



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparkasse Hegau-Bodensee

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Dipl. Kfm.
Heribert Schwarz

Erzbergerstr. 2 a
78224 Singen
Deutschland

07731 821-1030
07731 821-1952
heribert.schwarz@spk-hebo.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

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

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Hegau-Bodensee umfasst die Städte Singen, Radolfzell und Stockach sowie die Gemeinden Bodman-Ludwigshafen, Eigeltingen, Gaienhofen, Moos, Mühlingen, Öhningen, Orsingen-Nenzingen, Rielasingen-Worblingen, Steißlingen und Volkertshausen. Ebenfalls zu den Trägern gehört die nicht zum Geschäftsbezirk gehörende Gemeinde Hohenfels.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Singen (Hohentwiel). Die Organe der Sparkasse sind der Verwaltungsrat, der Kreditausschuss und der Vorstand. Unsere Sparkasse ist als Mitglied im Sparkassenverband Baden-Württemberg über dessen Sparkassenstützungsfonds dem Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Dieses Sicherungssystem ist von der BaFin als Einlagensicherungssystem nach dem EinSiG anerkannt worden.

Der öffentliche Auftrag, niedergeschrieben im Sparkassengesetz Baden-Württemberg, kennzeichnet das Geschäftsmodell der Sparkasse Hegau-Bodensee. Als regionales Unternehmen identifiziert sich die Sparkasse mit den Bürgern, der Wirtschaft und den Kommunen im Geschäftsgebiet. Wir grenzen niemanden aus – wir sind für alle da: für die „kleinen“ Leute ebenso wie für die größeren Betriebe und unsere kommunalen Träger. Zu unseren Kunden zählen Privatkunden, Unternehmen und Handwerker sowie Städte und Gemeinden und kommunale Einrichtungen. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, im Geschäftsgebiet den Bankenwettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Gemeinsam mit unseren Partnern der S-Finanzgruppe bieten wir umfassenden Service und Beratung zu Zahlungsverkehr, Vermögensaufbau und -anlage, Finanzierung, Immobilien sowie Bausparen und Versicherungen.

Erwirtschaftete Überschüsse der Sparkasse Hegau-Bodensee werden zum einen für die Stärkung der Eigenkapitalbasis verwendet, zum anderen fördern wir damit vielfältige gesellschaftliche Projekte in unserer Region.

Weitere Informationen zu der Sparkasse Hegau-Bodensee sind auf unserer Internetseite (www.sparkasse-hegau-bodensee.de) zu finden; ausgewählte Finanz- und Geschäftszahlen können dem Bundesanzeiger unter dem Stichwort „Sparkasse Hegau-Bodensee“ entnommen werden.

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.

Unsere Vision und Geschäftsstrategie ist auf die Menschen, Sicherheit und Zukunft ausgerichtet. Wir bekennen uns damit zu unserer Mission, dem öffentlichen Auftrag. Dieser ist fest im Sparkassengesetz für Baden-Württemberg sowie in der Satzung der Sparkasse Hegau-Bodensee verankert. Es entspricht unserem Grundprinzip, dass jedem Einwohner und Unternehmen der Zugang zu Finanzdienstleistungen ermöglicht wird und vielfältige gesellschaftliche Bereiche wie Soziales, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Sport und Umwelt gefördert werden. Nachhaltigkeit ist somit ein wesentlicher Bestandteil unserer Vision, Mission und Geschäftsstrategie.

Wirtschaftswachstum und Wohlstandssteigerung sind die Grundlagen einer verbesserten Lebensqualität, nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsgebietes und nachhaltigen regionalen Infrastruktur. Wirtschaftswachstum und Wohlstandssteigerung werden nur erreicht, wenn jeder Einwohner und jedes Unternehmen am Wirtschaftsleben partizipieren kann. Im Einklang mit unserer Mission stehen wir im Schnittpunkt von Einwohnern, Unternehmen sowie Kommunen und gewährleisten eine flächendeckende Versorgung mit Lösungen aus dem Einlagen-, Kredit- und Dienstleistungsgeschäft.

Die Förderung des Gemeinwesens ist ein wesentlicher Aspekt unserer Mission. So leisten wir durch Unterstützung sozialer Bereiche einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und setzen gleichzeitig ein Zeichen gegen jegliche Form der Diskriminierung.

Darüber hinaus leisten wir mit sicheren Arbeitsplätzen sowie einer qualitativ hochwertigen Aus- und Fortbildung einen Beitrag zur beruflichen Entfaltung innerhalb unseres Geschäftsgebietes.

Bilanzielle Beteiligungen sind wir überwiegend aufgrund von langfristigen und strategischen Überlegungen eingegangen. Hiermit werden hauptsächlich unsere Geschäftstätigkeit unterstützt, regionale Strukturen gefördert sowie der Verbund der Sparkassen-Finanzgruppe gestärkt.

Die in der Vision, Mission und Geschäftsstrategie enthaltenen nachhaltigkeitsbezogenen Aspekte werden darüber hinaus bis zum 30. Juni 2018 in einer gesonderten Nachhaltigkeitsstrategie ausgeführt. In dieser werden u. a. unsere Leitlinien zur Nachhaltigkeit sowie auch unser Bekenntnis zum Klimaschutz und unser verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen verdeutlicht.

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.

Nachhaltigkeit ist in vielfältiger Weise in unserer Mission, dem öffentlichen Auftrag, verankert und ist somit eine wesentliche Triebfeder unserer Geschäftstätigkeit.

Eine Erhöhung der Lebensqualität und die damit verbundene nachhaltige regionale Entwicklung werden mit einer flächendeckenden Versorgung mit Finanzdienstleistungen gefördert. Hierbei leisten unsere mehr als 500 Mitarbeiter in unserem Geschäftsgebiet mit insgesamt 22 mitarbeiterbedienten Filialen einen wesentlichen Beitrag, dass Einwohner, Unternehmen und Kommunen am Wirtschaftsleben partizipieren. Mit gestiegener Lebensqualität verändern sich die Anforderungen der Kunden an qualitativ hochwertige und nachhaltige Produkte. Hierbei besteht aus Sicht der Sparkasse das Risiko, dass diese Ansprüche nicht rechtzeitig erkannt werden. Insgesamt ist diese Wechselwirkung jedoch als Chance zu sehen, den veränderten Kundenwünschen mit hochwertigen und nachhaltigen Produkten zu begegnen, womit eine weitergehende nachhaltige Entwicklung gefördert wird.

Für eine gesellschaftlich nachhaltige Entwicklung fördern wir umfassend gemeinnützige, soziale und kulturelle Vorhaben. Dieser Beitrag zur Chancengleichheit und das Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung tragen wesentlich zu einer allgemeinen Wohlstandssteigerung und einer nachhaltigen regionalen Entwicklung bei. Die hieraus resultierende Erhöhung der Lebensqualität führt zu einem veränderten Bedarf an Finanzdienstleistungen, was in den bereits genannten Chancen und Risiken mündet.

Die ökologische Sichtweise wird mit dem Angebot von speziellen Förderprogrammen für den ökologischen Hausbau oder den Ausbau erneuerbarer Energien sowie einer nachhaltigen Vermögensbildung, beispielsweise mit Nachhaltigkeitsfonds, abgerundet. Ökologische Aspekte beeinflussen unsere Geschäftspolitik dahingehend, dass unsere Kunden aufgrund eines bundesweit beobachtbaren Paradigmenwechsels mit einer hohen Wahrscheinlichkeit in einer ökologisch nachhaltigen Region leben wollen. Hierbei besteht einerseits das Risiko, dass veränderte Kundenwünsche nicht rechtzeitig erkannt werden. Auf der anderen Seite haben wir mit unseren Kooperationspartnern die Möglichkeit, innovative und ökologisch nachhaltige Finanzprodukte anzubieten.

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.

Zur Erreichung der strategischen Ziele wird die mittelfristige Unternehmensplanung an der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Den strategischen Aussagen werden geeignete strategische Vorhaben zugeordnet. Die hieraus abgeleitete operative Planung und Operationalisierung der Geschäftsstrategie in konkrete Aktivitäten entspricht der Grundlage für die Festlegung von Zielsystemen für die entsprechenden Abteilungen und Mitarbeiter.

Die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen, als Grundlage von Wohlstandssteigerung und nachhaltiger regionaler Entwicklung, wird als Mindestmarktanteil für unsere Marktführerschaft in einer Strategielandkarte operationalisiert. Die Zielerreichung wird jährlich auf Basis einer betriebswirtschaftlichen Standortbestimmung kontrolliert.

Wir wollen die Steigerung der Lebensqualität sowie die nachhaltige regionale Entwicklung mit unserer Marktführerschaft sicherstellen. Diese Marktpositionen können wir nur mit einer hohen Kundennähe und

-zufriedenheit sicherstellen, welche wir mit einem ausgeprägten Filialnetz, einer tief verankerten regionalen Bindung sowie langfristigen persönlichen Bindung verwirklichen. Die Kundenzufriedenheit wird in regelmäßigen Abständen mit internen und externen Verfahren gemessen.

Im Rahmen der gesellschaftlichen Nachhaltigkeit ist prinzipiell zwischen einer internen sowie einer externen Sichtweise zu unterscheiden. Im Rahmen der internen Sichtweise leisten wir mit sicheren Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen einen Beitrag zur beruflichen Entfaltung in der Region. Sichere Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse sowie die berufliche Entfaltung spiegeln sich in der Mitarbeiterbindung wider, welche wir als Ziel in der Strategielandkarte festgelegt haben und jährlich auf Basis der Fluktuationsquote kontrollieren.

Im Zusammenhang mit der externen Sichtweise leisten wir einen gesellschaftlichen Beitrag, indem wir das Gemeinwesen, Vereine und soziale Projekte, unter anderem mit der Stiftung der Sparkasse Hegau-Bodensee, unterstützen. Dieses ist bereits in unserem öffentlichen Auftrag, als Mission zwischen Vision und Geschäftsstrategie stehend, formuliert und fest in unserer Strategielandkarte verankert.

Wir stehen zu dem Klimaschutz sowie einem schonenden Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen. Näheres dazu ist in den Kriterien 11 bis 13 aufgeführt. Unser Umgang mit natürlichen Ressourcen wird aus unserer bis zum 30. Juni 2018 zu formulierenden Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet.

Darüber hinaus überprüfen wir unser nachhaltiges Handeln mit einem standardisierten Nachhaltigkeits-Check des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg. Auf Basis dieser Ergebnisse werden zukünftige Handlungsoptionen und Potenziale aufgezeigt.

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.

Bei einem regional ausgerichteten Kreditinstitut wie der Sparkasse Hegau-Bodensee steht der Begriff Wertschöpfungskette in anderer Bedeutung als bei einem Industrieunternehmen. Den wesentlichen Teil der Wertschöpfung erbringen wir gemäß unseres Geschäftsmodells im eigenen Haus. Eine Prüfung der Wertschöpfungskette im Bankbetrieb, z. B. betreffend Büromaterial, findet nicht statt. IT-Lösungen werden von der Sparkassen Finanz Informatik bezogen. Die sozialen und ökologischen Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfung werden von uns bisher nicht näher untersucht, da wir überwiegend von regionalen Lieferanten unsere Produkte beziehen.

Im Bankgeschäft werden aktuell die Wirkungen unserer Geldanlagen und Kredite nicht näher betrachtet.

Die Einlagen der Kunden werden für die Kredite an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen im Geschäftsgebiet verwendet. Durch die regionale Ausrichtung wird die regionale Wirtschaft gestärkt, wovon auch die Kunden wieder direkt und indirekt profitieren. Bei Beschaffungen werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse beauftragt. Das Thema Wertschöpfungskette wurde in 2017 mit Lieferanten und Geschäftspartnern nicht kommuniziert. Dies ist u. a. Bestandteil eines Kundendialogs in 2018.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung wird in der noch zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie der Sparkasse Hegau-Bodensee geregelt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird in 2018 formuliert und anschließend vom Gesamtvorstand verabschiedet. Per Vorstandsauftrag wurde im September 2017 ein „Koordinations-Team Nachhaltigkeit“ institutionalisiert, das die nachhaltige Ausrichtung der Sparkasse Hegau-Bodensee begleiten soll und welches sich aus Fachvertretern folgender Abteilungen zusammensetzt:

Firmenkundenberatung, Gesamtbanksteuerung/Compliance, Marktbereiche, Organisation, Personalabteilung, Prozess-/Daten-/Projektmanagement, Rechnungswesen, Vertriebsmanagement, Vorstandsreferat.

6. Regeln und Prozesse

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

Die in Kriterium 3 dargelegten übergeordneten Ziele werden in der Geschäftsstrategie beschrieben. Aus ihr geht hervor, dass wir eine betriebswirtschaftliche und gemeinwohlorientierte Geschäftspolitik verfolgen. Darüber hinaus ist explizit festgehalten, dass bis zum 30. Juni 2018 eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt wird.

Die Zielerreichung der derzeitigen nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses überprüft, bewertet und geeigneten strategischen Vorhaben zugeordnet. Die Ergebnisse dieses Strategieprozesses werden jährlich zusammengefasst und mit dem Verwaltungsrat erörtert.

Die Operationalisierung der Geschäftsstrategie erfolgt mit Festlegung der operativen Planung und Ableitung konkreter Aktivitäten im Rahmen eines Planungsprozesses. Die Regelmäßigkeit dieses Prozesses führt dazu, dass sowohl die Geschäftsstrategie als auch die operativen Aktivitäten stets zeitgemäß sind und veränderte nachhaltigkeitsbezogene Kundenbedürfnisse frühzeitig erkannt werden können.

Die einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Ebenen sind mit verschiedenen Prozessen im operativen Geschäft implementiert, die regelmäßig in Kombination zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele beitragen. Als Beispiel seien verschiedene Verkaufsprozesse zur Sicherstellung der Marktführerschaft oder verschiedene Personalprozesse zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit genannt.

Im Zusammenhang mit der Sicherstellung der Kundenzufriedenheit besteht beispielsweise ein systematischer Beschwerdeprozess mit dem Ziel einer kontinuierlichen Steigerung der Kundenzufriedenheit, des Erhalts der Marktführerschaft und der flächendeckenden Versorgung mit Finanzdienstleistungen. Unser Umgang mit natürlichen Ressourcen wird unter Berücksichtigung der noch zu formulierenden Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft umgesetzt.

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.

Die festgelegten Ziele und Maßnahmen sind an standardisierten Leistungskennzahlen ausgerichtet, welche den Ausgangspunkt der jährlichen strategischen Überprüfung und eines fortlaufenden Prozesses darstellen. Die Kontinuität dieser Leistungsindikatoren gewährleistet eine durchgängige Vergleichbarkeit.

Die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen, als Grundlage der Wohlstandssteigerung und nachhaltigen regionalen Entwicklung, wird mit dem Leistungsindikator „Mindestmarktanteil“ für unsere Marktführerschaft in der Strategielandkarte operationalisiert. Die Zielerreichung wird im Rahmen des jährlichen strategischen Prozesses auf Basis einer betriebswirtschaftlichen Standortbestimmung kontrolliert. Diese Marktpositionen können wir nur mit einer hohen Kundennähe und -zufriedenheit sicherstellen. Der Leistungsindikator „Kundenzufriedenheit“ wird in regelmäßigen Abständen mit internen und externen Verfahren gemessen.

Im Rahmen der gesellschaftlichen Nachhaltigkeit wird die Mitarbeiterbindung berücksichtigt, welche wir in der Strategielandkarte operationalisiert haben und im Rahmen des jährlichen strategischen Prozesses auf Basis des Leistungsindikators „Fluktuationsquote“ überprüfen.

Der Leistungsindikator für die externe Nachhaltigkeit wird durch die jährliche Aufstellung unserer Spenden sowie unseres Sponsorings und die anschließende Weitergabe an den Deutschen Sparkassen- und Giroverband (Vordruck 1304, jährliche Erhebung über Beiträge für gemeinnützige Zwecke

und Einrichtungen in der Region) dargestellt.
Leistungsindikatoren für die ökologische Nachhaltigkeit werden im Zusammenhang mit der bis 30. Juni 2018 zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Unsere Leitlinien zur Nachhaltigkeit bei der Sparkasse Hegau-Bodensee werden zusammen mit der Nachhaltigkeitsstrategie in 2018 formuliert und vom Gesamtvorstand verabschiedet.

Wirtschaftswachstum und Wohlstandssteigerung als Grundlage einer verbesserten Lebensqualität und nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsgebietes werden im Leistungsindikator „Mindestmarktanteil“ für unsere Marktführerschaft operationalisiert.

Die Förderung des Gemeinwesens, als wesentlicher Aspekt unserer Mission, wird mit der jährlichen Aufstellung unserer Spenden und die anschließende Weitergabe an den Deutschen Sparkassen- und Giroverband aufgezeigt.

Unser Beitrag zur beruflichen Entfaltung innerhalb unseres Geschäftsgebietes und die damit verbundene Mitarbeiterbindung wird mit dem Leistungsindikator „Fluktuationsquote“ überprüft.

Leistungsindikatoren für die ökologische Nachhaltigkeit werden im Zusammenhang mit der bis 30. Juni 2018 zu erstellenden detaillierten Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt.

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.

In der Sparkasse existieren derzeit folgende variablen Prämientöpfe:

- Vertriebsorientierte Erfolgsvergütung (VEV) für die Vertriebsabteilungen
- 15*10-Zahlungen (für alle Bereiche des Instituts)

Messlatte für die Ausschüttung der vertriebsorientierten Erfolgsvergütung sind die Qualität, die Aktivitäten und die Ergebnisse des einzelnen Beraters. Im Rahmen der Gesamtzieelerreichung existieren auf Einzelebene mindestens vier verschiedene Produktkategorien, deren Zielerreichung untereinander kompensiert werden kann. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg sowie die Geschäftsstrategie 2020 ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele. Die Zielerreichung wird regelmäßig den Vertriebsabteilungen reportet. Wir bauen auf eine langfristige Kundenbeziehung mit einem vertrauensvollen Umgang als Basis. Dies möchten wir durch eine hohe Beratungsqualität und durch unsere ganzheitliche Beratung sichern.

Im Rahmen der 15*10-Zahlungen gibt es die Möglichkeit, besondere Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einzelfall zu vergüten.

Die Prämien aus der übertariflichen Vergütung werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung wird der Verwaltungsrat jährlich in einer Sitzung über die Angemessenheit der Vergütungssysteme informiert. Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat kein Vergütungssystem, in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind. Eine Einführung ist derzeit nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Eine Vergütungspolitik, die auf kurzfristige Parameter ausgerichtet ist und einseitig Erfolg belohnt, ohne Misserfolg ausreichend zu sanktionieren, kann dazu verleiten, den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus dem Blick zu verlieren. Eine derartige Vergütungspolitik läuft einem angemessenen Risikomanagement zuwider. Wie die Finanzmarktkrise gezeigt hat, können die durch eine verfehlte Vergütungspolitik gesetzten Fehlanreize Risiken nicht nur für die Stabilität einzelner Unternehmen, sondern auch für die Finanzstabilität im Allgemeinen begründen.

Die Institutsvergütungsverordnung ([InstitutsVergV](#)) trägt den oben genannten Gesichtspunkten Rechnung. Neue Vorgaben wurden in Deutschland im Wesentlichen durch die am 4. August 2017 in Kraft getretenen Änderungen der InstitutsVergV umgesetzt. Am 16. Februar 2018 hat die BaFin die aktualisierte Auslegungshilfe zur neuen InstitutsVergV veröffentlicht, in der sie Hinweise zur Umsetzung der Anforderungen gibt.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hält die Institutsvergütungsverordnung ein.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

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 Hegau-Bodensee 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.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements sind wir in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Die Stakeholdergruppen wurden vom "Koordinationsteam Nachhaltigkeit" mittels der Brain-storming-Methode identifiziert. Die wesentlichen Anspruchsgruppen der Sparkasse Hegau-Bodensee sind

- Kunden, Geschäftspartner
- MitarbeiterInnen
- Verwaltungsrat, Beirat

Ergänzt werden diese Kernanspruchsgruppen durch den Informationsaustausch mit

- kommunalen Vertretern und Entscheidern
- regionalen Institutionen und Verbänden (Presse, Handwerkskammer, IHK, etc.)
- Schulen und Bildungseinrichtungen
- Vereinen und gemeinnützigen Organisationen

Für unsere Kunden sind wir multi-kanal erreichbar, persönlich in unseren Filialen, telefonisch, per Internet, E-Mail und Sparkassen-App. In unseren regelmäßigen Finanzkonzeptgesprächen stellen wir Wünsche und Ziele unserer Kunden in den Mittelpunkt. Durch den engen Kontakt des Vorstandes und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Anspruchsgruppen werden deren Interessen identifiziert und in angemessenem Umfang bei der nachhaltigen Weiterentwicklung unserer Sparkasse berücksichtigt.

Mit unseren MitarbeiterInnen sind wir intensiv im Dialog. Dies dokumentieren vielseitige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Mitarbeiterzeitschrift „Insider“, „Kamingespräche“ mit dem Vorstand, Führungskreisrunden und Teambesprechungen.

Ein wertvoller Gedankenaustausch mit unserem Verwaltungsrat und Beirat erfolgt in den regelmäßigen Sitzungen sowie in der „Jahresauftaktveranstaltung“.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Repräsentative Marktforschungsanalysen wurden durchgeführt, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu ermitteln und Handlungsmaßnahmen abzuleiten. U. a. wurde in der Privatkundenmarktuntersuchung (zuletzt April 2017) die Kundenzufriedenheit bezüglich „Umweltbewusstsein“ und „Gesellschaftliches Engagement“ der Sparkasse Hegau-Bodensee beurteilt.

Top-2-Box-Werte (5er Skala, Basis ohne „weiß nicht“/„keine Angaben“)

Gesellschaftliches Engagement 84,3 %; Umweltbewusstsein 52,9 %

Bei den Firmenkunden fand eine entsprechende Befragung im Oktober 2017 statt.

Top-2-Box-Werte (6er Skala, Basis ohne „weiß nicht“/„keine Angaben“)

Gesellschaftliches Engagement 45,4 %; Umweltbewusstsein 30,9 %

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.

Die Entwicklung neuer Produkte und Vertriebswege erfolgt bei der Sparkasse Hegau-Bodensee in einem eng definierten Prozess. Er bindet die Interessen sämtlicher Anspruchsgruppen der Sparkasse umfassend mit ein. Dabei orientieren wir uns stets am Nutzen des neuen Produkts für unsere Kunden. Neue Produkte bringen wir grundsätzlich nur dann auf den Markt, wenn diese in einer Testphase ihre Nützlichkeit und nachhaltige Erfordernis unter Beweis gestellt haben. Wir prüfen unser Produktportfolio fortlaufend und bei Bedarf passen wir es an. Voraussetzung für die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen ist ein ausgewogenes Ertrags-/Risiko-Profil. Für neue Produkte ist grundsätzlich ein Einführungsprozess mit Testphase zu durchlaufen, sofern sich aus den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) keine Erleichterungen ergeben. Details insbesondere zu den einzubindenden Stellen regeln die Arbeitsablaufbeschreibungen.

Als Finanzdienstleister haben unsere angebotenen Produkte keine direkten negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen. Die mittelbaren Konsequenzen werden gegenwärtig von uns noch nicht ermittelt.

Wir wollen unseren Kunden das gesamte Spektrum der Finanzdienstleistungen anbieten und sie umfassend mit nachhaltigen und langfristig sinnvollen Produkten versorgen. Unsere Kunden müssen das Produkt verstehen, beherrschen und gegebenenfalls damit verbundene Risiken zweifelsfrei nachhaltig tragen können.

Spekulative und hochriskante Umsätze im laufenden Geschäft sind kein Bestandteil des Geschäftsmodells der Sparkasse Hegau-Bodensee. Wir tragen stattdessen Risiken der Realwirtschaft in der Region mit. Wir achten dabei auf eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Risikoverteilung und die Vermeidung von Klumpenrisiken.

Geschäftsbeziehungen zu Branchen, deren Tätigkeit mit dem Wertegefüge unserer Sparkasse nicht vereinbar ist, gehen wir nicht ein.

Um ein nachhaltiges Wertpapiergeschäft in unserer Sparkasse zu gewährleisten, durchläuft jedes von uns angebotene Finanzinstrument einen definierten Investmentprozess, der den langfristigen und nachhaltigen Erfolg für unsere Kunden fokussiert. Wir bieten qualitätsgeprüfte Nachhaltigkeitsinvestments in Investmentfonds an. Dabei bedienen wir uns der Expertise unserer Sparkassenorganisation, in der die Deka unterschiedliche Angebote bereithält. Darüber hinaus finanzieren wir den Bau von Schulen, Kindertagesstätten und altersgerechtes Wohnen. Die Refinanzierung dieser Kredite erfolgt über Förderbanken und Eigenmittel der Sparkasse Hegau-Bodensee. Damit unterstützen wir die Daseinsvorsorge in der Region und sichern eine zukunftsorientierte Standortentwicklung.

Staatlich geförderte Finanzierungsprogramme (u. a. KfW, Lastenausgleichsbank, etc.) sind Bestandteil unserer Finanzierungsberatung, sowohl im Privatkunden- als auch im Firmenkundengeschäft.

Mit der sukzessiven Einführung der KVP-Führungsinstrumente, insbesondere KVP-Boards (KVP = Kontinuierlicher Verbesserungsprozess), seit Herbst 2017 fördern wir u. a. auch Innovationsanregungen unserer Mitarbeiter im Produktbereich zur Steigerung des Kundennutzens und unterstützen ferner Prozessoptimierungen durch Eliminierung von Verschwendungen (überflüssige Tätigkeiten, Zeiten, Materialien usw., die keinen sinnvollen Beitrag zur Kundenbefriedigung leisten).

Unser Arbeitsteam „Task Force Digitalisierung“ ist thematisch breit aufgestellt. Seit Sommer 2017 befasst es sich mit Umsetzungsvorschlägen zur Begleitung der Digitalisierungsentwicklung in der Sparkasse Hegau-Bodensee. Das Thema „papierloses Arbeiten“ wird von diesem zukünftig noch zu prüfen sein. Ein konkreter Termin dafür steht allerdings noch nicht fest.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Derzeit findet noch keine Bewertung der Finanzanlagen statt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die bis zum 30.06.2018 zu erstellende Nachhaltigkeitsstrategie regelt konzeptionell den Themenbereich "Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen". Über das Konzept und dessen Ergebnisse werden wir nach Verabschiedung durch den Vorstand im Nachhaltigkeitsbericht 2018 berichten. Das Einsparen von Ressourcen hat für die Sparkasse einen hohen Stellenwert.

Der Papierverbrauch wird reduziert durch sukzessive Umstellung der Kontoauszüge auf elektronisches Postfach. Die Ausdrucke der Kontoauszüge am Selbstbedienungsterminal konnten von 2016 auf 2017 um ca. 9% reduziert werden.

Bei Neu- und Umbauten werden nur noch LED-Leuchtmittel zum Einsatz gebracht, auch in den Werbeschriftzügen.

Der selbst erzeugte Strom unserer Photovoltaik-Anlage in der Hauptstelle in Singen wird für den Eigenbetrieb genutzt.

Der Stromeinkauf ist teilweise auf Ökostrom (erneuerbare Energien gefördert nach EEG) ausgerichtet.

Der Umbau der Hauptstelle war u. a. dadurch nachhaltig ausgerichtet, dass durch die weitere Verwendung des bestehenden Betonrohbaues Tonnen an

CO₂ wie auch natürliche Rohstoffe eingespart werden konnten.

Als Dienstleistungsunternehmen sind die ökologischen Auswirkungen der Tätigkeit unseres Unternehmens sehr begrenzt. Dennoch wollen wir Bewusstsein bei den Mitarbeitern schaffen für ressourcenschonenden Verbrauch (z. B. Papier, Strom, Wasser, Heizkosten).

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.

Der CO₂-Fußabdruck soll reduziert werden (siehe hierzu Anmerkungen unter [Kriterium 13](#)). Der Energieverbrauch wird bisher für alle Lokationen fortgeschrieben. Einsparpotenziale werden im laufenden Betrieb in kleinen Schritten gehoben, bei Umbauten (wie beim Umbau der Hauptstelle in Singen) auch in größerem Umfang.

In unserer bis zum 30.06.2018 zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie werden wir im Bereich Geschäftsbetrieb messbare Leistungsindikatoren (z. B. Verbrauch Heizenergie, CO₂-Emissionen, regenerative Energie) benennen. Über die Ergebnisse werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2018 berichten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Als nachwachsender Rohstoff wird hauptsächlich Holz in Form von Papier eingesetzt und verbraucht (Papierverbrauch jährlich ca. 30 t, ermittelt anhand von Rechnungen).

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Wir verbrauchen Wasser (Sanitärbereich, Sozialbereiche, Reinigung, Pflanzen).

Wir erzeugen und verbrauchen Strom (aus eigener Photovoltaik-Anlage): ca. 52 MWh.

Wir verbrauchen Strom: ca. 1.700 MWh, davon aus erneuerbaren Energien ca. 57%.

Wir verbrauchen Gas ca. 1,9 Mio. kWh (bei Heizungen) und Benzin ca. 30.000 l (im Fuhrpark).

Der Öl-Verbrauch ist nicht genau bestimmbar, weil Ölheizungen nur in gemieteten Objekten vorhanden sind.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die Einsparungen durch den Umbau der Hauptstelle in Singen können noch nicht bestimmt werden, weil das Gebäude noch kein vollständiges Jahr in Betrieb ist.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Wir entnehmen Wasser in den Sanitär- und Sozialbereichen.

Kalt- und Abwasser ca. 3.000 m³.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfall nach Art:

Bio-/Restmüll: Gewicht / Volumen sind nicht bekannt bzw. nicht genau zu ermitteln. Bei den eigenen Gebäuden könnte die Müllgefäßgröße bestimmt werden. Diese sagt aber nichts über das tatsächliche Müllaufkommen aus (Mülltonne kann übertoll / leer sein und wird trotzdem geleert). Bei den gemieteten Objekten / Teileigentümern partizipieren wir jeweils mit einem Anteil am gesamten Hausmüll. Auch hierbei ist unser tatsächliches Müllaufkommen nicht zu ermitteln.

Gelber Sack: Gewicht / Volumen sind nicht bekannt – die Entsorgung ist in den Bio-/Restmüllkosten enthalten.
Abfall nach Entsorgungsmethode:
Papier wird in sog. Hurt-Containern entsorgt.
Zur Entsorgung kamen außerdem Elektroschrott (in Containern) und Bildschirme.

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.

Der CO₂-Fußabdruck (Ausgangsbasis vor dem Umbau – 2014) soll reduziert werden. Die nächste Feststellung des CO₂-Fußabdrucks ist im Jahr nach Fertigstellung des Umbaus in 2018 geplant. Wesentliche Einsparpotenziale konnten über einen Energieberater begleitend zum Umbau des größten Standortes, der Hauptstelle in Singen, aufgezeigt werden. Zur Dokumentation und zur Feineinstellung der Anlagen im laufenden Betrieb ist der Energieberater auch mit dem Monitoring der Gebäudetechnik beauftragt, um die berechneten Verbrauchswerte langfristig zu garantieren. Die tatsächlichen Einsparungen durch den Umbau können noch nicht bestimmt werden, weil das Gebäude noch kein vollständiges Jahr in Betrieb ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)*

Die größte Verbrauchsstelle, unsere Hauptstelle, wurde in den Jahren 2015 bis 2017 komplett saniert und modernisiert. Daher liegen keine Daten für ein vollständiges Abrechnungsjahr vor.

CO₂-Emissionen von Sprinklerpumpen, eigenem Fuhrpark und Heizungen. Diese werden für den CO₂-Fußabdruck in 2018 erstmals erhoben - ebenso wie die sonstigen direkten THG-Emissionen, z. B. FCKW aus Treibgasen, Kältemitteln und Löschmitteln.

*Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)*

Hierzu zählen Emissionen, die durch Einkauf nicht im Unternehmen selbst anfallen.
Dies sind bei uns CO₂-Emissionen aus zugekauftem Strom. Es ist vorgesehen, dass wir zum Jahresende 2018 den Anteil der regenerativen Energien an unserem Stromverbrauch ermitteln und bewerten.

*Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)*

Kein gesonderter Ausweis, da die Kennzahl für die Sparkasse von untergeordneter Bedeutung ist.

*Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)*

CO₂-Emissionseinsparungen können durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien erreicht werden.

Die Umstellung auf LED-Leuchtmittel, die Beschaffung neuer energiesparender Multifunktionsdrucker oder die Zwangsabschaltung der IT-Technik über Nacht steigern die Energieeffizienz. Die tatsächliche Reduzierung der THG-Emissionen für das Hauptstellengebäude in Singen kann erst mit dem Fußabdruck in 2018 angezeigt werden.

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.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung (TVöD). Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert. Die Sparkasse Hegau-Bodensee pflegt eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Der Personalleiter sowie der Vorstandsvorsitzende werden regelmäßig zu Sitzungen des Personalrates eingeladen. Im November jeden Jahres findet die Personalversammlung statt, zu der der Personalrat neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses auch den Vorstand einlädt. Der Vorstandsvorsitzende nutzt dabei die Gelegenheit, allen Beschäftigten geschäftspolitische Entscheidungen, die Strategie des Hauses und die aktuelle Ertragssituation zu erläutern.

Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in einer sogenannten Resonanzgruppe Ideen, Stimmungen und geschäftspolitische Impulse an die Geschäftsleitung zurückspiegeln.

Der Vorstand lädt regelmäßig zu einem sog. Kaminesgespräch ein. Dieses ist als offene Kommunikationsplattform zwischen den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und dem Vorstand gedacht. Gerade in der Zeit des Umbruchs und der permanenten Veränderungen gibt es viele Themen, die uns beschäftigen. Der Vorstand steht in diesem Zusammenhang für einen offenen und unmittelbaren Austausch, für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen in der Sparkasse Hegau-Bodensee einen verlässlichen und verantwortungsvollen Arbeitgeber. Im Jahr 2017 haben 23 Beschäftigte ihr 25-jähriges und 12 Beschäftigte ihr 40-jähriges Dienstjubiläum bei der Sparkasse Hegau-Bodensee gefeiert. Beweggründe für die Loyalität sind aus unserer Sicht sehr gute Sozialleistungen, unser umfangreiches Weiterbildungsangebot, unsere Unternehmenskultur sowie sichere Arbeitsplätze.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat sich in den vergangenen Jahren sehr stark mit der Unternehmenskultur beschäftigt. Kernpunkte sind dabei ein neues Führungsverständnis, Eigenverantwortung der Mitarbeiter und die Stärkung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit. Darüber hinaus tragen ganz aktuell die Implementierung von Prozessmanagement und die Einführung von KVP-Boards als Führungsinstrument wesentlich zum neuen Grundverständnis bei. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dabei die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und sich aktiv am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat kein explizites Konzept für die Verfolgung der Arbeitnehmerrechte. Die Sparkasse ist – wie beschrieben – ein sehr mitarbeiterorientiertes Haus. Dies beruht insbesondere auf der Tatsache, dass eine offene Führungskultur vorhanden ist und ein offener Austausch mit dem Personalrat erfolgt. Die Entwicklung einer „neuen“ Führungskultur in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg und die Einführung von sog. KVP-Boards (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) unterstreichen diesen Ansatz.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat in ihrer Geschäftsstrategie die Mitarbeiterperspektive als eigenständigen Punkt dokumentiert.

Gemäß dem Regionalprinzip beschränkt sich die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Hegau-Bodensee überwiegend auf das Geschäftsgebiet (Hegau und Untersee). Im Ausland betreibt die Sparkasse Hegau-Bodensee keine Niederlassungen. Aufgrund dieser Regionalität sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind. Eine finanzielle Förderung der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der Sparkasse Hegau-Bodensee erfolgt nicht. Gefördert wird der informative Austausch u. a. zu Nachhaltigkeitsthemen z. B. mit den oben aufgeführten Maßnahmen Kaminesgespräche, Resonanzgruppen und regelmäßige Stehungen an den KVP-Boards.

15. Chancengerechtigkeit

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

Für uns als Sparkasse ist die Gleichbehandlung und Förderung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität selbstverständlich. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes erfüllen wir – auch im Hinblick auf Neueinstellungen – umfassend. Wir haben bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes alle Beschäftigten über den Inhalt informiert und die Führungskräfte in einer gesonderten Veranstaltung geschult. Der Gesetzestext ist in unserer Mitarbeitermappe hinterlegt und somit allen zugänglich.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dessen Besonderer Teil Sparkassen (TVöD-S) Anwendung. In diesem Zusammenhang erfolgt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – mit Ausnahme des Vorstandes und der stellvertretenden Vorstandsmitglieder – die Vergütung ausschließlich auf tariflicher Basis.

Auf Basis der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Über 99 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Arbeitsverträge nach dem für uns gültigen Tarifrecht. Die Privatdienstverträge des Vorstandes orientieren sich an der Verbandsempfehlung.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns wichtig. Dafür haben wir durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit, Jobsharing, eine Dienstvereinbarung für rückkehrende Mitarbeiter aus der Elternzeit sowie finanzielle Unterstützungen bei der Kinderbetreuung gute Rahmenbedingungen geschaffen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement genießt in unserer Sparkasse einen hohen Stellenwert. Dabei sehen wir in der Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten – insbesondere vor dem Hintergrund der Mitarbeiterbindung und Wertschätzung – einen nachhaltigen Investitionsbeitrag. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements tragen wir aktiv dazu bei und haben in 2017 hierfür insgesamt

35 TEUR zur Verfügung gestellt.

Das Angebot von betriebsärztlichen Untersuchungen, Betriebssportgruppen, Seminaren, Vorträgen, mobilen Massagen, Rückenschule und Gripeschutzimpfungen unterstreicht unseren Anspruch. Zusätzlich haben wir seit diesem Jahr einen separaten Fitnessraum eingerichtet, der mit diversen Fitnessgeräten ausgestattet ist. Dieses Angebot steht allen Beschäftigten auch an den Wochenenden zur Verfügung. Alle Arbeitsplätze in der Hauptstelle in Singen verfügen über einen höhenverstellbaren Schreibtisch.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit einer Betrieblichen Sozialberatung, welche insbesondere bei schwierigen Lebenssituationen oder persönlichen Problemen eine Hilfestellung bietet. Unser Betriebliches Eingliederungsmanagement, welches als freiwilliges Angebot für langfristig erkrankte Beschäftigte zur Verfügung steht, rundet unser Engagement im Bereich der Gesundheitsförderung ab. Durch das Angebot von Praktika im Rahmen von BOGY (Berufsorientierung Gymnasium) und BORS (Berufsorientierung Realschule) geben wir jungen Menschen die Möglichkeit, Einblicke in unsere Sparkasse zu erlangen. Daraus entwickeln sich auch regelmäßig in jedem Jahr Ausbildungsverträge.

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.

Im Rahmen unseres Führungsverständnisses ist es der Sparkasse Hegau-Bodensee ein zentrales Anliegen, den regelmäßigen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu fördern. Das Aufzeigen von Stärken und Entwicklungschancen jedes einzelnen Mitarbeiters sowie die Unterstützung seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung sind daher wesentliche Führungsaufgaben. Anlässlich regelmäßiger Beurteilungs- bzw. Mitarbeitergespräche wird darüber ausführlich gesprochen und Inhalte auch schriftlich festgehalten. Im Rahmen der Eigenverantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese auch ausreichend Gelegenheit, sich im Rahmen ihrer Kompetenzen und Qualifikation in unser Haus einzubringen. Die Führungskräfte erhalten von der Personalabteilung regelmäßig eine Zusammenstellung der demografischen Daten ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus haben sie jederzeit durch hausinterne Systeme (z. B. PIO FI) Einblick in die Altersstruktur der Mitarbeiter. Das ermöglicht den Führungskräften, frühzeitig entsprechende Personalentscheidungen im Hinblick auf das strategische Personalziel zu treffen.

Für eine optimale Beratung und Betreuung der Kunden ist eine höchstmögliche Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar. Bereits während der Ausbildung vermitteln wir grundlegende und breitgefächerte Beratungs- und Sozialkompetenz, um für die Aufgaben der Kundenberatung gut vorbereitet zu sein. Alle Berater der Sparkasse Hegau-Bodensee bekommen von ihrer Führungskraft ein regelmäßiges Feedback zu ihren Leistungen. Dabei werden gemeinsam entsprechende Handlungsansätze erarbeitet.

In 2017 nahmen unsere Kolleginnen und Kollegen an über 600 internen Fortbildungen teil. Über die Sparkassen-Finanzgruppe besteht zudem ein breites Spektrum an externen Weiterbildungsangeboten. Insgesamt haben wir 2017 mehr als 400 TEUR in die Aus- und Weiterbildung investiert.

Im Bereich der Personalentwicklung verfügt die Sparkasse Hegau-Bodensee über ein Personalentwicklungskonzept. Dabei wurden insbesondere Aspekte wie Kontinuität, Planbarkeit und Sicherheit im Sinne und Interesse unserer Mitarbeitenden berücksichtigt. Laufende Nachwuchsprogramme werden konsequent weitergeführt und ergänzt.

In 2017 starteten 14 junge Menschen mit einer Ausbildung bei der Sparkasse Hegau-Bodensee in ihr Berufsleben. Insgesamt waren 35 Auszubildende zum 31. Dezember 2017 bei der Sparkasse Hegau-Bodensee beschäftigt. Unser Haus bietet neben der Ausbildung zum Bankkaufmann und Finanzassistenten auch zwei Studiengänge an der Dualen Hochschule an.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Per 31.12.2017:

Durchschnittliche Abwesenheitsquote wegen Krankheit: 11,8 Tage

Fluktuationsrate: 3,66%

Arbeitsunfälle: 7

Keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist tarifgebunden und Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband. Die zuständige Gewerkschaft auf Arbeitnehmerseite ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat keine direkten förmlichen Vereinbarungen mit ver.di zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen abgeschlossen.

Ungeachtet dessen unterstützt die Sparkasse Hegau-Bodensee die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen:

Arbeitssicherheitsausschuss

Zuschuss zur Bildschirmarbeitsplatzbrille

Wiedereingliederungsverfahren
Betriebsärztliche Betreuung
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Kostenlose Gripeschutzimpfungen
Ergonomische Arbeitsplätze
Betriebssportmöglichkeiten
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Betriebliche Sozialberatung

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

per 31.12.2017

Teilnehmer am internen Fortbildungsprogramm: 673

Gesamtausgaben für Fortbildungen: 416.000 €

Teilnehmer an geförderten Langzeitlehrgängen: 34

Teilnehmer an Förderprogrammen (Mentoringprogramm und Führungszertifizierung): 13

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

per 31.12.2017:

Mitarbeiter inkl. Auszubildende: 582 (Männer: 198 / Frauen: 384)

< 30 Jahre: 117 / 30-50 Jahre: 245 / > 50 Jahre: 220

Vorstand: 3 (Männer: 3 / Frauen: 0)

< 30 Jahre: 0 / 30-50 Jahre: 1 / > 50 Jahre: 2

2. Führungsebene: 17 (Männer: 16 / Frauen: 1)

< 30 Jahre: 0 / 30-50 Jahre: 10 / > 50 Jahre: 7

Verwaltungsrat: 21 (Männer: 19 / Frauen: 2)

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Es sind keine Fälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Bei Beschaffungen werden vorzugsweise nationale bzw. regionale Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse Hegau-Bodensee oder aus dem Sparkassenverbund beauftragt. Wir haben bis auf einzelne Dienstleister aus der Schweiz und Österreich keine internationalen Zulieferer. Die Beachtung der grundlegenden Menschenrechte ist hierbei gegeben. Unsere Beauftragung regionaler Dienstleister und Lieferanten trägt dazu bei, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form von Ausbeutung verhindert werden. Aus Wesentlichkeitsgründen ist deshalb kein konkretes Konzept bei uns aufgestellt, das die Einhaltung der Menschenrechte überprüft. Durch unsere überwiegend regionale Beschaffungspolitik sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind. Insofern wird auf eine Risikoanalyse in diesem Bereich verzichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Vereinbarungen und Verträge bestehen vorzugsweise mit regionalen Firmen. Diese enthalten allerdings keine Menschenrechtsklauseln und wurden bisher auch nicht unter Menschenrechtsaspekten geprüft. Bei unserer letzten großen Baumaßnahme wurden in den Werkverträgen Klauseln zur Verhinderung von Ausbeutung (AEntG und MiLoG in den AGB) verankert.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Geschäftsstandorte sind rein regional. Aus der Geschäftstätigkeit ergibt sich kein Verstoß gegen die Menschenrechte. Unsere Geschäftsstandorte wurden bisher nicht im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Aus Sicht der Regionalität ist keine Gefahr gegeben. Eine Überprüfung wurde nicht durchgeführt.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Es besteht keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette sind uns nicht bekannt. Maßnahmen wurden keine ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist ein zuverlässiger Partner für die Menschen und die Unternehmen in der Region. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für lokale Unternehmen sind wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in unserem Geschäftsgebiet. Aber unser Engagement geht weit über wirtschaftliche Notwendigkeiten hinaus: Gemeinwohlorientierung ist Teil unserer geschäftspolitischen Ausrichtung. So unterstützten wir auch in 2017 vielfältige Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Umwelt, Soziales, Wissenschaft sowie Kunst und Kultur. Ohne diese Förderung wäre so manches Vorhaben nicht oder nur sehr eingeschränkt realisiert worden.

Das Stiftungskapital der Stiftung der Sparkasse Hegau-Bodensee zur Förderung der Jugend, Kultur, sozialer Aufgaben und Sport betrug zum 31.12.2017 2,6 Mio. EUR. Das ehrenamtliche Engagement unserer MitarbeiterInnen (Vorstandsmitglied, Schriftführer, Kassierer, Jugendtrainer, Gruppenleiter etc.) in Vereinen und gemeinnützigen Institutionen wird von der Sparkasse Hegau-Bodensee ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Durch unsere Sponsoring- und Spendenpolitik fördern wir Nachhaltigkeitsprojekte in unserem Geschäftsgebiet wie beispielsweise

- Umweltunterricht an den Grundschulen
- Agenda-Preis 2017 der Stadt Singen
- Singener Klimagipfel
- WERK-Initiative in Radolfzell
- als Gesellschafter der Energieagentur im Landkreis Konstanz

Die bis zum 30.06.2018 zu erstellende Nachhaltigkeitsstrategie regelt in den "Leitlinien für ein nachhaltiges Handeln" u. a. konzeptionell den Themenbereich "Gesellschaftliches Engagement". Über das Konzept und dessen Ergebnisse werden wir nach Verabschiedung durch den Vorstand im Nachhaltigkeitsbericht 2018 berichten. Als regional wirkendes Kreditinstitut sehen wir keine wesentlichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit im Bezug auf Sozialbelange. Eine Risikoanalyse wird deshalb für diesen Bereich nicht durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Kennzahlen zum 31.12.2017

- Bilanzsumme 3.210,9 Mio. EUR
- Mittelaufkommen von Kunden inkl. Nachrangdarlehen 2.051,8 Mio. EUR
- Kundenkreditvolumen inkl. Avale 2.304,4 Mio. EUR
- Löhne und Gehälter 25,4 Mio. EUR
- Gesellschaftliches Engagement (Spenden und Sponsoring) 657 TEUR

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist Mitglied des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg (SVBW). In der Satzung des SVBW ist unter anderem geregelt, dass dieser die Mitgliedsparkassen bei der Vertretung von gemeinsamen Interessen unterstützt. Weiterhin ist geregelt, dass der SVBW Mitglied des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) ist. Gemäß Satzung des DSGV nimmt dieser die Förderung der gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder und der angeschlossenen Sparkassen („Sparkassen-Finanzgruppe“) durch Beratung, Erfahrungsaustausch und Unterstützung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Anordnungen wahr, insbesondere in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union. Dabei obliegt dem DSGV die Gesamtvertretung der gemeinsamen Interessen bei Behörden und in der Öffentlichkeit.

Die Grundlagen des Sparkassenwesens werden durch den Gesetzgeber in Form des Sparkassengesetzes geregelt. Die Sparkasse Hegau-Bodensee unterliegt neben den landesrechtlichen Bestimmungen zusätzlich den Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG) und den weiteren relevanten Gesetzgebungsverfahren der Finanzdienstleistungsbranche, die in die Bundeskompetenz fallen.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee fördert den Mittelstand und ist traditionell fest in unserer Region verwurzelt. Die Verbundenheit zu unseren Kunden, die Förderung der kontinuierlichen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region Hegau-Bodensee sind erklärte Ziele der Sparkasse. Dazu stellen wir verlässlich Fördermittel für gemeinnützige Zwecke in der Region bereit. Wir beziehen grundsätzlich keine politische Position. Dies spiegelt sich in der Tatsache wider, dass wir an Parteien oder Politiker keinerlei Zuwendungen zahlen. Unsere Rechtskonformität wird regelmäßig überprüft. Näheres hierzu ist den Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 zu entnehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

0 €

Es werden keine politischen Spenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Sparkasse Hegau-Bodensee 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 Arbeitsanweisungen, insbesondere Verhaltensleitlinien zur Korruptionsprävention sowie klare Vorgaben zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen, die verbindlich und in gleicher Weise für alle Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Vorstandes gelten.

Unser integrires Handeln wird bestimmt durch folgende Prinzipien:

- Konsequente Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Fairer, ehrlicher und verlässlicher Umgang miteinander, mit Kunden und Geschäftspartnern.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- Loyalität gegenüber der Sparkasse.
- Unterlassung jeglicher Form von Diskriminierung.
- Vermeidung von Interessenkonflikten.

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

Für die Überwachung dieser Vorgaben ist der Chief Compliance Officer bzw. die Abteilung Gesamtbanksteuerung/Compliance verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Außerdem wacht die Abteilung Gesamtbanksteuerung/Compliance darüber, dass die spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Embargoumgehung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen eingehalten werden. Die erstellte Risikoanalyse der Sparkasse benennt als wesentliche Risiken der Sparkasse die Gefahr, unwissentlich durch kriminelle Organisationen für Geldwäsche oder verdeckte Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden sowie den Verlust von hochsensiblen Kundendaten durch Datendiebstahl und Cyberkriminalität.

Der Chief Compliance Officer stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die zuständigen Geschäftsbereiche hingewiesen und auf deren Umsetzung sowie Einhaltung hingewirkt. Die Abteilung Gesamtbanksteuerung/Compliance führt eigene Kontroll- und Überwachungshandlungen durch. Due-diligence-Prozesse sind in allen relevanten Geschäftsfeldern der Sparkasse etabliert. Im Bereich Anti-Korruption ist durch Transparenzregeln (z.B. lückenlose Aktenführung) sowie durchgängiges 4-Augen-Prinzip angemessene Kontrolle gewährleistet.

Eine weitere Aufgabe des Chief Compliance Officer liegt in der Beratung und Unterstützung des Vorstandes bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Zusätzlich werden dem Vorstand regelmäßig als auch anlassbezogen schriftliche Berichte vorgelegt. Die Berichte werden an die Interne Revision und, soweit aufsichtsrechtlich bzw. gesetzlich vorgeschrieben, an den Verwaltungsrat weitergeleitet. In unserer Sparkasse pflegen wir eine Compliance-Kultur, die sich insbesondere in der Führungskultur und der Sensibilität der Mitarbeiter widerspiegelt. Relevante Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Schulungen auf die von der Sparkasse identifizierten Risiken sowie entsprechende Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder an den Chief Compliance Officer bzw. die Abteilung Gesamtbanksteuerung/Compliance zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt und zeitnah angegangen werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Hierzu wurde zum 1. Januar 2014 ein Hinweisgebersystem eingerichtet, bei dem sich die Beschäftigten unter Wahrung der Vertraulichkeit an den Chief Compliance Officer wenden können.

Für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zum Datenschutz ist unser betrieblicher Datenschutzbeauftragter verantwortlich. Die Verantwortung für die Informationssicherheit in der Sparkasse liegt bei dem Informationssicherheitsbeauftragten.

Darüber hinaus richten sich die Prüfungshandlungen unserer Internen Revision in allen Geschäftsfeldern des Hauses u. a. auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse zur Überprüfung der Risikosituation werden sämtliche Betrugs- und Korruptionsrisiken geprüft und erfasst. Des Weiteren nimmt die Interne Revision Stichproben im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen vor.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Es liegen keine Korruptionsfälle im aktuellen bzw. in den vorherigen Jahren vor.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Es wurden keine Bußgelder im aktuellen bzw. in den vorherigen Jahren verhängt. Es gab keine monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.