



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparkasse Hegau-Bodensee

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

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 Hohentwiel. 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.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

In der vorliegenden DNK-Erklärung wird aus Lesbarkeitsgründen auf die Darstellung der geschlechtsspezifischen Form verzichtet. Die Personenbezeichnungen beziehen sich jedoch, sofern nicht explizit erwähnt, in gleicher Weise auf alle Geschlechter.

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 unserem 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. Die Verbundenheit zu unseren Kunden und der gesamten Region zeigen wir durch die Förderung vielfältiger Bereiche wie Soziales, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Sport und Umwelt. Finanzielle Inklusion und Nachhaltigkeit sind somit wesentliche Bestandteile unserer Vision und geschäftspolitischen Handelns. Die im Juni des Berichtsjahres von uns formulierten Leitlinien für nachhaltiges Handeln ergänzen unsere Geschäftsstrategie und werden als interne Leitplanken für unser Handeln nicht veröffentlicht.

Wir verdeutlichen die Bedeutung der Finanzwirtschaft und stellen diese gleichzeitig in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft. Das hieraus erwachsene Wirtschaftswachstum sowie die Wohlstandssteigerung sind die Grundlagen für verbesserte Lebensqualität, nachhaltige Entwicklung des Geschäftsgebietes und nachhaltige regionale 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. Auch 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 somit notwendige

Operationalisierung für nachhaltigkeitsbezogene Tätigkeiten ist in einer gesonderten - die Geschäftsstrategie ergänzenden - Leitlinie für nachhaltiges Handeln instrumentalisiert. Unsere Leitlinien für nachhaltiges Handeln orientieren sich an den „Leitsätzen zur Nachhaltigkeit“ der Sparkassen-Finanzgruppe, verknüpfen diese mit einer nachhaltigen regionalen Entwicklung, nachhaltigen Produkten sowie den Bedürfnissen sämtlicher Anspruchsgruppen und berücksichtigen darüber hinaus die angemessene Kommunikation.

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 somit eine wesentliche Triebfeder unserer Geschäftstätigkeit.

Die Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt auf Basis einer SWOT-Analyse und lässt sich in „Nachhaltige Unternehmensführung“, „Wirtschaftlicher Erfolg“, „Gesellschaftliches Engagement“ sowie „Ökologische Verantwortung“ untergliedern. Hieraus leiten sich die nachfolgenden konkreten Beispiele ab.

Eine Erhöhung der Lebensqualität und die damit verbundene nachhaltige regionale Entwicklung werden mit einer flächendeckenden Versorgung mit Finanzdienstleistungen gefördert. Unsere mehr als 500 Mitarbeiter leisten in unserem Geschäftsgebiet mit insgesamt 22 mitarbeiterbedienten Filialen einen wesentlichen Beitrag, dass Einwohner, Unternehmen und Kommunen am Wirtschaftsleben partizipieren. Mit gesteigerter 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.

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. Mit diesen Produkten werden die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Kunden sowie die dezentrale Erzeugung regenerativer Energien gefördert. 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 Fachabteilungen, welche die Zielverantwortung tragen. Zur Sicherstellung eines ganzheitlichen Ansatzes werden die nachfolgend genannten Zielgrößen als gleichwertig angesehen und nicht priorisiert. 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 der Geschäftsmodellanalyse 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 erreichen, welche wir mit einem ausgeprägten Filialnetz, einer regionalen Verankerung 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. Sowohl mit dem internen als auch mit dem externen Engagement leisten wir einen Beitrag zur Chancengleichheit und setzen ein Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung, womit wir wesentlich zu einer allgemeinen Wohlstandssteigerung und einer nachhaltigen regionalen Entwicklung beitragen. Im Rahmen der internen Sichtweise leisten wir mit sicheren Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen einen Beitrag zur beruflichen Entfaltung innerhalb unseres Geschäftsgebietes. Sichere Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse sowie die berufliche Entfaltung spiegeln sich in der Mitarbeiterbindung wider, welche wir als Ziel in der Strategielandkarte festgelegt haben.

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 formuliert und fest in unserer Strategielandkarte verankert.

Wir stehen zu dem Klimaschutz sowie einem schonenden Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen. Wir übernehmen ökologische Verantwortung, indem wir uns dem ressourcenschonenden Wirtschaften verpflichten und berücksichtigen ökologische Aspekte in unserem täglichen Handeln. Hiervon sind insbesondere die Handlungsfelder „Geschäftsbetrieb“ und „Kerngeschäft“ betroffen. Darüber hinaus benötigen ökologische (und soziale) Innovationen mehr Kapital, als durch die öffentliche Hand bereitgestellt werden kann. Dieser Tatsache begegnen wir als kompetenter Finanzpartner mit maßgeschneiderten Finanzlösungen. Dieses Engagement und der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen münden in einer verbesserten Lebensqualität sowie nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsgebietes. Näheres dazu ist in den Kriterien 11 bis 13 aufgeführt. Darüber hinaus überprüfen und bewerten wir in regelmäßigen Abständen 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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist ein regional tätiges Kreditinstitut. Bei einer regional ausgerichteten Sparkasse steht der Begriff Wertschöpfungskette in anderer Bedeutung als bei einem Industrieunternehmen. Den wesentlichen Teil der Wertschöpfung erbringen wir selbst. Wir stellen Bankdienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung. Über das gesamte Geschäftsgebiet hinweg versorgen wir die Kunden durch unser Filialnetz mit Bankdienstleistungen. Die Einlagen unserer Kunden verwenden wir für Kredite an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in unserem Geschäftsgebiet. Die Förderung des Wirtschaftswachstums in unserer Region stellt einen Schwerpunkt unserer Tätigkeit dar.

Da wir überwiegend für den Geschäftsbetrieb von regionalen Lieferanten unsere Produkte beziehen, werden etwaige soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfung von uns nicht vertieft untersucht und von uns nicht explizit kommuniziert. Weitere Dienstleistungen beziehen wir von unseren Verbundunternehmen, wie z. B. Deutscher Sparkassenverlag und Finanzinformatik.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit sind in den Leitlinien für nachhaltiges Handeln geregelt. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Für die operative Steuerung ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortlich. Dieser leitet u. a. das „Koordinationsteam Nachhaltigkeit“, 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.

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen erfolgt über die Prozessverantwortlichen.

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 Leitlinie für nachhaltiges Handeln beschrieben. Aus ihr geht hervor, dass wir eine betriebswirtschaftliche und gemeinwohlorientierte Geschäftspolitik verfolgen. 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. Unsere Leitlinien für nachhaltiges Handeln, flankierend aufgenommen in unsere Geschäftsstrategie, werden als internes Dokument von uns nicht öffentlich kommuniziert.

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.

7. Kontrolle

Stand: 2018, 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>

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 jährlich auf Basis der Geschäftsmodellanalyse kontrolliert, indem die aktuellen Ausprägungen erhoben und gegenübergestellt werden. 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. Der Leistungsindikator für die externe Nachhaltigkeit wird durch die jährliche Aufstellung unserer Spenden sowie unseres Sponsorings und die anschließende Weitergabe an den Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) dargestellt. Der SVBW fasst die Meldungen der Sparkassen zusammen und kommuniziert diese Summe als Leistung der S-Finanzgruppe für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen in der Region.

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.

Wirtschaftswachstum und Wohlstandssteigerung als Grundlage einer verbesserten Lebensqualität und nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsgebietes werden im Leistungsindikator „Mindestmarktanteil“ für unsere Marktführerschaft operationalisiert. Die Kundenzufriedenheit wird durch regelmäßige Befragungen mit den Leistungsindikatoren "Weiterempfehlungsbereitschaft" und "Zufriedenheit mit der Beratung" gemessen. 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.

Die Grundsätze für eine mitarbeiterorientierte Führung wurden in sogenannte Führungsleitplanken im Berichtsjahr erarbeitet und in 2019 kommuniziert. Exemplarisch sind darin Themen wie Teamgedanke, unternehmerisches Denken und Handeln sowie Fehlerkultur und Lernorientierung beinhaltet.

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 Gesamtzielerreichung 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 2025 ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele. Die Zielerreichung wird regelmäßig den Vertriebsabteilungen reportet. Im Jahr 2018 wurde in einzelnen Bereichen die Vertriebssteuerung durch Teamziele pilotiert. Nach Abschluss dieser Pilotphase werden die Erkenntnisse und Erfahrungen besprochen, analysiert und eine abschließende Entscheidung über die Einführung im gesamten Vertriebsbereich getroffen.

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. In diesem Zusammenhang gewährt die Sparkasse Privatkundenberatern, die mindestens 3 bzw. 5 Jahre auf dem gleichen Beraterplatz tätig sind, eine Prämie von 3 TEUR nach 3 Jahren und weiteren 5 TEUR nach 5 Jahren. Diese Prämien werden erstmals zum 01.01.2021 bzw. 01.01.2023 unter folgender Voraussetzung bezahlt:

- durchschnittliche Gesamtzielerreichung der drei Jahre 2018, 2019 und 2020 bzw. der Jahre 2018 bis 2022 von mindestens 90%.

Diese Prämie wurde vor dem Hintergrund des Beziehungsmanagements zu unseren Kunden eingeführt, um die „Verweildauer“ auf einem Beraterplatz zu erhöhen und damit die Kundenbeziehung zu festigen.

Im Rahmen der 15*10-Zahlungen gibt es die Möglichkeit, besondere Leistungen der 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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat sich dazu entschlossen, allen Mitarbeitern ab 01. Januar 2019 ein VHB-Job-Ticket vom Verkehrsverbund Hegau-Bodensee anzubieten. Mit dem VHB-Job-Ticket können die Mitarbeiter innerhalb des von ihnen gewählten Geltungsbereiches Busse und Bahnen der Region Landkreis Konstanz und Überlingen nutzen. Das Jobticket kann unbeschränkt gemäß Geltungsbereich auch in der Freizeit genutzt werden. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 10 EUR pro Mitarbeiter und Monat und wird über das Gehalt vergütet. Die Pauschalsteuer in Höhe von 15 % übernimmt die Sparkasse.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat im Rahmen ihres Sachkostenmanagements das Ziel, die Sachkosten auf 16 Mio. Euro p.a. zu begrenzen. Dieses Ziel wurde 2018 erreicht bzw. unterschritten. Alle Mitarbeiter haben an der Erreichung entsprechend mitgearbeitet. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand beschlossen, an alle Mitarbeiter einen Gesamtbetrag in Höhe von ca. 50 TEUR auszuschütten.

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.

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 hat die Änderungen entsprechend umgesetzt und in einem Vorstandsbeschluss im Mai 2018 dokumentiert. Wesentliche Änderungen der novellierten Institutsvergütungsverordnung sind:

- die eindeutige Zuordnung der Vergütungskomponenten in eine fixe oder eine variable Vergütung
- Festlegung von schriftlichen Grundsätzen in Bezug auf die Zusage von Abfindungen

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hält die Institutsvergütungsverordnung ein.

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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hält die Institutsvergütungsverordnung ein. 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
- Mitarbeiter
- 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. Über regelmäßige Kundenbefragungen sowie ein aktives Lob- und Beschwerdemanagement werden Wünsche, Erwartungen und Erfahrungen unserer Kunden zeitnah ermittelt. Die Anregungen unserer Kunden aus dem im April 2018 durchgeführten Workshop "Kundendialog Nachhaltigkeit" bildeten die Basis für unsere Maßnahmenplanung 2019 im Bereich Nachhaltigkeit: u. a. vgl. Kriterium 10 "Nachhaltigkeitsinvestments". Durch den engen Kontakt des Vorstandes und unserer Mitarbeiter zu den Anspruchsgruppen werden deren Interessen identifiziert und in angemessenem Umfang bei der nachhaltigen Weiterentwicklung unserer Sparkasse berücksichtigt.

Mit unseren Mitarbeitern sind wir intensiv im Dialog. Dies dokumentieren vielseitige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Mitarbeiterzeitschrift „Insider“, „Kamingespräche“ mit dem Vorstand, Führungskreisrunden und Teambesprechungen. Eine "außerordentliche" Mitarbeiter-Abendveranstaltung hatte neben Digitalisierung und Strategie das Kernthema "Nachhaltigkeit" auf der Agenda. Hier konnte sich das "Koordinationsteam Nachhaltigkeit" einbringen, an mehreren Messeständen über seine Arbeit informieren und zum Thema sensibilisieren. In den Diskussionen erhielt das Team positive Feedbacks und Anregungen.

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

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

Im Befragungszeitraum 15.04.2018 bis 25.05.2018 wurde der "Sparkassen-Onlinekunden-Dialog" (SOKD) in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) durchgeführt. Dabei beurteilten unsere Kunden unsere Leistungen mit dem Prädikat "ausgezeichnet", "sehr gut" oder "gut" wie folgt:

- Das Online Banking: 86 %
- Den Service: 84 %
- Die Beratung: 81 %
- Die Sparkasse insgesamt: 87 %

Die Impulse unserer Kunden sind uns wichtig. So wurden beispielsweise die aus obiger Kundenbefragung geäußerten Wünsche nach verlängerten Öffnungszeiten sowie besserer telefonischer Erreichbarkeit durch angepasste Servicezeiten sowie durch den Ausbau unseres Kundenservicecenters Rechnung getragen.

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 folgt 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. Unbeeinflusst ist dadurch unsere Verpflichtung, Finanzdienstleistungen allen Bevölkerungsschichten anzubieten und damit unter sozialen Gesichtspunkten eine Grundversorgung mit Finanzdienstleistungen für alle Einwohner im Geschäftsgebiet sicherzustellen.

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 die Risiken zweifelsfrei nachhaltig tragen. 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 vorgesehen, sofern sich aus den MaRisk keine Erleichterungen ergeben. Details insbesondere zu den einzubindenden Stellen regeln die Arbeitsablaufbeschreibungen. 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 auf die Vermeidung von Klumpenrisiken. Geschäftsbeziehungen zu einzelnen Branchen, deren Tätigkeiten mit dem Wertgefüge unserer Sparkasse nicht vereinbar sind, gehen wir nicht ein.

Um nachhaltiges Wertpapiergeschäft in unserer Sparkasse zu gewährleisten, durchläuft jedes Finanzinstrument einen definierten Investmentprozess, der den langfristigen und nachhaltigen Erfolg für unsere Kunden fokussiert. Aber auch im Sinne des nachhaltigen Investierens halten wir qualitätsgeprüfte „Nachhaltigkeitsinvestments“ in Anleihen und Aktien bereit. Dabei bedienen wir uns der Expertise unserer Sparkassenorganisation, in der die Deka und die LBBW unterschiedliche Angebote zur Verfügung stellen.

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 im Privat- und Firmenkundengeschäft. Für unsere aktive Vermittlung von Förderkrediten wurden wir im Jahr 2018 von der Landesbank Baden-Württemberg mit dem Zertifikat "Prämien-Partner Förderberatung" ausgezeichnet.

Unsere Produkte und Dienstleistungen wollen wir regelmäßig an die Bedarfe anpassen. Dafür wurde das neue Kundenforum "Treffpunkt Sparkasse - mit den Kunden im Dialog" institutionalisiert. In 2018 wurde in diesem Zusammenhang mit Unterstützung des Sparkassenverbandes ein Kundenworkshop zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt. In 2019 werden Kundenimpulse im Rahmen unserer Dialogreihe "Treffpunkt Sparkasse" zu folgenden Themen eingeholt:

- Soziales Engagement von Sparkassenmitarbeitern in regionalen und überregionalen gemeinnützigen Organisationen
- PV-Netzwerke, KEFF (Kompetenzstelle Energieeffizienz Hochrhein-Bodensee), aktuelle Innovationsförderung (KfW, L-Bank)
- Baufinanzierung mit öffentlichen Fördermitteln
- Nachhaltigkeit: Impulsvortrag von Prof. Dr. Peylo mit anschließendem Workshop

An den KVP-Boards (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) der Teams und Abteilungen werden die Innovationsanregungen unserer Mitarbeiter u. a. im Produktbereich in wöchentlichen Stehungen aufgenommen.

Als Finanzdienstleister haben unsere angebotenen Produkte keine direkten negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen. Es ist von uns nicht geplant, die mittelbaren Konsequenzen zu ermitteln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist Finanzdienstleister. Unsere angebotenen Produkte haben keine direkten negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen - deshalb werden diese auch nicht von uns ermittelt.

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.

Im Jahr 2018 wurden die Leitlinien für nachhaltiges Handeln für die Sparkasse Hegau-Bodensee erarbeitet und im Juni verabschiedet. Diese Leitlinien werden jährlich im Rahmen der Strategieprozesse durch die verantwortliche Abteilung überprüft und ggf. aktualisiert.

Unsere Vision und Geschäftsstrategie ist auf Menschen, Sicherheit und Zukunft ausgerichtet. Wir bekennen uns damit zum öffentlichen Auftrag. Dieser ist fest im Sparkassengesetz für Baden-Württemberg sowie in der Satzung der Sparkasse Hegau-Bodensee verankert. Finanzielle Inklusion und Nachhaltigkeit sind somit wesentliche Bestandteile unserer Vision und Geschäftsstrategie.

Folgende natürliche Ressourcen werden im Wesentlichen im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit genutzt.

Strom: 1.632 MWh

Gas (Heizung): 1.831 MWh

Wasser: 3.040 m³

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.

Unsere Hauptstelle wurde zwischen 2015 und 2016 komplett umgebaut. Lediglich der bestehende Betonrohbau wurde weiterhin verwendet. Vor dem Umbau wurde ein CO₂-Fußabdruck erstellt. Im Jahr 2018 wurde erneut durch eine externe Energieagentur für 2017 ein CO₂-Fußabdruck erstellt. Durch den Vergleich der Jahre 2014 und 2017 fällt auf, dass die CO₂-Emissionen der Liegenschaft im Bereich Strom um ca. 23 Prozent und im Bereich Wärme um ca. 7 Prozent nach der Sanierung gesunken sind. Relativiert man den Wärmebezug auf die Nettogrundfläche der Hauptstelle, reduzierte sich der Wärmebedarf sogar um 41 % pro m².

In den von der Geschäftsführung verabschiedeten "Leitlinien für nachhaltiges Handeln" wurden Leistungsindikatoren vereinbart, um den Ressourceneinsatz zu verbessern:

- Regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeiter, um ökologisches Bewusstsein zu schaffen. (Mitarbeitermesse, Workshop zum Thema "Nachhaltiges Handeln bei der Sparkasse", Thematisierung KVP-Boards (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess: wöchentliche Stehungen von Teams, Abteilungen und Vorstand), extra Nachhaltigkeitsrubrik in unserer Mitarbeiterzeitung)
- Jährlich werden zwei Standorte/Filialen durch einen externen Energieberater untersucht und ggf. Anpassungen vorgenommen
- Umstellung der bestehenden Versorgungsverträge auf Ökostrom
- Prüfung weiterer Flächen für PV-Anlagen auf weiteren Standorten im Alleineigentum
- Reduzierung des Strom- und Heizenergieverbrauchs
- Reduzierung des Papierverbrauchs (zentrale Druckeinstellungen im Geschäftsbetrieb auf Duplexdruck, Girokontoauszüge im Onlinebanking wurden auf elektronisches Postfach umgestellt - bis 31.12.2019 Reduzierung von 10 % des Papierverbrauchs im Vorjahresvergleich - Teilziel: Reduzierung Kontoauszugsdrucke 10 % gegenüber dem Vorjahr)
- Reduzierung der absoluten Strecke der betrieblich bedingten Fahrten (Nutzung von Tickets für den öffentlichen Nahverkehr, für Fahrten zu den Hauptfilialen Stockach, Radolfzell und Singen, Seminarbesuche bei der Sparkassenakademie in Stuttgart über die Deutsche Bundesbahn, Bildung von Fahrgemeinschaften - bis 31.12.2019 Reduzierung der absolut gefahrenen Kilometer um 10 % gegenüber dem Vorjahr)

Der Vorstand beschließt die strategischen Konzepte und Zielsetzungen. Er hat die zuständigen Fachabteilungen mit der Umsetzung der Maßnahmen beauftragt. Im Rahmen des bei Banken etablierten Strategieprozesses wird die Einhaltung der in der Strategie verankerten Nachhaltigkeitsziele überprüft. Definierte Ziele und daraus abgeleitete Maßnahmen aus der Leitlinie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Ein explizites Ressourcen-Management-Konzept wird aktuell von uns nicht verfolgt. Wir wollen in 2019 weitere Erfahrungswerte sammeln und in 2020 auf den Prüfstand stellen.

Die für uns wesentlichen natürlichen Ressourcen (Strom, Gas, Wasser) sind im Kriterium 11 aufgeführt. Darüber hinaus sehen wir derzeit keine weiteren relevanten Risiken mit wahrscheinlich negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme, die unmittelbar im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit stehen.

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:
- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als nachwachsender Rohstoff wird hauptsächlich Holz in Form von Papier eingesetzt und verbraucht.

Im Jahr 2018 wurden im Gesamthaus ca. 4,7 Mio. Seiten ausgedruckt. Durch die konsequente Umstellung der Kontoauszüge auf elektronisches Postfach konnten die Kontoausdrucke um 5% im Vergleich zum Jahr 2017 reduziert werden (in 2018: ca. 8,1 Mio.).

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:
- Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
- verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - 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.

Wir verbrauchen Wasser (Sanitärbereich, Sozialbereich, Reinigung, Pflanzen). Jahresverbrauch in 2018 3.040 m³.

Wir erzeugen und verbrauchen Strom aus eigener Photovoltaik-Anlage: ca. 56 MWh.
Wir verbrauchen Strom: ca. 1.632 MWh, davon aus erneuerbaren Energien ca. 86%.

Wir verbrauchen Gas: ca. 1.831 MWh (bei Heizungen). Der Öl-Verbrauch ist nicht konkret bestimmbar, weil Ölheizungen nur in gemieteten Objekten vorhanden sind.

Benzin/Diesel (Verbrauch 2018: ca. 9.124 l) wird für den Fuhrpark (Pool-Fahrzeuge) benötigt. Im Rahmen der Leitlinien für nachhaltiges Handeln wurde als Leistungsindikator vereinbart, dass die absolute Wegstrecke des geschäftlich genutzten Pool-Fuhrparks ermittelt wird. Die Strecke für 2018 betrug ca. 114.587 km.

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 den Vergleich des CO₂-Fußabdrucks der Hauptstelle in Singen der Jahre 2014 (vor Umbau) und 2017 (nach Umbau) fällt auf, dass die CO₂-Emissionen der Liegenschaft im Bereich Wärme (-7%) und im Bereich Strom (-23%) gesunken sind.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

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

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

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

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

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

Kalt- und Abwasser ca. 3.040 m³. Bezug von Süßwasser von den regionalen Stadtwerken.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

i. Wiederverwendung

ii. Recycling

iii. Kompostierung

iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung

v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)

vi. Salzabwasserversenkung

vii. Mülldeponie

viii. Lagerung am Standort

ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt

ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen

iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

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:

Die Entsorgung unseres Mülls erfolgt durch die Fa. Hurt. Die Fa. Hurt ist ein zertifizierter Betrieb für die fachgerechte Müllentsorgung (Papier, ec-Karten, Elektroschrott, Bildschirme etc.)

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.

Zu den stärksten Emissionsquellen zählen der Strom- und Heizenergieverbrauch. Als eine der Hauptaufgaben wird die Festlegung von Gebäudestandards gesehen. Auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter spielt eine wesentliche Rolle (Stromverbrauch, Einsatz von Klimaanlage und Heizung). In diesem Bereich sind wir natürlich von äußeren Einflüssen (Wetter) abhängig. Aktuell haben wir einen Standort mit einer eigenen Photovoltaik-Anlage. Den produzierten Strom verbrauchen wir i. d. R. selbst. Ein eventueller Überschuss wird eingespeist.

Wir haben im Jahr 2018 sukzessive alle unsere Strom-Verträge auf Ökostrom von regionalen Versorgern umgestellt.

Unseren Fuhrpark (Anzahl der Fahrzeuge) konnten wir darüber hinaus um 2 Fahrzeuge reduzieren. Es wurde beschlossen, in 2019 ein E-Auto anzuschaffen und Stromtankstellen zu installieren.

Der Strom- und Heizenergieverbrauch je m² soll bis 2020 deutlich (mind. 10 % - Vergleichsjahr 2017) reduziert werden.

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.

Für die Hauptstelle als wesentlicher Faktor der direkten THG-Emissionen ermittelte der CO₂-Fußabdruck für 2017 107 t CO₂. Die Durchführung des CO₂-Fußabdrucks ist mit einem hohen Zeitaufwand verbunden und wird deshalb nicht im jährlichen Rhythmus durchgeführt, zumal seit der kompletten Umbau-/Modernisierungs-/Sanierungsmaßnahme des Hauptstellengebäudes (Fertigstellung 2017) keine wesentlichen Bauinvestitionen getätigt wurden. Wir gehen daher davon aus, dass sich im Jahr 2018 keine signifikanten Veränderungen bezüglich des CO₂-Ausstosses ergeben haben.

In 2020 wird die Notwendigkeit einer erneuten Durchführung des CO₂-Fußabdrucks geprüft.

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.

Im Jahr 2017 wurden ca. 300 t CO₂ durch den Strombezug ausgestoßen. Durch die konsequente Umstellung der Verträge im Laufe des Jahres wurden in 2018 noch ca. 125 t CO₂-Emissionen gemessen. Ab dem Jahr 2019 wird dieser Wert auf 0 sinken, da mit Beginn des Jahres 2019 alle Abnahmestellen mit 100%-Ökostrom beliefert werden.

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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen sind für die Sparkasse von untergeordneter Bedeutung und werden deshalb nicht ausdrücklich ermittelt.

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.

CO₂-Emissionseinsparungen konnten durch den Umbau der Hauptstelle (bei Wärme ca. 7%, bei Strom ca. 23%) und durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien erreicht werden (Reduzierung um ca. 60%).

Die Umstellung auf LED-Leuchtmittel, die Beschaffung neuer energiesparender Multifunktionsdrucker oder die Zwangsabschaltung der IT-Technik über Nacht steigerten die Energieeffizienz. Auswertungen hierzu liegen nicht vor.

Die komplette Umstellung auf Ökostrom im Jahr 2019 sowie die geplante Anschaffung eines E-Autos reduzieren zukünftig deutlich unseren CO₂-Ausstoß.

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 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 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 Mitarbeitern, in einer sogenannten Resonanzgruppe Ideen, Stimmungen und geschäftspolitische Impulse an die Geschäftsleitung zurückzuspiegeln.

Der Vorstand lädt regelmäßig zu einem sog. Kamingsgespräch ein. Dieses ist als offene Kommunikationsplattform zwischen den Mitarbeitern und dem Vorstand gedacht. Gerade in der Zeit des Umbruchs und des stetigen Wandels 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.

In einer Zeit permanenter Veränderungen ist die klare strategische Ausrichtung unserer Sparkasse sehr wichtig. Daher beschäftigt sich unser Haus mit verschiedenen geschäftspolitischen Themen. Diese haben wir in einer Mitarbeiter-Infomesse am 19. November 2018 unseren Mitarbeitern vorgestellt, mit ihnen diskutiert und ihre Impulse aufgenommen. In Kurzvorträgen des Vorstandes wurde insbesondere über folgende Themen informiert und die Hintergründe aufgezeigt:

- Digitalisierung
- Strategiehaus
- Nachhaltigkeit
- Psychische Gefährdungsbeurteilung

Anschließend konnten sich unsere Mitarbeiter an den insgesamt vier Messeständen über weitere Inhalte und Details informieren und sich selbst einbringen. Die anwesenden Fachkollegen an den Themenständen standen dabei unseren Kollegen als Diskussionspartner zur Verfügung. Insgesamt kam diese „neue“ Form der Veranstaltung sehr gut an. Folglich wird die Sparkasse auch in Zukunft eine solche Form der Mitarbeiterkommunikation anbieten.

Zum 01.01.2017 trat die neue Entgeltordnung in Kraft. Unser Haus hat dies zum Anlass genommen, unsere bisherigen Stellenbewertungen zu überprüfen und sie mit der aktuellen Tariflogik in Einklang zu bringen. Dabei war es der Sparkasse von Anfang an wichtig, den Personalrat und unsere Mitarbeiter in den Prozess der Stellenbewertung mit einzubeziehen. Für die umfangreiche und komplexe Arbeit der Bewertung aller Stellen hat sich die Sparkasse Hegau-Bodensee für eine paritätisch besetzte Bewertungskommission – bestehend aus jeweils zwei Vertretern des Personalrates und zwei Vertretern der Arbeitgeber – entschieden. Fachlich begleitet wurde die Arbeitnehmerseite von der Fa. BFS aus Leipzig und die Arbeitgeberseite durch den Ostdeutschen Sparkassenverband.

Die Sparkasse hat dabei alle aufgrund der Stellenbewertungen relevanten Höhergruppierungen rückwirkend zum 01. Januar 2018 vorgenommen beziehungsweise zu dem Stichtag im Jahr 2018, an dem die Stelle mit einer höheren Bewertung übertragen worden war. Darüber hinaus verblieben die Mitarbeiter in Fällen, in denen das Ergebnis der neuen Stellenbewertung unter der bisherigen Bewertung der Stelle lag, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe und nehmen somit auch weiterhin an künftigen Tarifsteigerungen teil. Auch in Zukunft werden wir unsere Stellenbewertungen im Hause regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen.

Unsere Mitarbeiter sehen in der Sparkasse Hegau-Bodensee einen verlässlichen und verantwortungsvollen Arbeitgeber. Im Jahr 2018 haben 20 Beschäftigte ihr 25-jähriges und 7 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 Mitarbeiter haben dabei die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und sich aktiv am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Zugleich unterstützen die KVP-Boards die Regel-Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, indem sie Inhalte der täglichen Tätigkeit thematisieren und somit kurzzyklische Steuerungsmöglichkeiten bieten. Zudem ermöglicht dieses Instrument eine konsequente Weiterführung des im Jahr 2017 eingeführten Geschäftsprozessmanagements auf der Ebene der Einzelteams. Im Jahr 2018 fand ein vollständiger Roll-Out der KVP-Boards statt; alle Mitarbeiter haben unter Moderation ihre Team-Boards inhaltlich erarbeitet. Dieses Instrument soll auch weiterhin der nachhaltigen Kommunikationskultur dienen. Flankierend wurde Ende des Jahres ein Prozess initiiert, der zum Ziel hat, ein einheitliches gemeinsames Führungsverständnis für die Sparkasse zu definieren. Die daraus abgeleiteten Leitlinien sollen u.a. auch eine nachhaltige Führungskultur unterstützen.

Auf ein umfassendes Konzept für Arbeitnehmerbelange im Sinne der Nachhaltigkeitsbetrachtung wurde bisher verzichtet. In 2018 wurden Führungsleitplanken erarbeitet, die im 1. Halbjahr 2019 umgesetzt werden sollen. Die Führungsleitplanken umfassen folgende Themen:

- Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten
- Teamgedanke
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- KVP-Ideen und Innovationen
- Offenheit und Klarheit
- Fehlerkultur und Lernorientierung
- Wertschätzung
- Reflexion und Feedback

Unser Ziel ist es, diese Führungsleitplanken nach Veröffentlichung in Zukunft regelmäßig an unseren KVP-Boards zu reflektieren.

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 der 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 direkte finanzielle Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der Sparkasse Hegau-Bodensee erfolgt nicht. Wie aber bereits unter Kriterium 8 erwähnt, hat der Vorstand im Zusammenhang mit der Erreichung unseres Sachkostenziels ca. 50 TEUR zur Ausschüttung an alle Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Gefördert wird der informative Austausch u. a. zu Nachhaltigkeitsthemen z. B. mit den oben aufgeführten Maßnahmen Kamingsgespräch, Resonanzgruppe 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 Grundlage der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Über 99 Prozent aller 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 2018 hierfür insgesamt 30 TEUR zur Verfügung gestellt. Im 1. Quartal 2018 haben wir eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen der „psychischen Gefährdungsbeurteilung“ durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in einer Vorstandssitzung präsentiert und den Mitarbeitern im Zuge einer Gesamthausveranstaltung vorgestellt. Unser Haus nimmt die Ergebnisse der Befragung und die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter zum Anlass, sinnvolle Maßnahmen einzuleiten. Dabei hatten die Mitarbeiter im Rahmen der Mitarbeiterveranstaltung die Gelegenheit, sich zu den Schwerpunkten der Befragung einzubringen.

Das Angebot von betriebsärztlichen Untersuchungen, Betriebssportgruppen, Seminaren, Vorträgen, mobilen Massagen, Rückenschule und Gripeschutzimpfungen unterstreicht unseren Anspruch. Zusätzlich haben wir seit 2017 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.

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

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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat sich für die Zukunft keine expliziten Zielsetzungen zur Chancengerechtigkeit gesetzt. Die Sparkasse trägt vollumfänglich den Grundgedanken der Gleichbehandlung und Wertschätzung im Umgang miteinander mit. Ein wichtiges Ziel in diesem Zusammenhang ist es, Benachteiligungen gegenüber Beschäftigten zu verhindern bzw. zu beseitigen. Zur Einhaltung und Beachtung dieses Ziels sind alle Mitarbeiter der Sparkasse aufgerufen und verpflichtet. Denn diesem Benachteiligungsverbot unterliegt nicht nur unser Unternehmen als Arbeitgeber. Auch Benachteiligungen unter Kollegen am Arbeitsplatz sind hiervon erfasst. In diesem Zusammenhang bedarf es aus unserer Sicht keiner zusätzlichen Ziele. Im Falle einer Benachteiligung - auch durch Dritte - steht jedem betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit offen, die zuständige Stelle zu informieren und in begründeten Fällen Abhilfe zu verlangen. Zuständig in unserer Sparkasse sind der Abteilungsleiter Personal, Herr Michael Schanz und die Personalreferentin, Frau Birgit Lange. Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde noch nie ein Fall der Benachteiligung an die zuständige Stelle gemeldet. Selbstverständlich können sich betroffene Beschäftigte daneben auch weiterhin vertrauensvoll an ihren Vorgesetzten, an die Personalvertretung oder an die Schwerbehindertenvertretung wenden. Weitergehende gesetzliche Rechte, die sich aus dem AGG ergeben, bleiben hiervon selbstverständlich unbenommen. Wer seine Rechte in Anspruch nimmt, wird in der Sparkasse Hegau-Bodensee hierdurch keinen Nachteil erleiden.

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. In diesem Zusammenhang finden zweimal pro Jahr sog. Kamingsgespräche für die Mitarbeiter statt. Dabei gibt es Gelegenheit sich mit dem Vorstand ganz persönlich über spezifische Fragen zur Strategie, Geschäftspolitik, etc. auszutauschen. In den KVP-Stehungen findet wöchentlich ein reger Austausch der Mitarbeiter und Führungskräfte statt. 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 Mitarbeiter haben diese 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.

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.

Unser Haus bietet neben der Ausbildung zum Bankkaufmann und Finanzassistenten auch zwei Studiengänge an der Dualen Hochschule an. Im Jahr 2018 bilden wir auch einen Auszubildenden zum IT-Kaufmann aus.

Bei der Sparkasse gibt es keine Auffälligkeiten bezüglich der Qualifikationsstruktur bei den Beschäftigten. Die qualitative Personalausstattung im Hinblick auf Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten sowie der Risikosituation wird im aktuellen Prüfungsbericht der Internen Revision für angemessen gehalten.

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen

- Arbeitsunfälle: 9
- keine arbeitsbedingten Todesfälle

Arbeitsbedingte Erkrankungen/Todesfälle: sind keine dokumentiert

Nachrichtlich: durchschnittliche Abwesenheitsquote wegen Krankheit: 14,3 Tage

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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat aufgrund ihrer Größe einen Betriebsarzt sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. In der Folge muss nach dem Arbeitssicherheitsgesetz auch ein Arbeitssicherheitsausschuss gebildet werden.

Der Arbeitssicherheitsausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes zu beraten; er hilft, Entscheidungen vorzubereiten, die von allgemeinem betrieblichen Interesse sind. Aufgabenschwerpunkte sind unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten u. a.:

- Koordination aller wichtigen Probleme des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes
- Erarbeitung und Beratung von Empfehlungen für betriebliche Arbeitsschutzregelungen
- Maßnahmen für besondere Personengruppen, z. B. Auszubildende, Neulinge, Menschen mit Behinderung
- Erörterung von Anregungen für die Verwirklichung betrieblicher Arbeitsschutz-Investitionen
- Auswertung des betrieblichen Unfallgeschehens
- Beratung von Vorschlägen für die Durchführung betrieblicher Arbeitsschutzschwerpunkte wie z. B. Ordnung und Sauberkeit, arbeitsbedingte Gesundheitsfragen, Sicherheit des Arbeitsweges, Erste Hilfe
- Beteiligungen an Betriebsbegehungen
- Verabschiedung der jährlichen Umsetzung DGUV Vorschrift 2

Der Arbeitssicherheitsausschuss der Sparkasse Hegau-Bodensee wird vier mal p. a. einberufen. Den Vorsitz führt der Beauftragte für Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

Feste Mitglieder im Arbeitssicherheitsausschuss sind:

- Beauftragter für Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Abteilungsleiter Personalabteilung
- Zwei Mitglieder aus dem Personalrat
- Sicherheitsbeauftragter
- Informationssicherheitsbeauftragter
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Brandschutzbeauftragter
- Betriebsarzt

*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.

Per 31.12.2018:

Teilnehmer an internen Fortbildungsprogrammen: 487

Gesamtausgaben für Fortbildungen: 326.000 Euro

Teilnehmer an geförderten Langzeitlehrgängen: 26

Teilnehmer an Förderprogrammen (Mentoringprogramm und Führungszertifizierung): 14

Durchschnittlich werden je Mitarbeiter 2,9 Tage für Aus- und Weiterbildung investiert. Dieser Wert wird wie folgt errechnet: Wir gehen von 492 Mitarbeitern (vor allem ohne Elternzeit, Altersteilzeit, Freigestellte und Langzeitkranke) im Berichtsjahr aus und legen für interne Fortbildungsprogramme geschätzt 1,25 Tage, für Langzeitlehrgänge geschätzt 5 Wochen und für die Teilnahme an Förderprogrammen geschätzt 12 Tage zugrunde.

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).

per 31.12.2018:

Mitarbeiter inkl. Auszubildende: 548 (Männer: 191 / Frauen: 357)

< 30 Jahre: 106 / 30-50 Jahre: 211 / > 50 Jahre: 231

Vorstand: 3 (Männer: 3 / Frauen: 0)

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

2. Führungsebene: 16 (Männer: 15 / Frauen: 1)

< 30 Jahre: 0 / 30-50 Jahre: 7 / > 50 Jahre: 9

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

In 2018 starteten 12 junge Menschen mit einer Ausbildung bei der Sparkasse Hegau-Bodensee in ihr Berufsleben. Insgesamt waren 34 Auszubildende zum 31. Dezember 2018 bei der Sparkasse Hegau-Bodensee beschäftigt.

*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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hatte im Jahre 2018 keinen Diskriminierungsvorfall.

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 Beachtung der Menschenrechte ist für die Sparkasse Hegau-Bodensee ein Selbstverständnis und in der internen Dokumentation "Code of Compliance" verankert und hausintern veröffentlicht.

Bei Beschaffungen werden vorzugsweise nationale bzw. regionale Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse Hegau-Bodensee oder aus dem Sparkassenverbund beauftragt. Diese Unternehmen unterliegen deutschem Recht. Wir gehen davon aus, dass die Einhaltung der gültigen Gesetze von den zuständigen Behörden kontrolliert und die Einhaltung der Menschenrechte dadurch gewährleistet wird. Wir haben bis auf wenige Dienstleister aus der Schweiz und aus Österreich keine internationalen Zulieferer.

Unsere Beauftragung regionaler Dienstleister und Lieferanten trägt dazu bei, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form von Ausbeutung verhindert werden.

Wir kennen unsere Kunden (Know-your-customer-Prinzip) aus dem täglichen Bankgeschäft und sind mit diesen partnerschaftlich vernetzt. Es sind uns bislang keine Verstöße bekannt, die im Zusammenhang mit Menschenrechtsbelangen stehen. Deshalb schätzen wir die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen als sehr gering ein. Insofern wird auf eine Risikoanalyse in diesem Bereich verzichtet.

Über die gesetzlichen Regelungen hinaus existiert kein eigenes Konzept, da wir durch den überwiegend regionalen Bezug von Produkten und Lieferanten die Relevanz hierfür im Vergleich zu anderen Themen eher gering sehen.

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“.

Vereinbarungen und Verträge bestehen hauptsächlich und vorzugsweise mit regionalen Firmen und Anbietern. Diese enthalten allerdings keine Menschenrechtsklauseln und wurden bisher auch nicht unter diesen Aspekten geprüft. Bei der letzten großen Maßnahme wurden in den Werkverträgen Klauseln zur Verhinderung von Ausbeutung (AentG und MiLoG in den AGB) verankert.

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.

Wir bieten unsere Dienstleistungen regional am Bankplatz Hegau-Bodensee an. Unsere Geschäftsstellen befinden sich damit ausschließlich im Inland. Eine Prüfung unserer Geschäftsstandorte bezüglich Einhaltung der Menschenrechte wird deshalb nicht vorgenommen.

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.

Bisher finden keine Bewertungen der Lieferanten anhand von sozialen Kriterien statt. Aus Sicht der Regionalität sind keine Gefahren gegeben.

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.

Es besteht keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte. Maßnahmen zur Erhebung der sozialen Auswirkungen wurden nicht 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 leisten wir unter der externen Sichtweise einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, indem wir das Gemeinwesen, Vereine und soziale Projekte u. a. mit der Stiftung der Sparkasse Hegau-Bodensee unterstützen. Dies ist bereits in unserem öffentlichen Auftrag formuliert und fest in unserer Strategielandschaft verankert. In der internen Sichtweise leisten wir mit sicheren Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen einen wichtigen Beitrag zur langfristigen beruflichen Entfaltung innerhalb unseres Geschäftsgebietes. Unser Engagement für das regionale Gemeinwesen basiert auf unserem öffentlichen Auftrag, niedergeschrieben im Sparkassengesetz Baden-Württemberg. Ein ausdrückliches Konzept zum Gemeinwesen haben wir deshalb nicht erstellt. In der Satzung der Stiftung der Sparkasse Hegau-Bodensee werden die Verwendungszwecke abschließend aufgeführt. Mit unseren gesellschaftlichen Förderungen unterstützen wir vielfältige Aktivitäten. Exemplarisch aufgeführt sind unser Projektsponsoring "Schenken mit Herz", das regionale Sportevent Bodensee-Megathlon, das Kunstmuseum Singen sowie die Jugendförderung in Sportvereinen und Musikschulen.

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 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.

Kennzahlen zum 31.12.2018

- Kundengeschäftsvolumen 5.051 Mio. EUR
- Bilanzsumme 3.256 Mio. EUR
- Mittelaufkommen von Kunden inkl. Nachrangdarlehen 2.158 Mio. EUR
- Kundenkreditvolumen inkl. Avale 2.383 Mio. EUR
- Verwaltungsaufwand 47,3 Mio. EUR (davon Löhne und Gehälter 24,5 Mio. EUR)
- Gesellschaftliches Engagement (Spenden und Sponsoring) 538 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 Mitgliedssparkassen 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. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe: die Management-Akademie und die Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe - University of Applied Sciences. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutssichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkasse.

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 (u. a. Geldwäschegesetz (GWG), Handelsgesetzbuch (HGB), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)), die in die Bundeskompetenz fallen. Information und Austausch, u. a. auch zu Gesetzgebungsverfahren, erfolgen über die satzungsgemäßen Gremien der Sparkassenverbände, darüber hinaus werden in der Sparkasse Hegau-Bodensee keine gesonderten Konzepte für politische Einflussnahme verfolgt. 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 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.

0 EUR

Wir spenden nicht an Parteien oder Politiker.

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 integres 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 integres Handeln wird bestimmt durch folgende Prinzipien:

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

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Insbesondere wird keinerlei Form von Korruption, Bestechung oder Bestechlichkeit geduldet. Jede Art von Interessenkonflikt ist zu vermeiden. Auf die Umsetzung und Einhaltung dieser Vorgaben wirkt in unserem Haus die installierte Compliance-Funktion hin. Sie ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Die Compliance-Funktion und der hierarchisch direkt unterhalb des Vorstandes installierte Chief Compliance Officer wachen 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. Daneben sind auch Regeln zum Datenschutz und der Informationssicherheit einzuhalten. 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 Compliance-Funktion erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Diese Informationen werden an den Verwaltungsrat weitergeleitet. In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Die betroffenen Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und auf die von der Sparkasse festgelegten 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 die Compliance-Funktion zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese auch vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem). Für die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zum Datenschutz ist unser betrieblicher Datenschutzbeauftragter verantwortlich. Die Verantwortung für die Informationssicherheit in der Sparkasse liegt bei unserem Informationssicherheitsbeauftragten.

Unser Ziel ist rechtskonformes Verhalten. Wir messen dies an der Anzahl der gegen uns eingeleiteten Korruptionsverfahren, über die im nachfolgenden Leistungsindikator zu Kriterium 20 berichtet wird.

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.

a. Als regionale Sparkasse fassen wir die Hauptstelle und die insgesamt 21 Filialen in unserem regionalen Geschäftsgebiet als eine Betriebsstätte der Sparkasse Hegau-Bodensee auf. Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsrisiken für die Sparkasse Hegau-Bodensee ermittelt.

Stand: 2018, 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-datenschutzerklaerung>.

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

b. Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse zur Überprüfung der Risikosituation werden Betrugs- und Korruptionsrisiken geprüft und erfasst. Durch die eingerichteten Sicherungsmaßnahmen ergaben sich keine erheblichen Korruptionsrisiken. Des Weiteren nimmt die Interne Revision Stichproben im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen vor.

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.

- a. Im Jahr 2018 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die Sparkasse eröffnet.
- b. Aufgrund Korruption waren keine Abmahnungen oder Entlassungen von Angestellten erforderlich.
- c. Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Es gab keine öffentlich rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption.

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 Streitbelegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Jahr 2018 wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften gegen die Sparkasse verhängt.