

# **DNK-Erklärung**

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

**Sparkasse Hegau-Bodensee**

<b>Berichtsjahr</b>	2019
<b>Leistungsindikatoren-Set</b>	GRI SRS
<b>Kontakt</b>	Katharina Gössel  Erzbergerstr. 2 a 78224 Singen Deutschland  07731 821-1053 07731 821-1900 <a href="mailto:katharina.goessel@spk-hebo.de">katharina.goessel@spk-hebo.de</a>

**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)*

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist eine Anstalt öffentlichen Rechts mit Sitz in Singen (Hohentwiel). Sie wurde errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand zu sichern sowie die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern. Der öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Landes Baden-Württemberg niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee verfolgt eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb finanzieren wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent, wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze. Als Sparkasse bekennen wir uns ausdrücklich zu diesem Ziel sowie zu unserer ökonomischen, sozialen und ökologischen Verantwortung.

Der Verwaltungsrat bestimmt insbesondere die Richtlinien der Geschäftspolitik, überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand und stellt damit sicher, dass die Sparkasse den ihr obliegenden Aufgaben gerecht wird. Ferner bestellt der Verwaltungsrat die Mitglieder des Vorstandes sowie deren Vertreter. Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung.

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Hegau-Bodensee umfasst die Städte Singen, Radolfzell und Stockach sowie die Gemeinden Bodman-Ludwigshafen, Eigeltingen, Gaienhofen, Moos, Mühlingen, Öhningen, Orsingen-Nenzingen, Rielasingen-Worblingen, Steißlingen und Volkertshausen. Ebenfalls zu den Trägern gehört die nicht zum Geschäftsbezirk gehörende Gemeinde Hohenfels. Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Singen (Hohentwiel). Die Organe der Sparkasse sind der Verwaltungsrat, der Kreditausschuss und der Vorstand. Unsere Sparkasse ist als Mitglied im Sparkassenverband Baden-Württemberg über dessen Sparkassenstützungsfonds dem Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Dieses Sicherungssystem ist von der BaFin als Einlagensicherungssystem nach dem EinSiG anerkannt worden. Der öffentliche Auftrag, niedergeschrieben im Sparkassengesetz Baden-Württemberg, kennzeichnet das Geschäftsmodell der Sparkasse Hegau-Bodensee. Als regionales Unternehmen identifiziert sich die Sparkasse mit den Bürgern, der Wirtschaft und den Kommunen im Geschäftsgebiet. Wir grenzen niemanden aus – wir sind für alle da: für die „kleinen“ Leute ebenso wie für die größeren Betriebe und unsere kommunalen Träger. Zu unseren Kunden zählen Privatkunden, Unternehmen und Handwerker sowie Städte und Gemeinden und kommunale Einrichtungen. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, im Geschäftsgebiet den Bankenwettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende



Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Gemeinsam mit unseren Partnern der S-Finanzgruppe bieten wir umfassenden Service und Beratung zu Zahlungsverkehr, Vermögensaufbau und -anlage, Finanzierung, Immobilien sowie Bausparen und Versicherungen. Erwirtschaftete Überschüsse der Sparkasse Hegau-Bodensee werden zum einen für die Stärkung der Eigenkapitalbasis verwendet, zum anderen fördern wir damit vielfältige gesellschaftliche Projekte in unserer Region. Weitere Informationen zu der Sparkasse Hegau-Bodensee sind auf unserer Internetseite ([www.sparkasse-hegau-bodensee.de](http://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. Die ökonomischen, gesellschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele können nur mit einer langfristig orientierten, transparenten und risikobewussten Geschäftspolitik erreicht werden. Als Sparkasse gestalten wir Veränderungen so mit, dass möglichst viele Menschen davon profitieren können.

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 von uns formulierten Leitlinien für nachhaltiges Handeln ergänzen unsere Geschäftsstrategie und werden als interne Leitplanken für unser Handeln nicht veröffentlicht. Als Marktführer haben wir eine gute Ausgangsposition und können unsere Wettbewerbsvorteile in den Bereichen Datensicherheit, Risikoeinschätzung und Umgang mit Regulierungsanforderungen nutzen. Beim Umgang mit den Folgen des Klimawandels und der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise sind wir gefordert, diese Aspekte in die Management- und Steuerungssysteme und in Produkte und Prozesse des Bankgeschäfts zu integrieren.

Mit Produkten und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, können sich Unternehmen aller Branchen und Größenklassen neue Geschäftschancen erschließen. In dem mit dieser Entwicklung einhergehenden Bedarf an Finanzdienstleistungen liegen für uns als Sparkasse wichtige Entwicklungspotenziale, die wir auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags nutzen wollen. Als Sparkasse arbeiten wir gemeinsam mit unseren Trägern und den Akteuren in der Region an diesen wichtigen Fragen des Zusammenhangs von lokaler Wirtschaft und Nachhaltigkeit. Neben den oben ausgeführten Branchenbedingungen bilden für uns als Sparkasse die konkreten



Nachhaltigkeitsinitiativen im Geschäftsgebiet einen wichtigen Referenzrahmen für die Definition von geschäftspolitischem Handlungsbedarf, neuen Produktangeboten sowie gesellschaftlichen Initiativen. 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. Nachhaltigkeitsrelevante Standards, wie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex finden in unserem Unternehmen Beachtung. 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 knapp 500 Mitarbeiter leisten in unserem Geschäftsgebiet mit insgesamt 22 mitarbeiterbedienten Filialen einen wesentlichen Beitrag, dass Einwohner, Unternehmen und Kommunen am Wirtschaftsleben partizipieren. Die durch die nachhaltige Entwicklung entstandenen Herausforderungen verändern nicht nur die Wirtschaft, sie eröffnen auch bedeutende Marktchancen durch neue Arbeitsweisen, Technologien und innovative Ideen. Durch die Zeitenwende der Digitalisierung und den Klimawandel verändert sich das Leben erheblich. Als Sparkasse stellen wir uns diesen Herausforderungen und gestalten die digitale Zukunft. Wir sind in der analogen wie auch digitalen Welt der Begleiter unserer Kunden.

Mit gestiegener Lebensqualität verändern sich die Anforderungen der Kunden an qualitativ hochwertige und nachhaltige Produkte. Hierbei besteht aus Sicht der Sparkasse das Risiko, dass diese Ansprüche nicht rechtzeitig erkannt werden. Insgesamt ist diese Wechselwirkung jedoch als Chance zu sehen, den veränderten Kundenwünschen mit hochwertigen und nachhaltigen Produkten zu begegnen.

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. Die notwendige Operationalisierung und Festlegung von Leistungsindikatoren und Leitplanken für nachhaltigkeitsbezogene Tätigkeiten erfolgt im Rahmen der Leitlinien für nachhaltiges Handeln. 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. 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: Im Geschäftsbetrieb verfolgen wir eine ganzheitliche Verringerung des Ressourcenverbrauches (z.B. Heizenergie, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Stromverbrauch). Standortbezogene Maßnahmen zur Erhöhung der ökologischen Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb können insbesondere bei Immobilien im Alleineigentum umgesetzt werden. Der Vorschlag von realistischen Zielgrößen für einen Abgleich erfolgt dabei von dem Prozessverantwortlichen.

Auf der Grundlage der Geschäftsstrategie und des Nachhaltigkeitsverständnisses wurden z.B. folgenden Nachhaltigkeitsziele definiert:

Kerngeschäft: Spezielle Förderprogramme für den ökologischen Hausbau oder den Ausbau erneuerbarer Energien und einer nachhaltigen Vermögensbildung.

Prozesse: Die Operationalisierung und Festlegung von Leistungsindikatoren und Leitplanken für nachhaltigkeitsbezogene Tätigkeiten erfolgt im Rahmen der vorliegenden Leitlinien für nachhaltiges Handeln.

Ökologische Verantwortung: Wir verpflichten uns dem ressourcenschonenden Wirtschaften und berücksichtigen ökologische Aspekte in unserem täglichen Handeln.

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. In diesem werden auch Ziele der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen berücksichtigt.

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. Wir sind als Finanzdienstleister ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufs und arbeiten zum Wohle der Region. Den wesentlichen Teil der Wertschöpfung erbringen wir selbst. Wir erbringen diese im Wesentlichen in unserem Geschäftsgebiet und richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus. Auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags ist es unsere Kernaufgabe, die Bevölkerung, die Unternehmen und kommunalen Institutionen in unserem Geschäftsgebiet mit Krediten zu versorgen.

Wir stellen Bankdienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung. Wir verfügen über umfassende Kenntnisse der regionalen Märkte und betreuen auf der Grundlage des Regionalprinzips vorrangig Kunden aus der Region. Dies ermöglicht es uns, Risiken im Kreditgeschäft frühzeitig zu erkennen. Kontrolle und Steuerung allgemeiner Bankrisiken gehören zu den Kernaufgaben eines Kreditinstituts.

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. Deshalb fördern wir die stabile Entwicklung von Wirtschaft und Infrastruktur in unserem Geschäftsgebiet. Wir tragen zum lokalen Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien bei, sowie zur Bewältigung demografischer Herausforderungen und sozialer Aufgaben. 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.

Klimatische, ökologische und soziale Veränderungen wirken sich auch auf die Kreditwirtschaft aus. Insbesondere mit dem Klimawandel verbundene Risiken (beispielsweise durch Wetterextreme) spielen mit Blick auf die Finanzmarktstabilität eine künftig wichtigere Rolle. Den Anforderungen der Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken werden wir im Rahmen der Weiterentwicklungen der Sparkassen-Finanzgruppe gerecht werden. Im Bereich der Produktentwicklung werden auch neue Chancen für die Finanzierung nachhaltiger Aktivitäten von Unternehmen, Privatkunden und auch von kommunalen Kunden eröffnet.

Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank, der Landesbank Baden-Württemberg und weiteren Anbietern sowie Zertifikaten mit Nachhaltigkeits-Indizes als Basiswert bietet die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten.



Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Sie wurde vor Jahren errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand zu sichern sowie die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz Baden-Württemberg niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell. Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern gemeinwohlorientiert.

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.

Als führendes Kreditinstitut in der Hegau-Bodensee-Region machen wir es uns zur Aufgabe, gemeinsam mit unseren Partnern vor Ort und in der Sparkassen-Finanzgruppe die Transformation zu einer nachhaltigen regionalen Wirtschafts- und Infrastruktur zu fördern.

Ökologische Auswirkungen und entstehende Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfung werden von uns nicht explizit untersucht. Unsere Dienstleister, Lieferanten und Geschäftspartner kommen hauptsächlich aus der Region oder dem Sparkassenverbund. Eine gezielte Ansprache der genannten Problematik erfolgt daher nicht und erscheint uns auch nicht notwendig.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

...



## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten. Auch in unserem Geschäftsgebiet hat sich in den vergangenen Jahren, die durch extreme Wetterlagen geprägt waren, deutlich gezeigt, dass die Veränderung des Klimas unmittelbare Auswirkungen hat und messbare Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft mit sich bringt (z.B. Überflutung Geschäftsstelle und ganzer Ortsteile).

Als Sparkasse Hegau-Bodensee bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Für uns steht wirtschaftlicher Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung im Einklang. Im Geiste ihres öffentlichen Auftrags agiert die Sparkasse Hegau-Bodensee verantwortungsvoll gegenüber ihren Kunden, Mitarbeitern, Trägern, Lieferanten sowie der Umwelt. Wir wollen dazu beitragen, dass die

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>



Menschen auch künftig in einer lebenswerten Region zu Hause sind. Die Sparkasse ist davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein wichtiger Teil des „Genetischen Codes von Sparkassen“ ist – der öffentliche Auftrag wird damit neu und zeitgemäß interpretiert.

In den Leitlinien für nachhaltiges Handeln sind die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit 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.

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen erfolgt über die Prozessverantwortlichen.

### **Qualitätsstandards für die Kundenberatung**

Qualität ist unser oberstes Unternehmensziel in der Kundenberatung. Wir wollen unsere Kunden durch unsere Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen. Grundlage für unser Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiter. Wir betreuen unsere Kunden kontinuierlich und aktiv durch einen persönlichen Berater. Unser ganzheitlicher Beratungsansatz nach dem Sparkassen-Finanzkonzept ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu

unterstützen. Dabei erfasst der Berater die Lebens- und Finanzsituation, die Risikoneigung, die Anlageziele sowie die Erfahrungen und Kenntnisse des Kunden. Im vergangenen Jahr führten wir über 8.000 ganzheitliche Beratungen bei privaten und gewerblichen Kunden durch.

Das Zielsystem der Sparkasse orientiert sich an der Zufriedenheit unserer Kunden. Der reine Produktverkauf steht bei uns nicht im Vordergrund. Bei der Umsetzung unserer Qualitätsvorgaben setzen wir auf die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und die Unterstützung durch die Führungskräfte.

Variable Vergütungsbestandteile in Ergänzung zur festen Grundvergütung nach dem Tarifvertrag zielen darauf, unsere Mitarbeiter zu einer qualitativ hochwertigen Beratung und zu einem für den Kunden passenden Produktabschluss zu motivieren. Bei der Leistungsbemessung werden qualitative Erfolgsziele wie Kundenzufriedenheit, Kundenkontaktquote und Anzahl ganzheitlicher Beratungen mit einbezogen.

### **Unser Qualitätsversprechen**

1. Wir betreuen unsere Kunden kontinuierlich und aktiv durch einen persönlichen Berater.
2. Wir stellen die Ziele und Bedürfnisse unserer Kunden in den Mittelpunkt unserer Beratung.
3. Wir beraten unsere Kunden kompetent und bieten hochwertige Produkte zu fairen Konditionen.
4. Wir sind überall und immer für unsere Kunden erreichbar.
5. Wir sind freundlich, professionell und sprechen so mit unseren Kunden, dass sie uns verstehen.
6. Wir bearbeiten die Wünsche unserer Kunden zügig und sorgfältig.

7. Die Meinung unserer Kunden ist uns wichtig.

## 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. Diese orientieren sich an den „Leitsätzen zur Nachhaltigkeit“ der Sparkassen-Finanzgruppe. 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 festgelegten Ziele und Maßnahmen sind an standardisierten Leistungskennzahlen ausgerichtet, welche den Ausgangspunkt der jährlichen strategischen Überprüfung in einem fortlaufenden Prozess darstellen. Die Kontinuität dieser Leistungsindikatoren gewährleistet eine durchgängige Vergleichbarkeit. Die Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit erfolgt durch ein bereichsübergreifend besetztes Koordinationsteam „Nachhaltigkeit“, das dem Vorstand jährlich einen Maßnahmenplan zur Beschlussfassung vorlegt.

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

*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 Leitlinien werden jährlich sowie ggfs. anlassbezogen überprüft. Dies erfolgt in Abstimmung zwischen dem Vorstand sowie der Abteilung Gesamtbanksteuerung/ Compliance“. Darüber hinaus wurde ein Koordinationsteam „Nachhaltigkeit“ institutionalisiert, welche aktuellen nachhaltigkeitsbezogenen Impulse in den Überprüfungsprozess einbringt. 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.

Die Verhaltensstandards für die Beschäftigten der Sparkasse sind in einem Konvolut von Kodizes enthalten. Dazu gehören hauptsächlich die Satzung, die allgemeine Dienstanweisung, die Geschäftsstrategie 2025 und der Code of Compliance.

### Leitgedanke

- Wir ermöglichen allen Menschen im Geschäftsgebiet den Zugang zu modernen, auch digitalen Finanzdienstleistungen.
- Wir fördern das Sparen und die Vermögensbildung. Wir sind verlässlicher Partner der Bevölkerung und des Mittelstands in der Region.
- Wir sehen im Regionalprinzip und unserem Geschäftsstellennetz einen Wettbewerbsvorteil.
- Die Verbundenheit zu unseren Kunden und der gesamten Region zeigen wir durch die
- 

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>

Förderung vielfältiger Bereiche wie Soziales, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Sport und Umwelt. Dazu haben wir eine Stiftung eingerichtet.

- Die aktive Arbeit unserer Mitarbeiter in den Vereinen im Hegau und am Bodensee prägt unsere Verbundenheit und zeigt unser gesellschaftliches Engagement.
- Als Arbeitgeber wie als Ausbilder, als Förderer der regionalen Wirtschaft, als Stifter, Spender und Sponsor, als Auftraggeber engagieren wir uns für Wirtschaft und Gesellschaft in unserer Region.

#### Integrität/Einhaltung des geltenden Rechts

- Die Sparkasse und ihre Beschäftigten erledigen ihre Dienstgeschäfte nach Maßgabe der Gesetze und Verordnungen, der Satzung der Sparkasse, der aufsichtsbehördlichen Anordnungen, der geltenden beamten-, arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen.
- Die gesetzlichen Insidervorschriften, die Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte und die Vorschriften des Datenschutzes werden beachtet; die nach dem Geldwäschegesetz obliegenden Verpflichtungen werden erfüllt.
- Die Sparkasse respektiert das geistige Eigentum und Rechte Dritter, in dem sie die entsprechenden Lizenzen für die Nutzung geschützter Werke einholt.
- Durch regelmäßige Kontrolle und Überprüfung im Neu- und Bestandgeschäft sowie die Beachtung der erforderlichen Sorgfaltspflichten unterbindet die Sparkasse Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

#### Informations- und Kommunikationspolitik

- Die Sparkasse strebt ein hohes Maß hinsichtlich Informations- und Datensicherheit an.
- Der Auftritt der Sparkasse in den digitalen Medien wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Dabei wird besonders auf transparente und offene Kommunikation gegenüber der Öffentlichkeit Wert gelegt. Alle wesentlichen Informationen werden unseren Kunden auf unserer Website zur Verfügung gestellt. Dabei suchen wir auch ganz bewusst den Dialog mit unseren Kunden.

#### Vermeidung und Handhabung von Interessenkonflikten

- Die Mitarbeiter zeigen die beabsichtigte Aufnahme und die Beendigung einer Nebentätigkeit sowie jede Änderung ihres Umfangs der Personalabteilung schriftlich an. Dasselbe gilt für die Übernahme von Betreuungen i. S. d. §§ 1896 ff. BGB sowie alle Beteiligungen an anderen Unternehmen, insbesondere an Kundenunternehmen.
- Die Mitarbeiter dürfen weder unmittelbar noch mittelbar (durch Angehörige) in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit von Dritten Geschenke und Einladungen annehmen oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen annehmen oder sich versprechen lassen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Vorstand von Angeboten dieser Art unverzüglich Kenntnis zu geben. Ausgenommen hiervon sind verkehrübliche Geschenke von geringem Wert sowie Einladungen im üblichen geschäftlichen Rahmen (z.B. Mittagessen).

- Die Mitarbeiter dürfen keine Geschäfte tätigen, durch die sie in Interessenkonflikte gebracht werden können oder die das Ansehen der Sparkasse schädigen (Compliance).
- Das Miteinander in der Sparkasse ist geprägt von gegenseitigem Respekt und einer offenen, konstruktiven Kommunikation untereinander. Die Basis hierfür liefern unsere Führungsleitlinien.

### Datenschutz

- Die Mitarbeiter der Sparkasse Hegau-Bodensee haben – auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – über die Angelegenheiten der Sparkasse und ihrer Kunden absolute Verschwiegenheit zu bewahren (Bankgeheimnis, Datenschutz).
- Die bei der Sparkasse Hegau-Bodensee gespeicherten Kunden-, Nichtkunden und Mitarbeiterdaten unterliegen bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Das Bankgeheimnis als zivilrechtliche Nebenpflicht aus dem Bankvertrag wird durch die Vorschriften des BDSG nicht berührt und ist daher unabhängig davon zu wahren.
- Weiterhin ist die Einsichtnahme in Mitarbeiter- und Kundendaten durch die Mitarbeiter in der Allgemeinen Dienstanweisung geregelt. Insbesondere die Einsichtnahme in Kreditakten und die Abfrage von Kontodaten ist nur in betrieblich bedingten Fällen zulässig.
- Innerhalb der Sparkasse dürfen nur diejenigen Mitarbeiter – und auch nur im erforderlichen Umfang – Informationen über Kunden oder Mitarbeiter einholen, die im Rahmen ordnungsgemäßer Geschäftsabwicklung mit der Angelegenheit des Kunden befasst sind.
- Den Mitarbeitern ist es möglich, anonym vertrauliche Meldungen von Verstößen gegen bankaufsichtsrechtliche Regelungen sowie von strafbaren Handlungen abzugeben (Implementierung eines Hinweisgebersystems / Whistleblowing).
- Darüber hinaus gewährleistet die Sparkasse ihren Beschäftigten die Nutzung einer besonders gesicherten IT-Infrastruktur durch die Anbindung an die zentralen Anwendungen der sparkassenweiten Finanzinformatik (FI).

### Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Unsere Beschäftigten sind unsere Botschafter. Wesentliche Voraussetzungen unseres Erfolges sind ihre hohe Leistungsfähigkeit und- bereitschaft sowie ihre ausgeprägte Kundenorientierung.
- Unser Ziel ist es, die Sparkasse als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Sparkasse zu binden und dadurch unseren Qualitätsstandard aufrecht zu erhalten. Dies umfasst unter anderem flexible Arbeitszeitleösungen und ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begegnen damit frühzeitig dem demographisch bedingten Risiko des Fachkräftemangels.

- In unseren Ausrichtungen achten wir auch darauf, dass die jüngere Mitarbeitergeneration veränderte Anforderungen an den Arbeitgeber stellt. Diesen versuchen wir zunehmend auch Rechnung zu tragen.
- Das Ziel ist die Bindung leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gewinnung und Bindung motivierter Auszubildender. Leistungsträger wollen wir frühzeitig identifizieren und mit gezielten Entwicklungsmaßnahmen an unsere Sparkasse binden.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vielfältigen Sozialleistungen und fördern die Gesundheit dieser im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wert legen wir auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die für ihre Aufgabe adäquate Qualifikation verfügen. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich am Bedarf der Sparkasse, den gesetzlichen bzw. aufsichtsrechtlichen Vorgaben, den individuellen Fähigkeiten sowie dem individuellen Potenzial des Mitarbeiters.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gute und faire Vergütung. Besondere Erfolge wollen wir darüber hinaus weiterhin durch eine individuelle leistungsbezogene Vergütungskomponente honorieren.
- Die regelmäßige Information über die Mitarbeiterzufriedenheit ist eine Maßnahme der Qualitätssicherung der Strategie.
- Durch die hier genannten Maßnahmen und strategischen Eckpfeiler erreichen wir, dass für unsere Mitarbeiter der Sinn ihrer Tätigkeit – die Versorgung der Kunden – im Mittelpunkt steht.

### Nachhaltigkeit

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.

- Nachhaltige Unternehmensführung: Wir verfolgen eine langfristig orientierte, transparente und risikobewusste Geschäftspolitik. Gesellschaftliche Verantwortung sowie die Einhaltung rechtlicher und gesetzlicher Normen sind die Grundlage einer nachhaltigen Unternehmensführung, welche wir vor eine kurzfristige und spekulative Renditemaximierung setzen.
- Wirtschaftlicher Erfolg: 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 einer verbesserten Lebensqualität, nachhaltigen Entwicklung des Geschäftsgebietes und nachhaltigen regionalen Infrastruktur.
- Gesellschaftliches Engagement: Wir bekennen uns zu unserem öffentlichen Auftrag. Für eine gesellschaftlich nachhaltige Entwicklung fördern wir daher umfassend

gemeinnützige, soziale sowie kulturelle Vorhaben und setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte ein. Dieser Beitrag stärkt beispielsweise die Chancengleichheit, trägt wesentlich zu einer allgemeinen Wohlstandssteigerung und einer nachhaltigen regionalen Entwicklung bei.

- **Ökologische Verantwortung:** Wir verpflichten uns dem ressourcenschonenden Wirtschaften und berücksichtigen ökologische Aspekte in unserem täglichen Handeln. 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.
- **Zielgerichtete Kommunikation:** Nachhaltiges Handeln erfolgt nicht als Marketingmaßnahme mit dem Ziel der Gewinnmaximierung, sondern aus Überzeugung, dass eine verbesserte Lebensqualität und nachhaltige regionale Entwicklung dem Wohl der Menschen und Wirtschaft dienen. Aus diesem Grund soll die Kommunikation aufzeigen, wie eine Zusammenarbeit mit der Sparkasse Hegau-Bodensee die Lebensqualität und regionale Entwicklung verbessert.

#### Schutz von Unternehmenswerten

- Die Mittel der Sparkasse sind unter Berücksichtigung ausreichender Sicherheit, Liquidität und Rentabilität anzulegen.
- Die Sparkasse ergreift geeignete Maßnahmen, um kriminelle Handlungen jeglicher Art zu erkennen und zu vermeiden. Darüber hinaus achtet sie darauf, dass alle Geschäfte der Beschäftigten im Einklang zu ihren geschäftspolitischen Interessen und Zielen stehen.

## 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

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>



"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 Form sogenannter Führungsleitplanken im Jahr 2018 erarbeitet und in 2019 kommuniziert. Exemplarisch sind darin Themen wie Teamgedanke, unternehmerisches Denken und Handeln sowie Fehlerkultur und Lernorientierung beinhaltet.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

## 8. Anreizsysteme

*Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser*

*Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.*

Die Sparkasse hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten, die spezialgesetzlich fixiert sind. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG, etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen (SpkG, SpkVO, Spk-Satzung). Die Unternehmensführung in der Sparkasse orientiert sich an den Grundsätzen, dass sie eine rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts ist, das Angebot kreditwirtschaftlicher Dienstleistungen gewährleistet sowie in erster Linie gemeinwohl- und nicht gewinnorientiert handelt.

Die Mitarbeiter der Sparkasse Hegau-Bodensee können neben der tariflichen Grundvergütung in untergeordnetem Umfang eine variable Vergütung aufgrund besonderer, individueller Leistungen erzielen:

#### 1. Vertriebsorientierte Erfolgsvergütung (VEV)

Die Sparkasse Hegau-Bodensee stellt seit vielen Jahren Vertrieb und Absatz in den Mittelpunkt ihrer geschäftspolitischen Überlegungen. Dabei legt das Haus besonderen Wert auf eine ganzheitliche Beratung der Kunden. Um diesen Ziel gerecht zu werden und dennoch auch finanzielle Anreize für die Berater zu schaffen, sich um die Belange der Kundschaft in besonderer Weise zu bemühen, wurde im Jahre 2016 eine vertriebsorientierte Erfolgsvergütung (VEV) implementiert, die sowohl das gesamte Produktportfolio des Hauses als auch Maßstäbe für eine qualitativ hochwertige Beratung umfasst.

Die Regelungen von VEV gelten für alle Mitarbeiter der Vertriebs-Abteilungen mit individuellen Zielen bzw. Teamzielen. Ab dem Jahr 2020 werden nur noch Teamziele herangezogen.

Das Zielsystem der vertriebsorientierten Erfolgsvergütung verknüpft qualitative und quantitative Aspekte und ist auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg sowie die Geschäftsstrategie 2025 ausgerichtet.

Der Sparkasse Hegau-Bodensee ist eine langfristige Kundenbeziehung verbunden mit einer hohen Beratungsqualität und einem vertrauensvollen Umgang sehr wichtig. Deshalb gewährt die Sparkasse Privatkundenberatern, die mindestens 3 bzw. 5 Jahre auf dem gleichen Beraterplatz tätig sind, eine Prämie von 3 TEUR bzw. 5 TEUR. Diese Prämien werden erstmals zum 01.01.2021 bzw. 01.01.2023 unter der Voraussetzung bezahlt, dass die durchschnittliche Gesamtzielerreichung der drei Jahre 2018, 2019 und 2020 bzw. der Jahre 2018 bis 2022 mindestens 90% beträgt.

#### 2. 15\*10-Zahlungen (für alle Bereiche des Instituts)

Die Führungskräfte haben im Rahmen der vom Vorstand festgelegten Abteilungsbudgets die Möglichkeit, besondere Leistungen einzelner Mitarbeiter zu honorieren. Die Prämien aus dieser übertariflichen Vergütung werden über das Gehalt im Folgejahr als Einmalzahlung ausbezahlt.

Als grundlegendes Ziel ist in unserer Geschäftsstrategie verankert, dass wir beim Nachhaltigkeitscheck der Sparkassen überdurchschnittlich abschneiden möchten. Die Ergebnisse des regelmäßig durchgeführten Checks werden an den Verwaltungsrat reportet. Des Weiteren haben wir die Ziele „Attraktive Arbeitsbedingungen“ sowie „Zufriedene Mitarbeiter“. Die Qualitätssicherung erfolgt hierbei durch Zufriedenheitsbefragungen.

Die Ausgestaltung des Vergütungs- und Sozialsystems steht in der Gesamtheit mit den strategischen Zielen im Einklang. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Empfehlungen des SVBW.

Die Aufstellung von Nachhaltigkeitszielen für Führungskräfte ist zukünftig vorstellbar.

Seit dem Jahr 2019 bietet die Sparkasse Hegau-Bodensee allen Mitarbeitern ein VHB-Job-Ticket vom Verkehrsverbund Hegau-Bodensee an. Die Sparkasse vergütet über das Gehalt einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 10 EUR pro Mitarbeiter und Monat. Die Pauschalsteuer in Höhe von 15 % übernimmt die Sparkasse. Die Gesamtkosten für das Job-Ticket betragen im Jahr 2019 für die Sparkasse ca. 11.500 EUR. Darüber hinaus sind keine konkreten Nachhaltigkeitsziele definiert.

### **Kundenzufriedenheit**

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen und gesellschaftlichen Auftrags, denn zufriedene Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter – und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. 97% unserer Kunden beantworten die Frage „Würden Sie den Berater/die Beraterin im Freundeskreis weiterempfehlen?“ mit „Ja, auf jeden Fall“ oder mit „Ja, wahrscheinlich“. Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagement-Systems sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen. Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Beschwerdemanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln. Im vergangenen Jahr wurden 351 Impulse im Beschwerdemanagement registriert. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine Verringerung um 8,3 Prozent.

## 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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...

...

...

## 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
- Gremien (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
- Öffentlichkeit

Für unsere Kunden sind wir multikanal 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. 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.

Ein wertvoller Gedankenaustausch mit unserem Verwaltungsrat und Beirat erfolgt in den regelmäßigen Sitzungen sowie in der „Jahresauftaktveranstaltung“. In 2020 werden wir Prof. Peylo, Hochschule Kempten, als Gastreferent gewinnen. Herr Prof. Peylo spricht über „Megatrend Nachhaltigkeit – Öko-Rausch oder viel mehr?“. Über Details dieser Veranstaltung berichten wir in 2020.

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". Die Sparkasse erzielte dabei ein Gesamtergebnis von 87 %. Im Mai/Juni 2020 werden wir wieder am SOKD teilnehmen.

## Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Die Sparkasse ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeiter sind in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgern in der Region.

Diese Dialoge waren bislang häufig nicht im Sinne der Nachhaltigkeit formalisiert, umfassen aber ein breites Spektrum an Themen, die für die zukunftsfähige wirtschaftliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung der Region wesentlich sind.

Wir nutzen den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen, um unsere Geschäftspolitik, unser Produktangebot und unsere gesellschaftlichen Initiativen weiterzuentwickeln. Im Folgenden sind beispielhaft Dialogformate aus dem Berichtsjahr aufgeführt:

Maßnahme / Dialog	Anspruchsgruppe	Ergebnis
Spendenplattform „Schenken mit Herz“	Kunden, Öffentlichkeit, Vereine, gemeinnützige Organisationen, Schulen	30.000 EUR an 57 Begünstigte verteilt
Infoveranstaltung Sprachreise	Jugendliche, Schüler/Schulen, Eltern	90 Teilnehmer an der Veranstaltung, 38 Teilnehmer an der Sprachreise
Erzählzeit – Beteiligung an einer kommunalen Literaturveranstaltungsreihe	Kunden, Öffentlichkeit, Mitarbeiter, Gremien, kommunale Vertreter, Presse	150 Teilnehmer
Kundendialog öffentliche Fördermittel/Innovationsfinanzierung	Firmenkunden	45 Teilnehmer
Kundendialog Sozialprojekte der Sparkassenmitarbeiter Projekt Afrika	Kunden, Öffentlichkeit, Mitarbeiter, Gremien, kommunale Vertreter, Presse	120 Teilnehmer
Ausstellung Seniorenrat Radolfzell	Kunden, Öffentlichkeit, Mitarbeiter, Gremien, kommunale Vertreter, Presse	70 Teilnehmer

Ausgewählte Kunden (Privat- und Firmenkunden) wurden, wie bereits berichtet, in einem Nachhaltigkeits-Workshop in 2018 zu ihren Erwartungen, Anforderungen und Anregungen an eine nachhaltige Sparkassengeschäftspolitik befragt. Die Ergebnisse gingen in die Maßnahmenplanung Nachhaltigkeit in 2019 ein. In 2020 ist ein Kundendialog/Workshop



(Arbeitstitel „Eure Zukunft! Gemeinsam nachhaltig gestalten“) in der Anspruchsgruppe Jugendliche und Schüler in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg geplant. Über dessen Ergebnis werden wir in der DNK-Erklärung 2020 berichten. Für weitere relevante Wesentlichkeitsprüfungen verweisen wir auf die Analyse der Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug, Hannover. Diese wurde vom Sparkassenverband Baden-Württemberg in 2019 beauftragt. In unserem Handeln orientieren wir uns daran. Bezüglich deren Einzelheiten verweisen wir auf die Studie.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

*a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*

*i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*

*ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Im 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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

## 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.*

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

Als Sparkasse engagieren wir uns jedoch umfassend für das Gelingen der Energiewende in der Region. Dabei ist es uns ein Anliegen, private Kunden und Sparer, Verbraucher, Unternehmen und Institutionen vor Ort in die ökologische Weiterentwicklung unserer Region einzubeziehen. Die Refinanzierung unserer Kredite erfolgt über Förderbanken oder über Eigenmittel der Sparkasse. 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 2019 von der Landesbank Baden-Württemberg mit dem Zertifikat "Prämien-Partner Förderberatung" ausgezeichnet.



Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Zum Ende des Berichtsjahres 2019 waren unsere Kundinnen und Kunden mit einem Volumen von circa 3,6 Millionen Euro in nachhaltigen Anlageprodukten investiert.

Die energetische Modernisierung von privaten, gewerblichen und öffentlichen Gebäuden sowie die Investitionen in die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz sind eine langfristige Aufgabe, an der wir als Sparkasse mit Ausdauer und Engagement arbeiten. Die Refinanzierung entsprechender Kredite erfolgte über Förderbanken oder über Eigenmittel der Sparkasse. Somit fördern wir den Umweltschutz und die Energie- und Ressourceneffizienz. Die Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten, Unternehmen und bei der öffentlichen Hand ist unabdingbar für das Erreichen aller Klimaziele. Das Volumen im Förderkreditgeschäft in 2019 belief sich im Bereich der Finanzierung ökologischer Zwecke auf über 21 Mio. EUR. Im Bereich der sozialen Zwecke belief sich das Volumen auf 12 Mio. EUR.

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. Die Optimierung der Finanzprodukte hinsichtlich ihrer Energieeffizienz zu ermitteln ist aufgrund der Immaterialität der Produkte sehr komplex.

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.

Die Entwicklung neuer Produkte und Vertriebswege folgt bei der Sparkasse Hegau-Bodensee 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 die gesamte Bandbreite der Finanzdienstleistungen anbieten und sie mit 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 Wertegefüge unserer Sparkasse nicht vereinbar sind, gehen wir nicht ein.

Unsere Produkte und Dienstleistungen wollen wir regelmäßig an die Bedarfe anpassen. Dafür wurde das neue Kundenforum "Treffpunkt Sparkasse - mit den Kunden im Dialog" institutionalisiert.

Wir fördern und fordern Innovationen gezielt durch unseren etablierten „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ (KVP). Hier können unsere Mitarbeiter konkrete Ideen und Verbesserungsvorschläge zu unserer Weiterentwicklung - auch zum Thema Nachhaltigkeit - einbringen.

### **Nachhaltige Fonds und Zertifikate**

Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank, der Landesbank Baden-Württemberg und weiteren Anbietern sowie Zertifikaten mit Nachhaltigkeits-Indizes als Basiswert bietet die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten.

Im Einzelnen wurde im Berichtsjahr in folgende nachhaltige Fonds investiert:

Deka Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien

LBBW Global Warming

LBBW Multi Global Plus Nachhaltigkeit

Deka-Nachhaltigkeit Aktien CF (A)

Deka-Nachhaltigkeit Renten CF (A)

Swisscanto (LU) Equity Fund Sustainable AA

Swisscanto (LU) Portfolio Fund Sustainable Balanced AA

### **Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge**

Eine eigenverantwortliche finanzielle Zukunftsvorsorge wird für die Menschen angesichts zunehmend instabiler Arbeitsverhältnisse und aufbrechender familiärer Strukturen immer wichtiger. Durch regelmäßiges Sparen sorgt die breite Mehrheit unserer Kunden vor. Aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase entschieden sich jedoch auch viele Sparer, ihre Gelder nur kurzfristig anzulegen. Insgesamt flossen im Berichtsjahr 146 Millionen Euro in Sichteinlagen.

## 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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...

...

...

# 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.*

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten.

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

Folgende natürliche Ressourcen werden im Wesentlichen im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit genutzt und erfasst:

Strom:	1.552 MWh
Heizung (beinhaltet Gas, Öl, Holzpellets):	1.803 MWh
Wasser:	3.492 m <sup>3</sup>

### 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.*

Aus unserer unternehmerischen Verantwortung und unserem Selbstverständnis als Sparkasse bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. In unserem Nachhaltigkeitsverständnis haben wir die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks als zentralen Aspekt definiert. So wie alle anderen Unternehmen sind wir gefordert, unsere Anstrengungen zur Verbesserung unserer Klimabilanz spürbar zu intensivieren und unsere Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb zu senken.

Bei der Sparkasse Hegau-Bodensee wurde bereits seit mehreren Jahren ein Koordinationsteam zum Thema Nachhaltigkeit einberufen. Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Bereichen beschäftigen sich mit diesem Zukunftsthema und arbeiten sukzessive verschiedene Handlungsfelder heraus. Da die Sparkasse nicht zu den produzierenden Unternehmen gehört, ist die genannte Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks als Hauptaspekt definiert worden.

Die „Leitlinien für nachhaltiges Handeln“ der Sparkasse Hegau-Bodensee schaffen einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln zur Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele. Die formulierten und vom Vorstand beschlossenen Leistungsindikatoren beinhalten:

- 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)

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>

Im Rahmen des bei Banken etablierten Strategieprozesses wird die Einhaltung der in der Strategie verankerten Nachhaltigkeitsziele überprüft.

Ein explizites Ressourcen-Management-Konzept wird bisher von uns nicht verfolgt. Die Einführung des Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU-Tool) wird in 2020 geprüft. Ein Instrument zur detaillierten Identifizierung nachhaltiger Risiken ist aktuell noch nicht im Einsatz.

Die für uns wesentlichen natürlichen Ressourcen (Strom, Gas, Wasser) sind im Kriterium 11 aufgeführt. Darüber hinaus sehen wir derzeit keine weiteren relevanten 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:*

*i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*

*ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

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

Im Jahr 2019 wurden im Gesamthaus ca. 4,3 Mio. Seiten ausgedruckt. Dies entspricht einer Ersparnis im Vergleich zum Vorjahr um 8%.

Durch die konsequente Umstellung der Kontoauszüge auf elektronisches Postfach konnten die Kontoausdrucke um ca. 20% im Vergleich zum Jahr 2018 reduziert werden (in 2019: insgesamt ca. 6,3 Mio. Auszüge).



*Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch*

*Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Wir verbrauchen Wasser (Sanitärbereich, Sozialbereich, Reinigung, Pflanzen).  
Jahresverbrauch in 2019 3.492 m<sup>3</sup>.

Wir erzeugen und verbrauchen Strom aus eigener Photovoltaik-Anlage: ca. 52 MWh.  
Wir verbrauchen Strom: ca. 1.552 MWh. Im Jahr 2019 wurden alle Abnahmestellen mit 100% Ökostrom beliefert.

Wir verbrauchen Gas: ca. 1.703 MWh (bei Heizungen). Der Öl-Verbrauch ist nicht konkret bestimmbar, weil Ölheizungen nur in gemieteten Objekten vorhanden sind.

Benzin/Diesel (Verbrauch 2019: ca. 8.469l, dies entspricht einer Ersparnis von ca. 655 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 2019 betrug ca. 122.498 km, was eine Erhöhung um ca. 7911 km im Vergleich zum Vorjahr darstellt.

Für das Jahr 2019 wurden die CO<sup>2</sup>-Emissionen für den Fuhrpark ermittelt. Hier ergab sich ein Ausstoßwert von ca. 17t CO<sup>2</sup>.

*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.*

Durch die Umstellung auf 100% Ökostrom hat sich der bisherige Verbrauch fossiler Energien insgesamt um 100% verringert.

**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.*

*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 Entnahmekquellen.

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

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

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

Kalt- und Abwasser ca. 3.492 m<sup>3</sup>. 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 Papiermülls erfolgt durch die Fa. Hurt. Die Fa. Hurt ist ein zertifizierter Betrieb für die fachgerechte Müllentsorgung (Papier, ec-Karten, Elektroschrott, Bildschirme etc.)

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...

...

...

## 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.

Im Betrieb einer Sparkasse zählen zu den stärksten Emissionsquellen der Strom- und Heizenergieverbrauch. In diesem Bereich sind wir natürlich von äußeren Einflüssen (Wetter) abhängig.

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter spielt hierbei eine wesentliche Rolle (Stromverbrauch, Einsatz von Klimaanlage und Heizung).

Über die KVP-Boards (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) wird der Ressourceneinsatz immer wieder thematisiert.

Im Jahr 2019 wurden alle Abnahmestellen mit Ökostrom von regionalen Versorgern beliefert.

In 2019 wurde ein E-Auto für den Fuhrpark mit eigener Ladesäule angeschafft. Ein weiteres Elektrofahrzeug als Hausmeisterauto wurde getestet.

Der Strom- und Heizenergieverbrauch je m<sup>2</sup> soll bis 2020 deutlich (mind. 10 % - Vergleichsjahr 2017) reduziert werden.

Im Jahr 2019 wurde von einem BAFA gelisteten Fachingenieur ein Energieaudit nach Energiedienstleistungsgesetz durchgeführt. Hierbei wurden mehrere Geschäftsstellen besichtigt, aufgenommen und Maßnahmen abgeleitet. Auch die Möglichkeiten der Installation einer PV-Anlage wurde bei den ausgewählten Gebäuden bewertet.

In 2020 und 2021 werden die benannten Maßnahmen genauer betrachtet und eine eventuelle Umsetzung vorbereitet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Hauptstelle in Singen wurde in den Jahren 2015 und 2016 komplett umgebaut. Um die Einsparungen aus energetischen Gesichtspunkten zu beziffern, wurde sowohl vor als auch nach Fertigstellung der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ermittelt.

Die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ist mit einem hohen Zeitaufwand verbunden und wird deshalb nicht im jährlichen Rhythmus aktualisiert. Wir gehen daher davon aus, dass sich im Jahr 2019 keine signifikanten Veränderungen bezüglich des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ergeben haben. In 2020 wird die Notwendigkeit einer erneuten Durchführung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks geprüft.

Beim Strom- und Heizenergieverbrauch der gesamten Abnahmestellen in Relation zum Vorjahr (2018) konnten im Bereich Strom ca. 5% eingespart werden. Im Bereich des Heizenergieverbrauchs (Bereich ist stark von äußeren Faktoren abhängig) ist in 2019 keine Reduzierung gelungen.

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

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

Durch die komplette Umstellung unseres Strombezugs auf 100%-Ökostrom konnten wir in 2019 ca. 125t CO<sub>2</sub> einsparen. Somit werden jetzt alle unsere Abnahmestellen mit Ökostrom von regionalen Anbietern beliefert.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.*
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.*
- c. Biogene CO<sub>2</sub> -Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.*

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.

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

**c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

**d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

CO<sub>2</sub>-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 Werte stammen aus dem damals berechneten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Dieser wird nicht jährlich berechnet, deshalb liegen keine neueren Werte vor. Es wird aber davon ausgegangen, dass aufgrund des Neubaus konstant gute Werte erzielt werden.



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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...

...

...

## 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 Ertragsituation zu erläutern.

Als Ausfluss unserer Mitarbeiter-Infomesse im November 2018, bei der die Beschäftigten u. a. eigene Impulse zu den Themen Digitalisierung, Strategiehaus, Nachhaltigkeit und psychische Gefährdungsbeurteilung einbringen konnten, wurde im Jahr 2019 der Arbeitskreis „Arbeitgeberattraktivität“ gegründet. Die Mitglieder des Arbeitskreises haben die entscheidungsreife Vorlage für die Einführung eines neuen Dresscodes, Mobiles Arbeiten sowie Hansefit erarbeitet, die vom Vorstand genehmigt wurde.

Im Jahr 2018 hat die Sparkasse ein digitales Leitbild für die Mitarbeiter entwickelt. Das digitale Leitbild dient zur Orientierung für Führungskräfte und Mitarbeiter in Bezug auf die Erwartungshaltung bzgl. Digitalisierung. Es baut auf der Logik des Könnens, Wollens und Dürfens auf und definiert konkret die jeweilige Erwartung. Darüber hinaus gibt es im Hause eine informelle Arbeitsgruppe, die sich mit Themen der Digitalisierung befasst und regelmäßig der Geschäftsführung kreative und innovative Ideen unterbreitet. Als zentrale Koordinationsstelle zu digitalen Themen dient eine abteilungsübergreifende Gruppe, die eine sogenannte „Drehscheibenfunktion“ einnimmt und Themen der Veränderung und Digitalisierung an der entsprechenden Stelle im Hause „kanalisiert“.

Motivierte und kompetente Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden ruht. Das veränderte Kundenverhalten und die fortschreitende Digitalisierung erfordern eine deutlich differenziertere Marktbearbeitung. Vertriebskanäle mit neuen Rollen und Aufgaben entstehen. Die Prozesse, die Personalstruktur und -steuerung werden entsprechend angepasst. Wesentliche Handlungsfelder im Personalbereich sind: Die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Stärkung der individuellen Veränderungsfähigkeit.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee ist ein attraktiver Arbeitgeber, für Berufsanfänger wie für bereits im Beruf stehende Personen. Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebt auch im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter.



Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Hegau-Bodensee beträgt 19 Jahre.

Unsere Ausbildungsquote betrug 6,6 Prozent im Jahr 2019. Die Mehrzahl unserer Auszubildenden hat eine duale Berufsausbildung gewählt, bei der sich praxisnahes Lernen in der Sparkasse und im Berufsschulunterricht ergänzen. Bei der Rekrutierung helfen die zahlreichen Bildungspartnerschaften mit Schulen im Geschäftsgebiet.

Im Januar 2019 eröffnete die Sparkasse Hegau-Bodensee die S-Lounge innerhalb der Hauptstelle, die ausschließlich von den Auszubildenden betreut wird. In der S-Lounge beraten unsere Auszubildenden die Kunden zu den Themen Online-Banking und Digitalisierung und setzen sich eigene Ziele. Bereits seit Jahren unterstützen unsere Auszubildenden in diversen Sozialprojekten Institutionen und bedürftige Menschen. Dazu gehören: Kochen für die Singener Tafel, Kuchenverkauf für schulische und Behinderteneinrichtungen, u.v.m.

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.

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.

Für die Sparkasse Hegau-Bodensee ist es eine Selbstverständlichkeit, alle nationalen und internationalen Rechtsnormen, die die Mitarbeiterrechte betreffen, vollumfänglich einzuhalten. Wie alle Sparkassen, die unter dem Dachverband des DSGV als regionale Institute tätig sind, sehen wir in unseren Mitarbeitern eine der wichtigsten Stakeholder-Gruppen und fühlen uns bezgl. der Einhaltung von deren Rechten in der Pflicht. Aus diesem Selbstverständnis heraus haben wir keine quantitativen Ziele in diesem Bereich definiert.

In diesem Zusammenhang weisen wir auf folgende vorhandenen Funktionen in unserem Hause hin:

- ✓ Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern)
- ✓ Schwerbehindertenbeauftragte/r auf Arbeitgeberseite

- ✓ Personalratsvorsitzender
- ✓ Datenschutzbeauftragter
- ✓ Informationssicherheitsbeauftragter
- ✓ Sicherheitsbeauftragter
- ✓ Gleichstellungsbeauftragte
- ✓ Zeitbeauftragte
- ✓ Beauftragter für Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (intern)

## 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.

Den Beschäftigten der Sparkasse Hegau-Bodensee stehen ein männlicher und eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte/r bei Benachteiligungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zur Verfügung. Zusätzlich können sich die Beschäftigten jederzeit auch an den Vorgesetzten bzw. den Personalrat wenden. Im Jahr 2019 wurden keine Eingaben bei dem/ der Gleichstellungsbeauftragten gemacht.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee hat - wie andere Sparkassen auch - einen überproportionalen Frauenanteil (ca. 65 %). Von den im Jahr 2019 bestehenden ca. 60 Führungspositionen sind ca. 25 % (16) mit Frauen besetzt. Trotzdem hat es sich die Sparkasse Hegau-Bodensee zum Ziel gesetzt, diesen Anteil in den nächsten Jahren zu erhöhen. Aus diesem Grund gibt es die Zielsetzung, im Jahr 2020 intern ein Konzept zur Förderung von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen zu erarbeiten.

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.

---

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>



Die überwiegende Anzahl (527) aller Beschäftigten der Sparkasse hat Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag; zusätzlich hat die Sparkasse 2 außertarifliche Dienstverhältnisse. Die Privatdienstverträge des Vorstandes orientieren sich an der Verbandsempfehlung. Auf Grundlage der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee vergütet einen Kinderbetreuungszuschuss gegen entsprechenden Kostennachweis. Wir haben mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu Grundsätzen der Teilzeitarbeit geschlossen. Hierin ist u.a. geregelt, dass rückkehrende Beschäftigte aus der Elternzeit bei nicht vorhandenen adäquaten Stellen in dem Tätigkeitsbereich, in dem sie vor der Elternzeit beschäftigt waren, eingesetzt werden. Bei einer Stellenübertragung mit geringerer Bewertung als die Eingruppierung vor Elternzeit, besteht ein Bestandsschutz für 24 Monate. Zudem bietet die Sparkasse Hegau-Bodensee flexible Arbeitszeitregelungen ohne Kernzeiten und Teilzeitarbeit an. Die Sparkasse Hegau-Bodensee bietet sowohl Führungstätigkeiten in Teilzeit als auch Jobsharing-Modelle an. Für Nachwuchsführungskräfte bietet die Sparkasse seit dem Jahr 2010 regelmäßig Entwicklungsprogramme an, die weitgehend paritätisch besetzt sind. Damit verbunden sind auch entsprechende Begleitungs-, Coaching- und Mentoring- Maßnahmen. Im Jahr 2019 nutzten 156 weibliche und 5 männliche Mitarbeiter unsere familienfreundlichen Teilzeitangebote.

30 weibliche Mitarbeiter befanden sich in Elternzeit, aus dieser zurückgekehrt sind 2019 1 männlicher und 3 weibliche Mitarbeiter.

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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee veranstaltet u.a. für ihre Beschäftigten Obstwochen, bei denen biologisch angebautes Obst aus der Region angeboten wird. Unseren Mitarbeitern steht ein hauseigener Fitnessraum zur Verfügung, in dem diverse Sportkurse wie z.B. Rückenschule, aktive Mittagspause angeboten werden. Zusätzlich können die Mitarbeiter die Fitnessgeräte nutzen. Hierfür wurden mehrere Geräte-Einweisungen durch einen Diplom-Sportlehrer angeboten. Außerdem werden den Mitarbeitern Fachvorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen wie z.B. Stress, ergonomische Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes angeboten. Regelmäßig werden Arbeitsplatzbegehungen durch die Betriebsärztin bzw. den Arbeitssicherheitsbeauftragten durchgeführt. Zudem bietet die Sparkasse Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 167, Abs. 2, SGB IX an. Alle unsere Arbeitsplätze haben eine ergonomische Ausstattung.

Bereits seit Jahren verfolgt die Sparkasse das Ziel, ihre Führungskräfte zu professionalisieren und insbesondere im Bereich der Gesundheitsförderung (für die Führungskraft selber als auch für den Mitarbeiter) zu sensibilisieren und „auszubilden“. Entsprechende Maßnahmen und Schulungen wurden im Rahmen des internen Schulungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte (interne



Durchführung) sowie auch durch eine Workshop-Reihe zur „Coachenden Grundhaltung“ (externe Begleitung) durchgeführt.

Das Programm für Führungsnachwuchskräfte wurde in 2019 mit (fast) paritätischer Besetzung abgeschlossen. Die Workshops zur Coachenden Grundhaltung, bei denen die Abteilungsleiter- und TeamleiterEbene teilnimmt, wurden über das gesamte Jahr 2019 (4. Welle) durchgeführt und im Jahr 2020 mit der 5. und 6. Welle abgeschlossen.

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.

## 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.

Die Ideen und Impulse der Mitarbeiter werden fortlaufend z.B. durch Mitarbeitermessen oder KVP-Boards aufgenommen. Die Expertise der Mitarbeiter wird genutzt und die Mitarbeiter sollen gebunden werden.



Die offene und vertrauensvolle Kommunikation sowie die Partizipation der Mitarbeiter hat bei der Sparkasse Hegau-Bodensee einen hohen Stellenwert. Deshalb nutzen wir seit 2018 für den regelmäßigen Austausch sowie für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess sowohl innerhalb der Abteilungen als auch abteilungsübergreifend die KVP-Boards, bei denen eine zentrale Rubrik das Feld der „Verbesserungen“ betrifft. Zusätzlich lädt der Vorstand halbjährlich zum Kamingespräch ein. In diesen Gesprächen steht der Vorstand für Anregungen und Fragen der Mitarbeiter zur Verfügung.

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.

Über die zahlreichen der bereits oben erwähnten Bildungswege innerhalb der Sparkassenorganisation hinaus bietet die Sparkasse ihren Beschäftigten zusätzlich eine ganze Anzahl weiterer interner Bildungsmöglichkeiten. Dazu gehören modular aufgebaute Nachwuchskräfteprogramme für den Übergang von der Ausbildung in den Beruf, Professionalisierungsprogramme für Führungskräfte (Coachende Grundhaltung), Trainee-Programme für Beschäftigte vorwiegend in den Vertriebs- und Stabsbereichen, u.v.m. Mentoring-Konzepte werden insbesondere bei der Begleitung von Nachwuchskräften nach der Ausbildung eingesetzt; die entsprechenden Mentoren werden dabei intern auf ihre zukünftige Aufgabe und Rolle in Workshops vorbereitet.



Wir legen Wert auf gut ausgebildete Beschäftigte und fördern das lebenslange Lernen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse hat für uns als Sparkasse oberste Priorität.

Die *Sparkasse Hegau-Bodensee* bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe und anderen Bildungsträgern ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee besitzt ein sehr ausführliches Personalentwicklungskonzept, das allen Mitarbeitern digital zugänglich ist. Die zentralen Zielsetzungen sind darin festgeschrieben. Darüber hinaus erfolgt die Weiterbildungsplanung anhand der jährlich erhobenen Bildungsbedarfe der einzelnen Abteilungen, die wiederum die Planungsgrundlage für das Folgejahr darstellen.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die bereits an anderer Stelle gemachten Hinweise. Darüber hinaus gibt es keine quantitativen Ziele.

Nach der Ausbildung bieten wir vielen Beschäftigten die Weiterbildung zum/zur Bankfachwirt und anschließend zum Bankbetriebswirt an den Sparkassenakademien an. Studieninteressierten Beschäftigten fördern wir das Studium zum Bachelor an der verbundeigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe oder an den lokalen Dualen Hochschulen.

In Zusammenarbeit mit den Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe und anderen Bildungsträgern (Frankfurt School, IHK, etc.) bietet die *Sparkasse Hegau-Bodensee* ein breites Spektrum an spezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten für alle Mitarbeiter. Durch eine umfassende Nachwuchsförderung und Aufstiegsweiterbildung eröffnen wir unseren Mitarbeitern

eine langfristige berufliche Entwicklungsperspektiven in der Sparkasse.

Im Rahmen der Bildungsbedarfsplanung werden regelmäßig am Jahresende die Durchführung und Umsetzung der geplanten Maßnahmen überprüft und evtl. nicht statt gefundene Maßnahmen und Schulungen in die Planung des Folgejahres mit aufgenommen (rollierender Prozess).

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: 7
- keine arbeitsbedingten Todesfälle

Arbeitsbedingte Erkrankungen/Todesfälle: sind keine dokumentiert

Nachrichtlich: durchschnittliche Abwesenheitsquote wegen Krankheit: 4,3%

*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

Für die Zukunft ist geplant, dass der Vorstandsvorsitzende ebenfalls an den Terminen teilnimmt.

*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 31.12.2019:

Teilnehmer an Fortbildungsprogrammen: 245

Gesamtausgaben für Fortbildungen: 348.433,28 Euro

Teilnehmer an geförderten Langzeitlehrgängen: 26

Durchschnittlich werden je Mitarbeiter 2,3 Tage für Aus- und Weiterbildung investiert.

*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 31.12.2019:

Mitarbeiter inkl. Auszubildende: 472 (Männer: 176 / Frauen: 296)

< 30 Jahre: 94 / 30-49 Jahre: 174 / >= 50 Jahre: 204

Vorstand: 2 (Männer: 2 / Frauen: 0)

< 30 Jahre: 0 / 30-49 Jahre: 1 / >= 50 Jahre: 1

Bankspezifische Führungskräfte 62 (Männer: 46 / Frauen: 16)

< 30 Jahre: 4 / 30-49 Jahre: 29 / >= 50 Jahre: 29

Der Frauenanteil der weiblichen Führungskräfte beträgt somit 25,8%.

Verwaltungsrat: 19 (Männer: 17 / Frauen: 2)

Der Frauenanteil der weiblichen Verwaltungsratsmitglieder beträgt somit 10,5%.

Insgesamt waren 35 Auszubildende zum 31. Dezember 2019 bei der Sparkasse Hegau-Bodensee beschäftigt. 12 Auszubildende schlossen ihre Ausbildung im Berichtsjahr ab.

*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 2019 keinen Diskriminierungsvorfall.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

## 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.

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Die Beachtung der Menschenrechte ist für die Sparkasse Hegau-Bodensee ein Selbstverständnis und in der internen Dokumentation "Code of Compliance" verankert und hausintern veröffentlicht. Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit.

Der Vorstand delegiert die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und wird regelmäßig von den jeweiligen Fachverantwortlichen darüber informiert.

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.

Die Sparkasse Hegau-Bodensee erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen. Aus diesem Grund wurde in 2019 eine Lieferantenrichtlinie für externe Dienstleister vor allem auch in Hinblick auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz formuliert, die in 2020 eingeführt wird.

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.

Aus diesen Gründen haben wir für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse keine gesonderte Risikoanalyse, aus der Ziele abgeleitet werden können, zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Auch für die Zukunft ist die Formulierung von weiteren Zielen in diesem Bereich nicht geplant.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen*

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>

*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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...

...

...

## 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.*

Unsere Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft beteiligen wir uns beeindruckend an der Wertschöpfung in unserem Geschäftsgebiet. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir im Berichtsjahr 567.200 Euro zur Verfügung gestellt. Davon entfielen auf Soziales 99.400 Euro, Sport 137.400 Euro, Kultur 282.900 Euro, Bildung/Wissenschaft 29.300 Euro, Wirtschafts- und Strukturförderung 4.000 Euro, Umwelt 12.400 Euro, Sonstiges 1.800 Euro.

Der demografische Wandel macht große Anstrengungen im Wohnungsbau, aber auch bei der Investition in öffentliche Gebäude notwendig. Ziel ist es, die Barrierefreiheit in Gebäuden zu verbessern und generationengerechtes Wohnen zu erleichtern. Die Sparkasse ist ein verlässlicher Partner für private Kunden, die ihr Haus oder ihre Wohnung altersgerecht umbauen möchten. Auch der Bau von Kindertagesstätten, Pflege- und Altenheimen wie auch die Errichtung von Krankenhäusern stellt die Kommunen vor große Aufgaben. Die Sparkasse förderte diese Vorhaben, refinanziert über Förderbanken oder Eigenmittel.

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.

Als regional wirkendes Kreditinstitut sehen wir keine wesentlichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit im Bezug auf Sozialbelange. Eine Risikoanalyse wird deshalb für diesen Bereich nicht durchgeführt.

#### **Zugang zu Finanzdienstleistungen**

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist es unsere gesellschaftliche Aufgabe, allen Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu eröffnen.

#### **Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen**

Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt bauen wir auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu den Selbstbedienungsgeräten, zu unserem Internetauftritt und zu



unserem gesamten Beratungsangebot aus. An 29 Standorten (Filialen/ SB-Filialen/ GAA-Standorte) befinden sich vollkommen oder teilweise barrierefreie Geldautomaten bzw. SB-Terminals. Den nächstgelegenen Standort – inkl. Angaben zur barrierefreien Ausstattung und evtl. Öffnungszeiten – zeigen die Filialsuche auf [sparkasse.de](https://www.sparkasse.de) bzw. die Sparkassen-Apps an.

### **Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen**

Mit der Führung von Basiskonten ermöglichen wir es jedem Verbraucher, unabhängig von der persönlichen Situation, dem Einkommen, dem Alter oder der Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen.

Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Verschuldung möglich ist. Abgelehnt oder gekündigt werden kann ein solches Basiskonto nur aus wichtigen Gründen, z.B. weil Dienstleistungen missbraucht oder vereinbarte Kontoführungsentgelte nicht bezahlt wurden.

### **Räumliche Nähe**

Wettbewerb in der Kreditwirtschaft kommt Verbrauchern und Unternehmen zugute. Die Sicherstellung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für alle Menschen in der Region ist Teil unseres gesellschaftlichen Auftrags, den wir umfassend erfüllen.

Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 22 hochwertigen Filialen überall im Geschäftsgebiet persönlich erreichbar. An insgesamt 29 Standorten stehen modernste Geräte wie Geldausgabeautomaten, Einzahlungs- und Auszahlungsautomaten oder weitere SB-Geräte zur Verfügung. Zudem bieten wir mit unserem Kunden-Service-Center direkte Unterstützung für unsere Kunden per Telefon oder auch Chat.

### **Digitale Zugangswege**

Persönliche Nähe aufrechtzuerhalten, bedeutet angesichts der steigenden Digitalisierung jedoch mehr, als Geschäftsstellen zu betreiben. Viele einfache Bankgeschäfte lassen sich inzwischen gut und schnell im Netz erledigen, 59.000 Kunden nutzen auch das Online- bzw. Mobile Banking. Wer in die Geschäftsstelle kommt, sucht dort vor allem sehr qualifizierte Beratung. Wir passen deshalb unser Geschäftsstellennetz diesen veränderten Kundenbedürfnissen an und schaffen in Hinblick auf Beratungsmöglichkeiten und -qualität deutlich aufgewertete Standorte. Unsere digitalen Angebote bieten ergänzend eine sichere und bequeme Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit zu erledigen. Bankgeschäfte von unterwegs mit dem Smartphone oder Tablet zu erledigen, hat im Alltag der Sparkassen-Kunden eine immer größere Bedeutung. Hierfür bieten wir mit unseren Sparkassen-Apps leistungsfähige und vor allem sichere Lösungen an. Mit Blick auf dieses veränderte Nutzungsverhalten unserer Kunden bieten wir auch persönliche Beratung über digitale Kanäle an.

## 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.*

Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten: 29

Die Förderausschüttungen der Sparkassen-Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt 567,2 TEUR. Das Stiftungskapital selbst wurde 2019 nicht erhöht.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...

...



...

...

## 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 im Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. 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: der Management-Akademie und der 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 Landesbausparkassen.

Die Sparkasse ist der führende Finanzpartner der kleinen und mittleren Unternehmen sowie auch der Selbstständigen in der Region. Neben dem langfristigen Finanzierungsbedarf ist die Liquidität häufig eine entscheidende Voraussetzung für eine zeitnahe Auftragsabwicklung in kleinen und mittleren Betrieben. Die Sparkasse sichert die Handlungsfähigkeit von Betrieben deshalb auch durch die Bereitstellung von Betriebsmittelkrediten. Zahlreiche Unternehmen nutzen dieses Instrument, um

kurzfristig fälligen Verpflichtungen nachzukommen. Damit leistet die Sparkasse auch einen Beitrag zu stabilen Arbeitsplätzen in ihrem Geschäftsgebiet.

Als Sparkasse unterstützen wir mittelständische Unternehmen gezielt bei der Entwicklung und Markteinführung innovativer Produkte und Dienstleistungen ebenso wie bei der Realisierung von größeren Innovationsvorhaben. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen.

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. Das Volumen der von uns zur Verfügung gestellten Fördermittel zur Kreditversorgung der regionalen Wirtschaft betrug im Jahr 2019 über 17 Mio. EUR.

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.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

## 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.*

### **Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insider-Handel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/ Finanzsanktionen einzuhalten.

Die installierte Compliance-Funktion und Mitarbeiter des Team Compliance stellen über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

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>

### **Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, das heißt, dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus der Compliance-Beauftragte bzw. das Team Compliance verantwortlich. Diese Einheit ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Das Compliance-Team identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Compliance geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung der allgemeinen Geschäftsanweisung sowie unser Verhaltenskodex „Code of Compliance“, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet. Weiter unterstützt und berät die Compliance-Funktion den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Der Beauftragte erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Sämtliche Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen 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 den Compliance-Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

Die Einhaltung rechtlicher und gesetzlicher Normen ist die Grundlage unserer Unternehmensführung, welche wir vor eine kurzfristige und spekulative Renditemaximierung setzen. Rechts- und gesetzeskonformes Handeln sind dabei ein zentrales Element unserer Geschäftspolitik. Diese Grundlagen sind in unserer Geschäftsstrategie verankert.

## **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 unsere Filialen in unserem regionalen Geschäftsgebiet als eine Betriebsstätte der Sparkasse Hegau-Bodensee auf. Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsrisiken für die Sparkasse Hegau-Bodensee ermittelt.

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 2019 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 Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.*

*b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.*

*c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.*

Im Jahr 2019 wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften gegen die Sparkasse verhängt.

## Branchenspezifische Ergänzungen

...
...
...
...

