



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Sparkasse Zollernalb

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Zollernalb

Steffen Leimgruber

Friedrichstraße 3
72336 Balingen
Deutschland

07433 13-7507
07433 13-7508
steffen.leimgruber@sparkasse-
zollernalb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Zollernalb ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Balingen, im Zollernalbkreis (Baden-Württemberg). Als selbstständiges Wirtschaftsunternehmen bietet sie – seit über 180 Jahren – zusammen mit ihren Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe für Privatkunden, Geschäfts- und Firmenkunden sowie für Kommunen Finanzdienstleistungen und Finanzdienstleistungsprodukte an. Das Geschäftsmodell der Sparkasse Zollernalb zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität des Zollernalbkreises dauerhaft zu sichern. Alles Wissenswerte rund um die Sparkasse Zollernalb finden Sie unter www.sparkasse-zollernalb.de

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Zollernalb wurde 1836 gegründet. Seit über 180 Jahren ist sie im heutigen Zollernalbkreis ansässig. Sie folgt dem Regionalprinzip und versorgt die Menschen in der Region mit Finanzdienstleistungen. Mit unserem Handeln wollen wir unseren Teil dazu beitragen, dass der Zollernalbkreis auch in Zukunft als starker Wirtschaftsstandort, mit hoher Lebensqualität den Menschen einen Lebensmittelpunkt bietet. Dieses Prinzip findet sich in unserer Vision wieder. Drei zentrale Aussagen sind fest verankert:

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

Um dem Thema Nachhaltigkeit noch mehr Gewicht zu verleihen, wurde durch die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit einer externen Unternehmensberatung im Jahr 2019 ein Leitbild für Nachhaltigkeit entwickelt. Dieses wurde vom Vorstand, als höchstes Entscheidungsorgan, freigegeben und soll zukünftig unser Handeln beeinflussen.

Ab 2020 wird – abgeleitet vom Leitbild – die Strategie mit Zielen und Maßnahmen entwickelt. Wir konzentrieren uns dabei auf die Handlungsfelder Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb und Mitarbeitende. Orientierung dabei geben uns die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. An diesen richten wir uns aus. Wir sehen es als Chance für unser Unternehmen, nachhaltiges Denken und Handeln im Zollernalbkreis zu fördern.

2. Wesentlichkeit

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

Die Sparkasse Zollernalb handelt nach dem Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“. Diese Verantwortung spiegelt sich sowohl in der Haltung nach innen, als auch in der Haltung nach außen wider. Wir konzentrieren unser Geschäft in der Region auf Firmen- und Gewerbekunden sowie auf das Privatkundengeschäft. Wir beraten an über 30 Standorten die unterschiedlichen Zielgruppen zu allen finanziellen Fragen. Unsere Kunden überzeugen wir mit hoher Kundenorientierung, wettbewerbsfähigen und individuellen Dienstleistungen. Unsere wirtschaftliche Stärke gibt uns Gestaltungsspielraum, um Verantwortung für das Gemeinwohl im Zollernalbkreis zu übernehmen:

- Wir setzen uns persönlich und finanziell für Soziales, Kultur, Umwelt und Sport ein.
- Wir fördern die Wirtschaftsregion Zollernalb, denn als Steuerzahler und Investor sind wir ein Teil von ihr.
- Wir sind ein attraktiver und moderner Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter fördert und fordert.

Wir wollen zu einer langfristigen und tragfähigen Entwicklung in unserer Region, dem Zollernalbkreis, beitragen. Daran richten wir unsere Geschäftsstrategie aus. Wir wollen den Menschen in der Region einen intakten Lebensraum bieten. Dies betrifft den ökologischen, ökonomischen und sozialen Bereich. Dies sind die wesentlichen Dimensionen für den Bereich Nachhaltigkeit, an denen wir unser Handeln ausrichten. Für die kommenden Jahre hat die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit weiterhin die **Regulatorik**, die anhaltende **Niedrigzinsphase**, den **Trend der Digitalisierung** und die **demographische Entwicklung** als die Treiber unseres Handelns identifiziert.

Durch die Herausforderung der niedrigen Zinsen, müssen wir unseren Kunden Anlagealternativen – außerhalb der klassischen Geldanlage, wie beispielsweise Sparbriefe oder Sparbücher – anbieten. Dafür suchen wir, unter Berücksichtigung der individuellen Risikoneigung, geeignete Produkte am Kapitalmarkt und arbeiten eng mit dem Verbundpartner DEKA zusammen. Durch den konsequenten Auf- und Ausbau des fachlichen Know-how, stellen wir uns der Regulatorik. Bei Demografie und Digitalisierung verfolgen wir den Trend und agieren proaktiv, um unsere Kunden und Mitarbeiter mitzunehmen. Beispielsweise bringen wir älteren Kunden in Zusammenarbeit mit den Kreissenorenrat das Online-Banking näher.

3. Ziele

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

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

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

In unserem Kerngeschäft sehen wir aktuell den größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Die Bereiche Mitarbeitende und den Geschäftsbetrieb sehen wir in der Priorisierung folgend, da wir hier bereits einige Maßnahmen angestoßen haben, wie beispielsweise die altersgerechte Personalentwicklung „IDeAI“. Wir haben aktuell noch keine qualitative und quantitative Zielformulierung. Im Rahmen der Ableitung von Zielen und Maßnahmen im Laufe des Jahres 2020, wollen wir – sofern möglich – für das Kerngeschäft und den Geschäftsbetrieb entsprechende Ziele ableiten.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

In einem klassischen Dienstleistungsunternehmen wie es auch die Sparkasse Zollernalb ist, entsteht die Wertschöpfung überwiegend im Bereich der Beratungsleistung und unseren Eigenanlagen. Wir beraten unsere Kunden zu allen Finanzprodukten im Bereich der Geldanlagen, Kredit, Versicherung und Bausparen. Die Einlagen unserer Kunden verwenden wir für die Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen im Zollernalbkreis. Uns sind aktuell keine ökologischen und sozialen Probleme bekannt, die sich durch diese Tätigkeit ergeben. Wir haben noch keine Zielvorgaben, was die Mittelvergabe an unsere Kreditnehmer

betrifft. Wir binden jedoch bereits heute Mittel der KfW und der L-Bank ein und fördern so Modernisierungs- und energieeffiziente Sanierungsmaßnahmen. Das gleiche gilt für den Anlagebereich. Auch hier wollen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 geeignete Ziele und Maßnahmen für unser Handeln ableiten. Die Wertschöpfungskette werden wir im Rahmen der Ableitung von Zielen miteinbeziehen, daher sehen wir in diesem Bereich keine wesentlichen Risiken.

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

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

Uns sind in der Zusammenarbeit mit den oben genannten Partnern keine sozialen und ökologischen Probleme bekannt. Aufgrund dieser Tatsache findet eine standardisierte Kommunikation nicht statt. Vielmehr tauschen wir uns mit den Geschäftspartnern bei Auftragserteilung aus, ob Risiken bekannt sind. Sofern bereits vorhanden, stellen uns unsere Partner freiwillige Verpflichtungserklärungen digital zur Verfügung. Im Rahmen der Strategieentwicklung wollen wir bis Ende 2020 geeignete Maßnahmen, wie beispielsweise eine Regelkommunikation (jährliche Abstimmungsgespräche vor Ort, Besichtigung der Vertriebspartner, etc.), für diesen Bereich ableiten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

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

Im Jahr 2019 wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsgesellschaft unser Leitbild Nachhaltigkeit entwickelt. 2020 folgt die Strategie mit entsprechenden Zielen und Maßnahmen. Auch hier wollen wir durch externe Unterstützung die Themen forcieren. Der Vorstand hat für dieses Vorhaben entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Koordinationsgruppe Nachhaltigkeit hat im Jahr 2019 ein Leitbild entwickelt. Darauf aufbauend werden wir eine Strategie mit Zielen und Maßnahmen ableiten. Die Ziele und Maßnahmen werden dann mit entsprechenden Prozessen und Regeln nachgehalten. Ziel ist es, bis Ende 2020 eine entsprechende Struktur aufzubauen.

7. Kontrolle

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

Aufgrund der fehlenden Zielvorgaben in quantitativer Hinsicht haben wir aktuell noch keine Leistungsindikatoren, mit denen wir die Entwicklung unseres nachhaltigen Handelns messen.

Auch in diesem Bereich wollen wir bis zum Jahresende 2020 geeignete Leistungsindikatoren ermitteln und in den jährlich stattfindenden Strategieprozess einbinden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

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

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

Unser Handeln und Tun orientiert sich an der Vision „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung.“ Diese Vision wird durch die Formulierung unserer 10 Leitgedanken gestützt:

- Unsere Mitarbeiter sind eine Klasse für sich: qualifiziert, stolz und motiviert.
- Wir bieten Arbeitsplätze bei uns und Chancen für Beschäftigung im Zollernalbkreis.
- Unsere Finanzdienstleistungen sind gut: wettbewerbsfähig und individuell.
- Wir setzen uns persönlich und finanziell für Soziales, Kultur, Umwelt und Sport ein.
- Wir sind Marktführer und werden auch als solcher wahrgenommen.
- Wir fördern die Wirtschaftsregion Zollernalb, denn als Steuerzahler und Investor sind wir ein Teil von ihr.
- Der Fokus unseres Tuns orientiert sich am Kunden.
- Wir sind ein attraktiver und moderner Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter fördert und fordert.

- Unsere wirtschaftliche Stärke sichert Zukunft und schafft Gestaltungsspielraum.
- Wir sind nah bei unseren Kunden.

Diese Leitgedanken bringen klar zum Ausdruck, dass wir eine nachhaltige Unternehmensentwicklung in allen Bereichen anstreben. Im Kontext der Nachhaltigkeit und unter dem Aspekt Wesentlichkeit, möchten wir dies wie folgt konkretisieren:

- Unser Erfolg ist nachhaltig überdurchschnittlich, damit wir aktiv die Weiterentwicklung unseres Landkreises im Einklang zwischen Ökonomie und Ökologie fördern können.
- Wir tragen mit einer Vielzahl an Personalentwicklungsmaßnahmen und gesundheitsfördernden Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter bei.
- Unser partnerschaftlicher und fairer Umgang untereinander ist in unserem Verständnis für „Führung und Kommunikation“ verankert.

8. Anreizsysteme

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

Unser variables Vergütungssystem S-Klasse! vereint tarifliche sowie übertarifliche Entgeltbestandteile. Beurteilt werden seit 2017 die Mitarbeiter mit einer neunstufigen Bewertungsskala mit folgenden Kriterien:

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

Mit unserer variablen Vergütung verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz der Personalentwicklung – Ziel ist es, die Beschäftigten in mehreren Kompetenzfeldern zu beurteilen und zu fördern, damit diese so den Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 gewachsen sind. Dazu gehört auch ein sparsamer Umgang mit Ressourcen, wie Strom, Wasser, Papier, etc. Dies fließt

in das Kriterium „unternehmerisches Denken und Handeln“ ein. Für das Jahr 2019 betrug der durchschnittliche Punktwert 5,83 Punkte. Dieses Kriterium liegt somit auf Platz zwei hinter dem Kriterium Fachkompetenz. Darüber hinaus sind in das Vergütungssystem keine weiteren Nachhaltigkeitsziele integriert. Die jährliche Beurteilung wird durch die Personalabteilung ausgewertet. Sollte der Durchschnittswert einer Kompetenz im Vergleich zu anderen Kompetenzen (oder zum Vorjahr) stark abfallen, wäre dies ein Alarmsignal, um Maßnahmen abzuleiten. Bei der Vergütung der obersten Führungsebene (Vorstand) spielen Nachhaltigkeitsziele (noch) keine Rolle. Im Rahmen der Festlegung des jährlichen Stellenplans wird, unter Mitwirkung des Compliancebeauftragten und der internen Revision, die Ausgestaltung des Anreizsystems besprochen und beurteilt, inwieweit die Zielerreichung damit unterstützt wird. Die entsprechende, mit dem Personalrat geschlossene, Dienstvereinbarung ist jeweils auf drei Jahre befristet, sodass spätestens alle drei Jahre das Anreizsystem komplett auf den Prüfstand gestellt wird. Dies geschieht im Rahmen eines Projektes unter der Leitung der Abteilung Personal mit Einbindung des Personalrates.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung wird jährlich ein Angemessenheitsbericht erstellt. Im Rahmen einer Sitzung des Verwaltungsrats wird über diesen Bericht informiert.

Ein weiteres Anreizsystem ist unser betriebliches Vorschlagswesen „Spürnase“. Hier können Mitarbeiter Vorschläge zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen einreichen. Bei Umsetzung der Vorschläge erhalten die Mitarbeiter eine finanzielle Anerkennung. Das betriebliche Vorschlagswesen ist der Abteilung „Organisation“ zugeordnet und wird dort regelmäßig ausgewertet. Im Zuge unserer neuentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie könnte es z. B. eine Maßnahme sein, im betrieblichen Vorschlagswesen eine Sonderkategorie „Nachhaltigkeit“ zu schaffen und umgesetzte Vorschläge dieser Kategorie mit einem höheren Betrag anzuerkennen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Sparkasse Zollernalb ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Das höchste Kontrollorgan wird durch den Verwaltungsrat gebildet. Die Vergütung folgt der Empfehlung des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg.

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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

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

Wie wir und ob wir in Zukunft in diesem Bereich ein strukturiertes Vorgehen

umsetzen, wird im Rahmen unserer Strategieentwicklung bis zum Jahr 2020 entschieden.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Weitere Themen kamen durch unsere Stakeholder im Berichtsjahr 2019 nicht auf.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Trotz der anhaltenden Niedrigzinsphase, gehören Mittel der Landesbausparkasse Südwest zu unserem Standardprogramm. Die Empfehlung an unsere Kunden richtet sich an deren Bedürfnissen aus, die in einer ganzheitlichen Beratung gemeinsam erarbeitet werden. Es gibt keine Unterscheidung zwischen Kauf, Neubau- oder Modernisierungsmaßnahmen. Die Einführung des Baukindergeldes war ein Anreiz für zusätzliche Investitionen in Maßnahmen, welche die Energieeffizienz erhöhen und welche den Nachhaltigkeitsstandard erfüllen.

Förderdarlehen der KfW und der L-Bank sind als Ergänzung zu den Sparkassendarlehen in die Finanzierungen eingeflossen. Die Kredite der Förderbanken setzen aufgrund ihrer Bedingungen Nachhaltigkeit voraus und dienen somit unter anderem für energetische Maßnahmen, die langfristig unserer Umwelt zu Gute kommen. Die Bewertung der konkreten Maßnahmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit ist für ein Kreditinstitut nicht auswertbar.

Im Anlagebereich verfügen wir aufgrund der Zinssituation über kein hauseigenes nachhaltiges Passivprodukt. Bejaht der Kunde sein Interesse an nachhaltigen Geldanlagen, so nutzen wir die Möglichkeiten von nachhaltigen Investmentfonds als Alternative. Die Hauptanbieter dieser Investmentfonds (DEKA, LBBW) berücksichtigen in ihrer Anlagestrategie die Nachhaltigkeitslevels internationaler Organisationen. Eigenanlagen sind über nachhaltig investierende Fondsanbieter angelegt.

Inwieweit sich die bisherigen Maßnahmen durch den oben beschriebenen Produktverkauf sozial und ökologisch auswirken kann nicht ermittelt werden. Wir werden uns im Rahmen der Ableitung einer Strategie geeignete Maßnahmen überlegen.

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

Die Beratenden der Sparkasse sprechen die Kunden aktiv auf das Thema

nachhaltige Produkte an, um so auch die Kunden zu sensibilisieren. Für das Jahr 2020 sind u. a. Schulungsmaßnahmen in Sachen nachhaltiger Finanzprodukte für unsere Mitarbeitenden vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Das Ergebnis des Nachhaltigkeitschecks bei der Deka ergibt, dass über 94% unserer Eigenanlagen im Depot A einen nachhaltigen Charakter aufweisen. Unternehmen und Produkte, die keinen nachhaltigen Ansatz aufweisen, versuchen wir bei der Neuanlage zu vermeiden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Als Dienstleistungsunternehmen werden bei uns keine großen Mengen an natürlichen Ressourcen benötigt. Unser Ressourcenverbrauch beschränkt sich vorwiegend auf die Gebäudeenergie (Strom und Heizung). Hierbei achten wir seit Jahren darauf, dass kontinuierlich Einsparpotenziale sinnvoll umgesetzt werden. Die Umstellung auf LED-Technologie, der Einsatz von Effizienzpumpen und ein ressourcenschonender Umgang sind bei unserm täglichen Tun fest verankert.

Für die Unterstützung des Gebäudemanagements unserer Hauptstelle setzen wir eine intelligente und moderne Gebäudeleittechnik ein. Unsere Energielieferanten sind in der Regel Dienstleister aus der Region. Auch bei der Auswahl unserer Handwerker und Dienstleister setzen wir unseren Fokus auf Regionalität bei der Auftragsvergabe.

Bei der Beschaffung von Geschäftsausstattung und Möbel ist uns eine multifunktionale Nutzung sehr wichtig, um flexibel auf Veränderungen reagieren und die Möbel langfristig einsetzen zu können.

Unsere fünf am meisten genutzten Ressourcen im Berichtsjahr waren:

Strom mit 1.435.638,37 kWh
Erdgas mit 235.720,91 m³
Heizöl mit 61.089,00 Liter
Holzpellets mit 16.340 kg

Papier mit 4.822.500 Blatt

12. Ressourcenmanagement

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

Geplante Investitionen werden seit jeher auf Notwendigkeit, Funktionalität und sofern möglich auf ihre Ökobilanz hin geprüft und nach dieser Prüfung dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt. Hierbei versuchen wir auf ein ausgewogenes Verhältnis von Kosten und Nutzen zu achten. Maßnahmen, wie beispielsweise der Einsatz von LED-lichttechnik, sind bereits umgesetzt.

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

Seit zwei Jahren ist zusätzlich ein Projektteam eingesetzt, welches sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt und derzeit ein Strategiepapier entwickelt, um einen Neuprozess anzustoßen.

Unser Hauptenergieverbrauch kommt aus der Gebäudeenergie (Heizung, EDV, Lüftung, Kühlung, Geräte- und Lichtstrom). Die Bezugsgrößen sind der Strom- und Wasserverbrauch, sowie der Verbrauch an fossilen Brennstoffen und regenerativer Energieträger und deren CO₂-Bilanz. Dabei achten wir auf die Verbräuche aus dem zurückliegenden Jahr. Die aktuellen Verbräuche sollten, nach Einbezug der äußeren Rahmenfaktoren wie beispielsweise die durchschnittliche Außentemperatur im Winter, niedriger sein.

Ziel ist es unsere Verbräuche sukzessive zu reduzieren und gleichzeitig zu prüfen, wie die Nutzung erneuerbarer Energie weiter ausgebaut werden kann. Für den Geschäftsbetrieb, und im Speziellen für das Ressourcenmanagement, wollen wir im Rahmen der Strategieentwicklung im Jahr 2020 ebenfalls geeignete Ziele und Maßnahmen ableiten. Diese werden wir dann einer jährlichen Überprüfung unterziehen, in die die Unternehmensleitung eingebunden sein wird. Somit stellen die Energieverbräuche das wesentliche Risiko bei uns dar. Mit dieser Vorgehensweise managen wir die uns bekannten Risiken und sehen darüber hinaus keine weiteren wesentlichen Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papier: 4.822.500 Blatt (Qualität: 80g)

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

bis 31.12.2019

Strom	1.435,63 MWh
Erdgas	2.357,21 MWh
Heizcontract:	438,06 MWh
Heizöl:	61.089,00 Liter
Pellets:	16,34 Tonnen (NEZ)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Unser durchgeführtes Energieaudit 2019 hat gezeigt, dass sich die Maßnahmen der letzten Jahre positiv auswirken. Im Vergleich pro Kopf und Quadratmeter Nutzfläche zu anderen Sparkassen ist unser Energiebedarf unterdurchschnittlich und somit positiv für unsere CO₂ Bilanz.

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

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

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

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

Der bei unserem Unternehmen anfallende Müll spielt eine untergeordnete Rolle, da es sich überwiegend nur um Papier/Büroartikel-Verpackungsmaterial handelt. In der Regel sind diese Abfälle recycelbar und werden über öffentliche oder örtliche Dienstleister entsorgt, die sich verpflichtet haben, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

Ein Großteil unserer Kreditaktenführung ist bereits auf digitale Prozesse umgestellt. Weitere Bereiche sind bereits für 2020 in Planung.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Unser Hauptenergieverbrauch kommt aus der Gebäudeenergie (Heizung, EDV, Lüftung, Kühlung, Geräte- und Lichtstrom). Die Bezugsgrößen sind der Strom- und Wasserverbrauch, sowie der Verbrauch an fossilen Brennstoffen und regenerativer Energieträger und deren CO₂-Bilanz. Dabei achten wir auf die Verbräuche aus dem zurückliegenden Jahr. Die aktuellen Verbräuche sollten, nach Einbezug der äußeren Rahmenfaktoren wie beispielsweise die durchschnittliche Außentemperatur im Winter, niedriger sein.

Ziel ist es, unsere Verbräuche sukzessive zu reduzieren und gleichzeitig zu prüfen, wie die Nutzung erneuerbarer Energie weiter ausgebaut werden kann. Für den Geschäftsbetrieb wollen wir im Rahmen der Strategieentwicklung im Jahr 2020 ebenfalls geeignete Ziele und Maßnahmen ableiten. Diese werden wir dann einer jährlichen Überprüfung unterziehen, in die die Unternehmensleitung eingebunden sein wird. Somit stellen die Energieverbräuche das wesentliche Risiko bei uns dar. Mit dieser

Vorgehensweise managen wir die uns bekannten Risiken und sehen darüber hinaus keine weiteren wesentlichen Risiken.

Bisher setzen wir Projekte zur Reduzierung unserer Emissionen ohne feste Vorgaben um. Beispielsweise planen wir bei Neubauprojekten (aktuell der Neubau des Parkhauses) den Einsatz von erneuerbaren Energiequellen ein. So entsteht dort bis zum Jahr 2021 ein Solardach mit einer Leistung von 60 kWp.

Die Datenerhebung zu unseren Bezugsgrößen erfolgt momentan über das Tool der österreichischen Umweltamtes. Im Rahmen der Strategieentwicklung wollen wir uns jedoch zukünftig mit dem VfU-Tool mit den Umweltkennzahlen für Finanzinstitute auseinandersetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO₂ Äquivalent: 1.345,20 Tonnen

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Indikatoren Scope 1 und Scope 2 sind zusammengefasst im CO₂ Äquivalent: 1.345,20 Tonnen Detailliertere Auswertungen können wir aktuell noch nicht vornehmen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die sonstigen indirekten THG-Emissionen haben bei uns eine untergeordnete (geringfügige) Rolle und werden nicht extra betrachtet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Erstmalig mit dem Energieaudit 2019 konnten Vergleichsdaten von ca. 150 auditierten Sparkassengeschäftsstellen im Bereich Energiebedarf pro Mitarbeiter bzw. pro Quadratmeter Nutzfläche miteinander verglichen werden. Der Vergleich hat gezeigt, dass unsere bisherigen Maßnahmen wie bspw.

- die Umstellung auf LED-Beleuchtung,
- der Einsatz einer intelligenten Gebäudeleittechnik,
- die Umstellung auf Effizienzpumpen,

Wirkung zeigen und zu einer besseren Energiebilanz führen.

Der direkte Vergleich zwischen 2018 und 2019 ergibt eine Erhöhung der THG-Emissionen von 31,20 Tonnen bzw. von 2,37 % zum Vorjahr. Dieser Wert setzt sich aus allen Energieträgern zusammen. Die Erhöhung resultiert jedoch nur aus dem höheren Gas- und Pelletsverbrauch. Beim Stromverbrauch konnte eine Reduzierung zum Vorjahr erreicht werden.

Sicherlich haben die überdurchschnittlichen Klimawerte 2018 ihren Teil dazu beigetragen. Im Vergleich zu 2017 ergibt sich eine Reduzierung von THG-Emissionen von 120,4 Tonnen bzw. von 8,2 %.

Berechnungsmethode

Die Berechnung wurden über den Internetrechner www.umweltbundesamt.at durchgeführt.

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 (TVöD) Anwendung und die ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassungen einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA). Außerdem greifen die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge. Nationale und internationale Standards (z. B. Rechtsprechung des EUGH) werden zeitnah umgesetzt. Sowohl der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) als auch der zuständige regionale Sparkassenverband Baden-Württemberg unterstützen die Sparkasse Zollernalb mit ihrer Expertise.

Die Vertretung der Beschäftigten erfolgt nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Die Unternehmensführung wird in regelmäßig stattfindenden Jour fixe über anstehende Änderungen und aktuelle Fragestellungen vom Leiter des jeweiligen Fachbereiches unterrichtet. Die Einführung neuer Arbeitsanweisungen und/oder die Umsetzung neuer Konzepte sowie die Änderungen vorhandener interner Abläufe beschließt und diskutiert der Vorstand mittels einer Beschlussvorlage. Bei der Erstellung von Beschlussvorlagen ist auch der Personalratsvorsitzende eingebunden. Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich über wesentliche Vorhaben informiert.

Im Rahmen unseres jährlichen Planungs- und Strategieprozesses prüfen sowohl die jeweiligen Fachbereiche als auch die Unternehmensführung, ob Handlungsbedarfe bestehen. Ziel ist, dass das jetzige gute Niveau gehalten,

wenn nicht sogar verbessert werden kann. Dies wird einmal jährlich geprüft.

Um Arbeitnehmer stärker zu beteiligen und einzubinden, existiert ein betriebliches Vorschlagswesen. Die interne Kommunikation (Mitarbeiterzeitung) erfolgt online, jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, eine Kommentarfunktion zu nutzen. In regelmäßigen Abständen werden gemeinschaftliche Mittagessen „Wissensbissen“ oder Frühstücke „Early bird“ organisiert, um den internen Austausch zu fördern und um Informationen (über die üblichen Kanäle hinaus), weiterzugeben. Diese Wege sollen zukünftig noch stärker für die Information zu Nachhaltigkeitszielen genutzt werden.

Neben dem Personalrat gibt es zwei Beauftragte des Arbeitgebers, die als Anlaufstelle für mögliche Beschwerden bzgl. Diskriminierung, Mobbing und weitere Verletzungen der Arbeitnehmerrechte dienen. Des Weiteren sorgen ein Beauftragter für Arbeitsschutz und eine Beauftragte für Inklusion dafür, dass gesundheitliche Aspekte berücksichtigt werden. Es finden regelmäßige Betriebsbegehungen unter Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes statt. Für die Weiterentwicklung unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Mitarbeiter regelmäßig befragt. Die Maßnahmen werden einmal jährlich evaluiert (Teilnehmerzahlen, Anwesenheitsquoten, Rückmeldungen Teilnehmer).

Das Nachhaltigkeitmanagement der Sparkasse Zollernalb wird durch eine Koordinationsgruppe mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen gesteuert. Hierzu gab es Aufrufe an die Belegschaft, ihren Input und ihre Meinung in die Projektgruppe hineinzutragen. Bis Jahresende 2020 wollen wir hier weitere Maßnahmen und ggf. Indikatoren ableiten, die in unseren jährlichen Strategieprozess einfließen sollen. Wir fördern mit unserem Konzept „Ehrenamt“ die ehrenamtliche Tätigkeit von Mitarbeitern und ermutigen diese, sich aktiv ins Gemeinwesen einzubringen.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerbelange. Unsere Beschäftigten sind überwiegend mit dem Vertrieb von Finanzdienstleistungen oder den damit verbundenen allgemeinen Verwaltungs- und Kontrollaufgaben beschäftigt. Bei unseren Produkten handelt es sich um Finanzdienstleistungen. So sind z. B. Gesundheitsgefährdungen aufgrund beispielsweise Umgang mit Gefahrstoffen oder schwere körperliche Tätigkeiten ausgeschlossen. Da wir kein verarbeitender Betrieb sind, existieren auch keine Lieferketten, bei denen es zu Verletzungen der Arbeitnehmerrechte kommen könnte.

Auch aufgrund der Zusammensetzung unseres Kontrollorgans aus demokratisch gewählten Persönlichkeiten des Zollernalbkreises (Mitglieder des Kreistages, Bürgermeister, Vorsitzender des Verwaltungsrates ist der Landrat) sowie Mitarbeitervertretern ist gewährleistet, dass Arbeitnehmerbelange eine sehr hohe Priorität haben und geschützt werden. Auf eine Risikoanalyse in Hinblick auf Missachtung der Arbeitnehmerrechte wird aufgrund der oben

aufgeführten Tatsachen verzichtet.

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

15. Chancengerechtigkeit

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

Für den Bereich Chancengleichheit haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren hohen Standard zu halten. Wir überprüfen deshalb regelmäßig (mindestens einmal jährlich) unsere Konzepte. In monatlichen Jour fixe der Personalabteilung mit dem Personalrat können aktuelle Entwicklungen besprochen werden.

Die Basis unserer Vergütung bildet der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD). Bis auf den Vorstand, Reinigungskräfte und Aushilfen (Stand 30.12.2019 = 13 Personen), werden alle Beschäftigten nach Tarif vergütet. Die Festlegung der Eingruppierung folgt ebenfalls den Vorschriften der tariflichen Entgeltordnung. Hier gelten gleiche Regelungen für Frauen, Männer und Diverse.

Der Sparkasse Zollernalb ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Wir bieten flexible Arbeitszeiten (Teilzeitquote vom 20% Stand 31.12.2019), Heimarbeitsplätze (42 Beschäftigte) Betreuungszuschuss für Kinder bis 3 Jahren (diesen erhalten 24 Personen) und einen Zuschuss für die Ferienbetreuung für Kindern bis 12 Jahren (wurde im Jahr 2019 27mal in Anspruch genommen). Für Herausforderungen aller Art im beruflichen und privaten Umfeld gibt es die Möglichkeit, eine psychosoziale Beratungsstelle aufzusuchen, um Unterstützung zu erhalten. Im Jahr 2019 nahmen 4 Personen dieses Angebot in Anspruch, es gab insgesamt 6 Beratungseinheiten. Die Kosten für die Erstberatung trägt die Sparkasse.

Zwei Vertrauenspersonen (einmal männlich, einmal weiblich) sind für unsere Beschäftigten installiert, an die man sich im Falle einer Benachteiligung wenden kann. Diese Vertrauenspersonen werden vom Personalrat vorgeschlagen.

Wir beschäftigen Personen mit 11 unterschiedlichen Nationalitäten.

Wir erstellen jährlich einen Personalcontrollingbericht, in dem wir für 8 Elemente der Personalarbeit (Personalgewinnung, Personalbindung, Personalentwicklung, Personaleinsatz, Anreizsysteme, Führung) mehrere Kennzahlen ermitteln und daran unsere Zielerreichung messen. Zielabweichungen werden analysiert und Maßnahmen abgeleitet. Die Ziele im Zusammenhang mit Chancengleichheit (Übernahmequote Azubis, Bindung von Auszubildenden, mittlere Betriebszugehörigkeit, Verteilung variabler Vergütung) wurden für das Jahr 2018 erreicht.

Im Jahr 2019 wurden von 22 Auszubildenden 21 übernommen. Da der Personalcontrollingbericht auch Zahlen bezüglich der variablen Vergütung enthält und diese laut Tarif erst ab April (laut interner Dienstvereinbarung sogar erst zum Mai) jeden Jahres ausgezahlt wird, liegen weitere aktuelle Zahlen für das Jahr 2019 noch nicht vor.

16. Qualifizierung

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

Wir analysieren im Rahmen des jährlichen Stellenplans die Altersstruktur und das Veränderungsrisiko unseres Personals und planen so unser Personal vorausschauend. Gesetzliche Vorgaben aus dem Arbeitsschutz (z. B. psychische Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement) setzen wir konsequent um. Im Jahr 2019 erhielten 24 Beschäftigte eine Einladung zu einem BEM – Gespräch. Unser Angebot an Kursen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde fortgeführt und um einen Yoga-Kurs sowie einen Workshop zur Rauchentwöhnung erweitert. Betriebssportgruppen ergänzen das Angebot. Für Maßnahmen im Betriebssport und im Gesundheitsmanagement standen 2019 rund 46.000 Euro zur Verfügung.

Aufgrund des hohen Publikumsverkehrs besteht für unsere Beschäftigten in Service- und Beratung ein höheres Infektionsrisiko für ansteckenden Krankheiten. Die Kosten einer Grippeimpfung werden deshalb von der Sparkasse übernommen. Weitere gesundheitliche Risiken ergeben sich aus der Tätigkeit bei der Sparkasse nicht.

Mit aktuell 77 Auszubildenden sind wir der größte kaufmännische Ausbildungsbetrieb im Zollernalbkreis. Hinzu kommen noch viele Weiterbildungen in den verschiedensten Fachrichtungen. Die Aus- und Weiterbildung ist uns sehr wichtig. Es ist uns ein Anliegen, unsere

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Neunzehn Sparkassenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter absolvierten in 2019 anspruchsvolle Weiterbildungen. Vom Betriebswirt, Bachelor an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und an der Managementakademie der Sparkassen-Finanzgruppe bis hin zur Zertifizierung zum Testamentsvollstrecker und Stiftungsmanager ist alles dabei. Unser Ziel, dass mindestens fünf Mitarbeiter in einem Jahr einen höherwertigen Bildungsabschluss erhalten, wurde somit wieder erreicht.

Die zunehmende Digitalisierung und der Wandel der Arbeitswelt 4.0 stellen auch die Sparkasse Zollernalb vor Herausforderung. Im Jahr 2018 startete deshalb das Projekt „Digitalisierung im Kundengeschäft“. Im Einzelnen geht es dabei um:

- den Baustein Dynamik, der sich speziell um die Anforderungen kümmert, die eine Technologiedynamik mit sich bringt – es geht um die Etablierung eines Innovationsmanagements.
- den Baustein Place, der sich mit der Schnittstelle zwischen Berater und Kunde befasst – über alle Vertriebs- und Kommunikationskanäle hinweg. Der Grundsatz heißt hier Multikanal.
- den Baustein Promotion, der unsere Kommunikation zu digitalen Themen sowohl intern, als auch extern verbessert – immer mit dem Credo „Digitaler werden, Sparkasse bleiben“.
- den Baustein People, der sich mit den Anforderungen an die Mitarbeiter befasst.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

-
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

- Durchschnittliche Abwesenheitsquote wegen Krankheit: 3,9% (basierend auf Betriebsvergleich 2018)
- Arbeitsunfälle: 17 (die Sparkasse Zollernalb wurde im Mai 2019 überfallen, alleine hieraus resultieren 12 Unfallmeldungen)
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Mit Gewerkschaften sind keine Maßnahmen vereinbart.

Trotzdem unterstützt die Sparkasse Zollernalb die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen (siehe auch Kriterium 16):

- Arbeitssicherheitsausschuss
- Wiedereingliederungsverfahren (BEM)
- Betriebsärztliche Betreuung
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen
- Betriebssportmöglichkeiten
- Psychosoziales Beratungsangebot
- Kurse, Workshops und Vorträge im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Eine durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach

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

- Durchschnittliche Abwesenheitsquote der bankspezifisch Beschäftigten aufgrund von Fort- und Ausbildung: 3,9% (basierend auf Betriebsvergleich 2018). Damit liegen wir über dem Durchschnitt der Sparkassen in Baden-Württemberg (3,1%)

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Auszüge aus unserem Personalcontrollingbericht Stand 30.06.2019: **Altersstruktur Mitarbeiter** zum Berichtsstichtag

Köpfe	648
MAK	559,37
Altersdurchschnitt	40,93 (Ist Jahre/Kopf)

	Ist Köpfe	männlich	weiblich	Ist Quote
Mitarbeiter < 20 Jahre	27	11	16	4,17
Mitarbeiter 20 Jahre < 30 Jahre	154	47	107	23,77
Mitarbeiter 30 Jahre < 40 Jahre	123	36	87	18,98
Mitarbeiter 40 Jahre < 50 Jahre	118	42	76	18,21
Mitarbeiter 50 Jahre < 55 Jahre	72	22	50	11,11
Mitarbeiter 55 Jahre < 60 Jahre	92	36	56	14,20
Mitarbeiter >= 60 Jahre	62	31	31	9,57

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

Verwaltungsrat: 13 Männer, 2 Frauen

Führungsebene: 53 Beschäftigte mit Führungsfunktion (52,70 MAK)

- davon 43 männlich, 10 weiblich
- 3 FK zwischen 21 und 30 Jahren
- 7 FK zwischen 31 und 40 Jahre
- 16 FK zwischen 41 und 50 Jahren
- 11 FK zwischen 51 und 55 Jahren
- 11 FKs zwischen 56 und 60 Jahren
- 5 FKs älter als 60

Bildungsstruktur bankspezifische Mitarbeiter

Mitarbeiter zum Berichtsstichtag (31.12.2018, Betriebsvergleich 2018):

Köpfe 514

	Ist Köpfe
Lehrinstitut	9
Master Universität	14
Master FH	14
Bachelor Universität	3
Bachelor FH	14
Bankbetriebswirt	123
Bankfachwirt	174
Bankkaufleute	83
Andere Ausbildungsberufe	68
Ohne Abschluss	12
Abschluss nicht gefüllt(Auszubildende)	77

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind keine Fälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit bzw. Geschäftsbeziehungen ergeben sich in den Bereichen Sparkassenbetrieb (Einkauf und Bau/Liegenschaften) und im Kerngeschäft (Produkte und Eigenanlagen). Im Bereich Mitarbeiter sehen wir keine Gefährdung von Menschenrechten, da wir uns strikt an die rechtlichen Rahmenbedingungen des TVÖD halten und ausschließlich in Deutschland tätig sind. Hier herrscht eine geltende Rechtsordnung.

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

Darüber hinaus werden bei der Vergabe von Bauvorhaben vorzugsweise regionale Handwerker, Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse Zollernalb beauftragt. Dieser Prozess ist so von der Unternehmensführung vorgegeben und in unseren Leitlinien „Bau“ angewiesen. Die Einhaltung der Anweisung wird durch unsere Interne Revision regelmäßig überprüft.

Durch unsere Vorgehensweise und die langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten und Handwerkern sind uns bis heute keine Verstöße gegen Menschenrechte durch diese Partner bekannt geworden. Eine weitere Prüfung ist uns nicht möglich.

Im Bereich Kerngeschäft entstehen vor allem im Bereich des Eigenhandels, Risiken von Menschenrechtsverstößen (beispielsweise die Einhaltung von

Arbeitsschutzmaßnahmen) bei Unternehmen in die wir investiert sind. Daher arbeiten wir beim Thema Geldanlage mit der DEKA zusammen, die sich ebenfalls der nachhaltigen Geldanlage verpflichtet und in Ihren Fonds Assets vermeidet, die gegen Menschenrechte verstoßen (siehe Kriterium 4). Bei der Eigenanlage investieren wir in Spezialfonds, die zu einem hohen Anteil auf ethische und moralische Werte achten (siehe GRI G4-FS11).

Bisher gibt es jedoch noch kein ganzheitliches und durchgängiges Konzept für alle Bereiche (Sparkassenbetrieb und Kerngeschäft). Im Rahmen der Ableitung von Zielen und Maßnahmen im Jahr 2020 wollen wir prüfen, ob eine Zielsetzung beim Thema Menschenrechte für unser Kerngeschäft (Einlagen, Kredite und Eigenhandel) umsetzbar ist. Mit dieser Vorgehensweise sehen wir keine wesentlichen Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Ist für uns nicht relevant da wir unsere Bauinvestitionen grundsätzlich im Zollernalbkreis tätigen und auf regionale Firmen zurückgreifen.

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

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

Die Sparkasse Zollernalb betreibt Geschäftsstellen ausschließlich im Zollernalbkreis. Daher wird dieser Leistungsindikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Wir beziehen Leistungen grundsätzlich aus der Region oder aus dem Inland.
Die Einhaltung sozialer Kriterien neuer, inländischer Lieferanten wird explizit
nicht zusätzlich geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Leistungsindikatoren in diesem Bereich können und werden nicht erhoben, da
wir – mit Ausnahme der Sparkasseneinkaufsgesellschaft und dem Deutschen
Sparkassenverlag – mit kleinen Handwerbetrieben zusammenarbeiten und dort
keine Erhebungen zum Thema Menschenrechte erfolgen. Da diese aber in
Deutschland und speziell im Zollernalbkreis tätig sind und durch öffentliche
Prüfstellen kontrolliert werden, halten wir das dadurch entstehende Risiko für
absolut gering.

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.

Als regional verankertes Kreditinstitut tätigt die Sparkasse Zollernalb ihre Geschäfte mit Einwohnern und Unternehmen aus der Region. Andere Geschäfte stehen in keinem strategischen Fokus.

Auf Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse erfüllen wir unseren öffentlichen Auftrag, indem wir sowohl den Wettbewerb, vorrangig in unserem Geschäftsgebiet, stärken, als auch die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherstellen. Das Interesse unserer Kunden steht bei uns im Mittelpunkt, was sich an den internen Maßstäben, die konsequent an den Bedürfnissen, Erwartungen und Wünschen unserer Kunden ausgerichtet sind, erkennen lässt.

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

Unter dem Leitgedanken „Nummer 1 zu sein, heißt für uns Verantwortung“ engagieren wir uns zudem persönlich und finanziell für eine Vielzahl sozialer Initiativen, kultureller Angebote und sportlicher Projekte im Zollernalbkreis. Durch die „Konzeption Ehrenamt“ unterstützen wir unsere Mitarbeiter, ihre ehrenamtlichen Aufgaben wahrzunehmen und fördern damit das persönliche, ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Budget „Regionales Engagement“ für Spenden und Sponsoring wird jährlich in Abstimmung mit der Unternehmensführung und in Abhängigkeit des wirtschaftlichen Erfolges festgelegt. Im Jahr 2019 konnten 1.024,6 TEUR für Soziales, Kultur, Kunst, Umwelt, Bildung und Sport zur Verfügung gestellt werden. Konkrete Ziele sollen nach der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, des Leitbildes und der daraus abgeleiteten Maßnahmen bis 2022 festgelegt werden, um mit diesen konform zu sein.

Auf Basis von unterjährigen Reportings bzw. eines abschließenden Jahresreportings prüfen wir die Ausrichtung der getätigten Maßnahmen. Wichtig bei der Vergabe unserer Spenden- und Sponsoringmittel ist, dass diese zum Gemeinwohl des Zollernalbkreises beitragen.

Im Rahmen unseres Verhaltenskodexes Spenden/Sponsoring handeln wir nach diesem Prinzip, sodass wesentliche Risiken ausgeschlossen werden. Einen Prozess zur regelmäßigen Überprüfung wesentlicher Risiken gibt es bislang noch nicht. Dieser soll nach der

Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, des Leitbildes und der daraus abgeleiteten Maßnahmen bis 2022 definiert werden. Der Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring ist jedem Entscheider bekannt und ein entsprechendes Handeln ist bei jeder Vergabe daran ausgerichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Per 31.12.2019:

- Bilanzsumme: 3.629 Mio. Euro
- Kundenpassiva: 2.777 Mio. Euro
- Kundenaktiva: 2.114 Mio. Euro

Beitrag zum Gemeinwesen per 31.12.2019:

- Steuerzahlungen: 6,477 Mio. Euro
- Personalaufwand: 35,720 Mio. Euro
- Stiftung, Spenden, Sponsoring: 1,0 Mio. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Wir sind Mitglied des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband angeschlossen. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

Die Sparkasse Zollernalb hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG, MaRisk, HGB, MaComp, Basel I-III Richtlinien etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem Sparkassengesetz für Baden-Württemberg ergeben. Im Rahmen unserer Risikostrategie müssen aufsichtsrechtliche und gesetzliche Normen jederzeit erfüllt sein. Dafür sorgt unsere Compliance-Organisation (siehe auch Kriterium 20). Die Risikostrategie wird bei Bedarf, mindestens jedoch jährlich, überprüft und sukzessive weiterentwickelt.

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

Um Korruption und Bestechung zu verhindern, halten wir uns an die tariflichen Vorschriften des §3 TVöD-S. Dies ist explizit in der allgemeinen Geschäftsanweisung und in den Verhaltensrichtlinien der Mitarbeiter der Sparkasse Zollernalb festgeschrieben. Demnach dürfen Belohnungen, Geschenke, Provisionen, Incentives, Erbschaften und Vermächtnisse oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen, die unmittelbar oder mittelbar in Bezug zur dienstlichen Tätigkeit stehen, nur mit Zustimmung der Unternehmensführung angenommen werden. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn Angehörige der Mitarbeiter zum Kreis der Begünstigten gehören. Bei Bestechungsversuchen ist neben dem

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

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

Bisher konnten wir durch unsere jährlichen Auswertungen keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex Spenden/Sponsoring bzw. keine Fälle von Korruption feststellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

Unser integrires Handeln wird bestimmt durch folgende Prinzipien:

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

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

Für die Überwachung dieser Vorgaben ist neben der Internen Revision der Compliance-Beauftragte bzw. die Abteilung Compliance verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Außerdem überwacht die Abteilung Compliance, dass die Gesetze und Richtlinien hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen eingehalten werden.

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

Themenbezogen werden alle Mitarbeiter regelmäßig über unser internes Informationsportal sensibilisiert oder es erfolgen konkrete Schulungen (z. B. Geldwäsche). Außerdem werden diese Prinzipien in unseren Führungs- und Steuerungskreisen wiederkehrend erörtert.

Wir haben auf unserer Homepage die Möglichkeit geschaffen, dass sich Kunden sowie

Nichtkunden an uns in sämtlichen Fragen oder bei Hinweisen wenden können.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken geprüft und erfasst. Neben den Stabsbereichen am Hauptstandort Balingen hat die Sparkasse Zollernalb 31 Geschäftsstellen. In die Risikoanalyse und Kontrollhandlungen werden 100 % einbezogen. Es wurden keine Korruptionsrisiken identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es wurden im Jahr 2019 keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

Im Jahr 2019 wurden keine Bußgelder verhängt. Es gab keine monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.