



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

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

---

## Sparkasse Ansbach

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

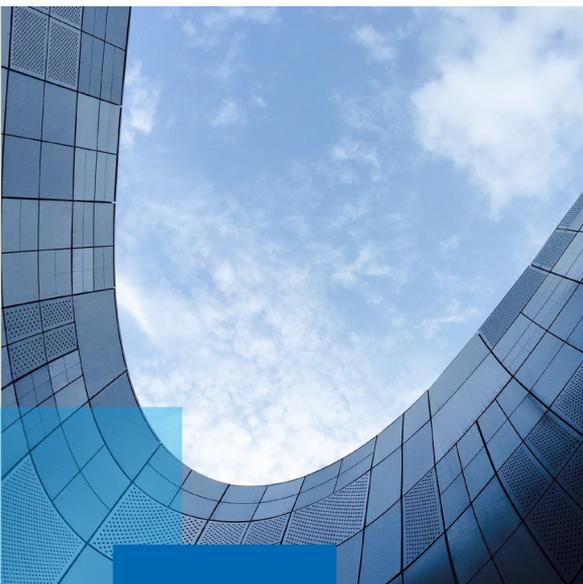
Kontakt

Sparkasse Ansbach

Anna-Maria Müller

Sparkassenplatz 1  
91522 Ansbach  
Deutschland

0981/189-1014  
0981/189-88 10 99  
anna-maria.mueller@sparkasse-  
ansbach.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: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Ansbach ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Ansbach, Feuchtwangen, Rothenburg ob der Tauber, Dinkelsbühl, Wassertrüdingen und Heilsbronn. Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband Kreis- und Stadtparkasse Ansbach.

Die Sparkasse Ansbach untersteht der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) sowie der Regierung von Mittelfranken. Grundsätzlich betreibt die Sparkasse alle banküblichen Geschäfte, soweit es das bayerische Sparkassengesetz und die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen oder die Satzung der Sparkasse vorsehen. Organe der Sparkasse sind der Vorstand und der Verwaltungsrat. Der Vorstand, bestehend aus drei Mitgliedern, leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung, vertritt sie und führt ihre Geschäfte. Der Verwaltungsrat, bestehend aus 19 Mitgliedern, bestimmt die Richtlinien für die Geschäfte der Sparkasse und überwacht den Vorstand.

Die Sparkasse Ansbach ist Mitglied des Sparkassenverbandes Bayern und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband angeschlossen. Sie haftet mit den anderen bayerischen Sparkassen gemäß § 8 Abs. 2 der Satzung des Sparkassenverbandes Bayern für die Verbindlichkeiten des Sparkassenverbandes Bayern.

Die Sparkasse Ansbach ist Mitglied im Sparkassenstützungsfonds des Sparkassenverbandes Bayern und damit Teil des Sicherungssystems der deutschen Sparkassenorganisation. Dem Sicherungssystem der deutschen Sparkassenorganisation sind die Sparkassen, Landesbanken und Landesbausparkassen angeschlossen. Dieses Sicherungssystem ist von der BaFin als Einlagensicherungssystem nach dem EinSiG (Einlagensicherungsgesetz) anerkannt worden.

Die Sparkasse Ansbach unterliegt dem Regionalprinzip. Dabei steht im Vordergrund, auf Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse vorrangig im Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und alle Bevölkerungskreise, die Wirtschaft und die öffentliche Hand ausreichend mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen zu versorgen. Dabei berücksichtigt

sie die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse in der Region.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, unterhält die Sparkasse Ansbach zum 31.12.2020 im Geschäftsgebiet eine Hauptstelle, 12 BeratungsCenter, 27 Geschäftsstellen und 12 SB-Geschäftsstellen. Die Sparkasse Ansbach hat 103.131 Privatkunden und 11.496 Geschäftskunden (Stand 31.12.2020). Die Bilanzsumme 2020 beträgt 4.950.051.282,42 €.

#### Ergänzende Anmerkungen:

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Homepage der Sparkasse Ansbach veröffentlicht.

---

# 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 Ansbach bekennt sich als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut, das sich insbesondere dem Regionalprinzip und dem Gemeinwohl verpflichtet sieht, in ihrer Strategie ausdrücklich zu dem Grundsatz des nachhaltigen Wirtschaftens. Eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir nicht. Dennoch ist der Nachhaltigkeitsgedanke fest in unserer Geschäftsstrategie verankert.

Entsprechend der Brundtland-Definition von 1987: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen“ wollen wir mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen, mit einer verantwortungsbewussten Geschäftspolitik unter Berücksichtigung der definierten Werte der Sparkasse Ansbach unseren Beitrag zur Sicherung und Steigerung der Lebensqualität, der Zukunftsfähigkeit und des Wohlstands in unserer Region leisten.

Diese Zielsetzung ist in unserer Geschäftsstrategie folgendermaßen definiert:

"Unser Selbstverständnis fußt auf dem öffentlichen Auftrag und beinhaltet eine langfristige, die Generationen übergreifende geschäftliche Ausrichtung in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht. Dadurch schaffen wir Mehrwerte sowohl für unsere Kunden und Mitarbeiter, als auch für die Gesellschaft und die Umwelt – eben für die ganze Region. Zum Erreichen unserer betriebswirtschaftlichen Ziele berücksichtigen wir den Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit, der sich auch in der Ausgestaltung der Produkte widerspiegelt. Die Sparkasse legt auf das Thema Nachhaltigkeit mit den unterschiedlichen Aspekten wie z.B. Umweltschutz, Umgang mit Ressourcen

oder soziales Engagement, einen Schwerpunkt ihres Handelns. Wir engagieren uns gemeinnützig, fördern die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gehen effizient mit natürlichen Ressourcen um.“

Für uns besteht damit die Chance, langfristig unsere Schwerpunkte stärker an den Bedürfnissen der Region in der obengenannten Art und Weise auszurichten. Auch haben wir dadurch die Möglichkeit, unser gemeinnütziges Engagement für die Umwelt und die in der Region lebenden Menschen bekannt zu machen. Zudem fördern wir den Gedanken der Nachhaltigkeit durch unsere Produkte, wie z.B. Nachhaltigkeitsfonds, spezielle Finanzierungsmodelle für Projekte, die die Energiewende unterstützen (Biogasanlagen, Windkraftanlagen, Photovoltaik). Ferner tragen unsere Bemühungen dazu bei, uns als Arbeitgeber, der dem Nachhaltigkeitsgedanken einen hohen Stellenwert einräumt, zu positionieren.

Wir orientieren uns bei der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit an den Grundsätzen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, der auf den wesentlichen, nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsstandards basiert. Wir nutzen die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex auch, um uns in unserer strategischen Positionierung zur Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln.

## 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 Ansbach bekennt sich zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Dort, wo wir Möglichkeiten für ein nachhaltiges Handeln und vor allem Wirken erkennen, versuchen wir, Prozesse und Maßnahmen daran auszurichten. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region und für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen.

In diesem Zusammenhang rückte mit dem Beginn der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 der Schutz der Gesellschaft vor den Herausforderungen dieser Krise in den Fokus.

Wesentliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse haben

hierbei

- die finanzielle Stabilität unserer Kunden trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen
- der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden
- und die damit einhergehende Digitalisierung und Anpassung unserer Prozesse an diese Gegebenheiten.

**Stabilität:**

Die Covid-19-Pandemie hat die verschiedenen Branchen und Betriebe unterschiedlich stark betroffen. Dabei zeigt sich jedoch deutlich, dass viele Existenzen auf eine Sicherung ihrer Liquidität in Form von staatlichen Fördergeldern angewiesen sind. Diese Sicherung stand auch bei der Sparkasse Ansbach das ganze Jahr über im Fokus. So haben wir über 380 Kunden den Weg zu den Fördergeldprogrammen der KfW und der LfA geebnet. In 2020 wurden über 66 Millionen Euro an Corona-Fördermitteln beantragt und auch weitestgehend ausbezahlt. Aber auch Tilgungsaussetzungen fanden in großem Umfang statt. Dabei hat sich gezeigt, dass ein vertrauensvolles Miteinander zwischen Kunden und Berater in der Sparkasse gerade in Krisenzeiten von elementarer Bedeutung sind.

**Gesundheitsschutz:**

Die Gesundheit der Menschen liegt der Sparkasse Ansbach sehr am Herzen. Aus diesem Grund haben wir uns über die gesetzliche Verpflichtung hinaus für verschiedene Präventionsmaßnahmen entschieden. Beispielsweise wurden für die Mitarbeitenden wiederverwendbare Stoffmasken und zahlreiche Desinfektionsmöglichkeiten angeschafft. Aus Gründen des Infektionsschutzes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Pandemie, wurde den Mitarbeitenden, wo dies betrieblich umsetzbar war, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten angeboten. Um unseren Kundinnen und Kunden weiterhin als persönlicher Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung stehen zu können, haben wir auch hier Mund- und Nasenschutzmasken bei Beratungsgesprächen bereitgestellt sowie transparente Plexiglasscheiben zur Vermeidung der Tröpfchenübertragung an den Serviceplätzen und in den Beratungsräumen angebracht.

**Digitalisierung:**

Zur Vermeidung der Übertragung von Covid-19 war es auch für die Sparkasse Ansbach eine große Herausforderung die persönlichen Kontakte im Betrieb und mit den Kundinnen und Kunden zu reduzieren und trotzdem für die Menschen da zu sein. Durch die fortschreitende Digitalisierung haben wir zur Lösung dieser Aufgabe einige Innovationen eingeführt oder ausgebaut, wie beispielsweise die kontaktlose Bezahlmöglichkeit via Apple Pay. Hierdurch wird auf die Verwendung von Bargeld verzichtet, was zum einen den Gesundheitsschutz fördert und zum anderen nachhaltiger in der Abwicklung ist. Mit der Organisation von Beratungen oder internen Besprechungen und

Meetings über digitale Plattformen können diese Termine mit einer größeren räumlichen und zeitlichen Flexibilität stattfinden.

Verantwortung für das Gemeinwohl zu übernehmen steht für die Sparkasse Ansbach im Mittelpunkt ihres öffentlichen Auftrags. Dabei streben wir ein nachhaltiges Geschäftsmodell an, indem wir unsere Sparkasse und deren Umfeld regelmäßig mittels Analysen der Stärken und Schwächen sowie der Chancen und Risiken beleuchten, um daraus strategische Herausforderungen und Handlungsbedarf zu erkennen.

Die Niedrigzinspolitik, die zunehmende Regulatorik, der demografische Wandel bei gleichzeitiger Digitalisierung bilden Herausforderungen für die Sparkasse Ansbach, die sowohl Chancen (z.B. Prozess- und Effizienzoptimierungen) als auch Risiken (z.B. neue Wettbewerber, Marktanteilsverluste) bedeuten. Wir sehen diese Herausforderungen als Chance für einen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg, indem wir ihnen mit einer bewährten, nachhaltig geprägten Geschäftsstrategie begegnen. Siehe Kriterium 1. "Strategische Analyse und Maßnahmen".

### 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.

Die Geschäftsleitung hat eine nachhaltige Geschäftsstrategie festzulegen, in der die Ziele des Instituts für jede wesentliche Geschäftsaktivität sowie die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele dargestellt werden. Im Rahmen des Strategieprozesses wurden keine konkreten Nachhaltigkeitsziele definiert, da Nachhaltigkeit schon bisher unser tägliches Handeln prägt. In enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen wurden 2020 die Geschäftsstrategie sowie die hieraus geschäftsfeldbezogenen verschiedenen Teilstrategien überarbeitet, vom Vorstand beschlossen und mit dem Verwaltungsrat erörtert. Die Strategien und damit unsere qualitativen sowie quantitativen Ziele werden jährlich überprüft und an die aktuellen Rahmenbedingungen unserer Branche und an unsere Umwelt angepasst.

Der Nachhaltigkeitsgedanke der Sparkasse Ansbach lehnt sich in Teilbereichen an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen an, wie z.B. das Ziel 3 der SDGs „Gesundheit und Wohlergehen“ (siehe Kriterium 16. „Qualifizierung“) und das Ziel 5 der SDGs „Geschlechtergleichheit“ (siehe Kriterium 15. „Chancengerechtigkeit“). Eine direkte Verknüpfung zu den SDGs besteht jedoch nicht.

Die ganzheitliche, an den Bedürfnissen und Wünschen unserer Kunden ausgerichtete Beratung, ist unser Kerngeschäft. Unser Anspruch ist es, der Vertrauenspartner unserer Kunden zu sein, dabei ist Qualität die oberste Zielsetzung. Grundlage für eine hochwertige, an den Kundenbedürfnissen ausgerichtete Beratung, sind die gut ausgebildeten Mitarbeiter der Sparkasse Ansbach.

Unsere Mitarbeiter tragen mit ihrer Kompetenz maßgeblich zum Erfolg bei. Um die hohe Kundentreue durch ausgezeichnete Beratungskompetenz weiter auf höchstem Niveau zu halten, investiert unsere Sparkasse jährlich in großem Umfang in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

In der Kundenberatung setzen wir nachhaltig auf das Konzept der „Ganzheitlichen Beratung“, um eine möglichst hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen. Dabei bildet das Sparkassen-Finanzkonzept den grundsätzlichen Rahmen. Dies ermöglicht uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, bestmöglich zu unterstützen. Dabei werden die Lebens- und Finanzsituation, die Anlageziele, die Risikoneigung sowie Erfahrungen und Kenntnisse des Kunden berücksichtigt. Nur so entstehen langfristige und nachhaltige Kundenbeziehungen. Dass wir in der Kundenberatung erfolgreich unterwegs sind, zeigen uns auch die Ergebnisse von sämtlichen Testkäufen. Bereits mehrmals konnte die Sparkasse einen der ersten Plätze erreichen.

Darüber hinaus prägen unsere Ziele zum Klimaschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen unsere Bemühungen, den ökologischen Fußabdruck der Sparkasse Ansbach nachhaltig zu verkleinern. In diesem Zusammenhang werden bedeutsame Nachhaltigkeitsindikatoren, z.B. unsere CO<sub>2</sub>-Emission sowie der Wasser- und Stromverbrauch erhoben, um bei künftigen Renovierungsmaßnahmen oder Neubauten den Fokus auf eine nachhaltige Ressourceneffizienz verstärken zu können.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Bei einem regional ausgerichteten Kreditinstitut, wie der Sparkasse Ansbach, steht der Begriff „Wertschöpfungskette“ in einem anderen Kontext als bei einem produzierenden bzw. verarbeitenden Gewerbe. Unserem Geschäftsmodell entsprechend erbringen wir den größten Teil unserer Wertschöpfung selbst

bzw. in Zusammenarbeit mit unseren Partnern.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Vergabe von Krediten an Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen in der Region. Durch die stetige und zuverlässige Vergabe von Krediten wird das nachhaltige Wirtschaftswachstum gefördert. Wir sind der verlässliche Finanzpartner für alle Menschen in der Region. Unsere Verantwortung bei der Vergabe von Krediten nehmen wir sehr ernst und beraten unsere Kunden so, dass für sie eine tragfähige Einnahmen- und Ausgabensituation gewährleistet bleibt.

Wenn man unser Geschäftsmodell auf zwei Teile der Wertschöpfungskette aufteilen möchte, so ergeben sich zum einen der interne Geschäftsbetrieb und zum anderen das Kerngeschäft unserer Sparkasse, nämlich das Kundengeschäft.

#### **Kundengeschäft:**

Unser Ziel ist es, unseren Kunden als leistungsstarker und verlässlicher Partner bei allen finanziellen Entscheidungen zur Seite zu stehen. Bei unserer persönlichen Betreuung haben Kundenbedürfnisse, eine kompetente, ganzheitliche Beratung und partnerschaftliche Unterstützung für uns oberste Priorität. Unsere kompetenten und sehr gut ausgebildeten Mitarbeiter erarbeiten im Rahmen der ganzheitlichen Beratung eine mit dem Kunden maßgeschneiderte Lösung und geben Empfehlungen ab. Kundenzufriedenheit und eine langfristige positive Kundenbeziehung stehen dabei immer im Vordergrund. So individuell unsere Kunden sind, so unterschiedlich sind auch ihre Anforderungen, Wünsche und Träume an uns. Nachhaltigkeitsaspekte spielen eine immer größere Rolle. So bieten wir unseren Kunden nachhaltige Anlageprodukte an und informieren beispielsweise im Rahmen einer Baufinanzierung auch ganz gezielt über Möglichkeiten der Förderung für energieeffizientes Bauen und Sanieren. Auch unsere Verbundpartner in der Sparkassen-Finanzgruppe bekennen sich zum nachhaltigen Wirtschaften. Siehe Kriterium 10 "Innovations- und Produktmanagement".

#### **Geschäftsbetrieb:**

Nachhaltigkeitskriterien sind bei der Sparkasse Ansbach in allen Prozessen verankert. Bei Entscheidungen werden stets die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte sorgfältig abgewägt. Beim Einkauf von Material, wie überhaupt bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir darauf, dass auch diese möglichst nachhaltig arbeiten. Wir erwarten, dass sich diese zur Einhaltung geltender Umwelt- und Sozialstandards verpflichten. Wir arbeiten nur mit Unternehmen zusammen, die die gesetzlich verankerten ökologischen Vorgaben einhalten. Bei der Entsorgung von umweltbelastender Stoffe bestehen wir auf den Nachweis der fachgerechten Entwertung. Siehe Kriterium 17. "Menschenrechte". Die Sparkasse Ansbach erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern die Einhaltung jeweils geltender Umwelt- und Sozialstandards und damit auch das Anerkennen und Einhalten von Menschenrechten. Wir verpflichten unsere Lieferanten zur Einhaltung deutscher

Rechtsnormen. Beispielsweise liegt uns hierzu eine Eigenerklärung „Ethical Business Practice“ eines Lieferanten vor, in der uns bestätigt wird, dass im Rahmen der Zusammenarbeit weder gegen Gesetze noch gegen die guten Sitten eines jeweiligen Landes verstoßen wird. In unserer täglichen Arbeit sind wir stets darauf bedacht, die Abläufe im Hinblick auf die Nachhaltigkeit zu optimieren und den Einsatz umweltverträglicher Produkte zu fördern. In unserer IT-Strategie ist die Einbeziehung ökologischer Gesichtspunkte fest verankert, sowohl bei der Anschaffung neuer Systeme und Endgeräte, als auch im laufenden Betrieb der Informationstechnologie. Ebenso ist der Einsatz der sogenannten „Green-IT“ erklärtes Ziel. "Green-IT" macht auf den ersten Blick erkennbar, dass Produkte entsprechend den weitreichenden Richtlinien zu Energieeffizienz und Nachhaltigkeit entwickelt wurden. Ein ökologisches Problem, das in den vergangenen Jahren nahezu alle Wertschöpfungsketten betroffen hat, war der hohe Papier- und Tonerverbrauch. Diese konnten durch die Entwicklung eines neuen Drucker- und Kopierkonzeptes nachhaltig verringert werden, indem die Anzahl der zur Verfügung stehenden Geräte deutlich reduziert sowie durch sparsamere und damit auch nachhaltigere Modelle ersetzt wurde. Darüber hinaus wurden für alle Beratungseinheiten Pen Pads beschafft und iPads der Kundenberater/innen mit der Möglichkeit zur digitalen Unterschrift ausgestattet. Mit deren Hilfe ist es uns möglich, alle elektronisch unterzeichneten Unterlagen digital zu verarbeiten und nicht erst ausdrucken zu müssen. Gleichzeitig werden die Unterlagen unseren Kundinnen und Kunden in ihren persönlichen, elektronischen Postfächern des Online Bankings dauerhaft und transparent zur Verfügung gestellt. Aufgrund der nicht vorhandenen Wertschöpfungstiefe ist ein grundlegendes Konzept nicht erforderlich.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Im Sinne hierarchischer Strukturen sind der Vorstand und die Abteilungsleiter für das Thema Nachhaltigkeit federführend verantwortlich. In Zusammenarbeit mit den Führungskräften der verschiedenen Bereiche/Fachabteilungen werden vom Vorstand die Entscheidungen getroffen, die unsere Sparkasse im Bereich Nachhaltigkeit voranbringen sollen.

Dennoch muss jedem einzelnen Mitarbeiter klar sein, dass auch er im Rahmen seiner Tätigkeit für die Umsetzung mitverantwortlich ist. Aus diesem Grund ist es unser Ziel, die Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren und sie bei der Umsetzung zu begleiten.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeitsaspekte sind Bestandteil der Geschäftsstrategie der Sparkasse Ansbach. Siehe Kriterium 1. „Strategische Analyse und Maßnahmen“. Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit im Sinne der Verbindung von wirtschaftlichem Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt.

Um Abläufe und Verfahren standardisiert und effizient zu gestalten, orientiert sich unsere Sparkasse verstärkt an Standardprozessen der Sparkassenorganisation und setzt diese wo immer möglich ein.

Wir verhalten uns verantwortungsvoll gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Trägern und unserer Umwelt. In der Geschäftsstrategie werden unsere übergeordneten Ziele dargestellt. Hieraus geht unter anderem hervor, dass wir eine betriebswirtschaftliche, gemeinwohlorientierte und nachhaltige Geschäftspolitik verfolgen.

Zum 01. April 2018 wurde das Impuls- und Beschwerdemanagement in unserer Sparkasse eingeführt. Beschwerden, Lob, Anregungen und

Verbesserungsvorschläge von Kunden können so direkt aufgenommen und erfasst werden. Regelmäßige Online-Kundenbefragungen geben uns Aufschluss darüber, wie unser tägliches Tun und Handeln aus Kundenperspektive wahrgenommen wird. Die Ergebnisse und Anregungen aus den Befragungen sind wichtige Triebfedern für unser kontinuierliches Qualitätsmanagement.

Wie unter Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ bereits erwähnt, werden unsere Mitarbeitenden regelmäßig hinsichtlich des bewussten Umgangs mit Ressourcen in vielerlei Hinsicht sensibilisiert. So konnte die Sparkasse Ansbach auch durch die fortschreitende Digitalisierung zahlreiche Besprechungen, Schulungen und Kundenterminen statt als Vor-Ort-Termine über Online-Programme virtuell stattfinden lassen. Zusammen mit der Einführung des sogenannten "Filialscannings" sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Geschäftsstelle in der Lage, die noch notwendigen papierhaften Dokumente, z.B. abgegebene Überweisungsvordrucke, direkt vor Ort einzuscannen und weiterzuverarbeiten. Dies führt wiederum dazu, dass die Geschäftsstellen von unseren eigenen Kurierdiensten nicht mehr täglich angefahren werden müssen. Insgesamt konnte mit diesen Maßnahmen die Nutzung unserer Dienstfahrzeuge nachhaltig um 200.000 km reduziert werden. Dies entspricht einer Einsparung von ca. 33% im Vorjahresvergleich.

## 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.

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung unserer Geschäftsstrategie ist der Vorstand der Sparkasse Ansbach. Die Geschäftsleitung überprüft jährlich die in der Geschäftsstrategie eingebetteten Leitsätze zur Nachhaltigkeit, insbesondere mit Blick auf Umweltbelange, Umgang mit Ressourcen und sozialem Engagement.

Die Sparkasse Ansbach stellt im Rahmen des Prozessmanagements ihre Arbeitsabläufe und Verfahren fortlaufend auf den Prüfstand. In unserer Sparkasse gilt grundsätzlich das Vier-Augen-Prinzip. Dies gilt auch bei der Erhebung sämtlicher Daten.

Zur laufenden Optimierung erfassen wir regelmäßig relevante Nachhaltigkeitsindikatoren. Siehe Kriterium 11. "Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen".

## 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.

Siehe Kriterium 6. "Regeln und Prozesse".

In der Sparkasse Ansbach ist ein Regelwerk mit Vorgaben zu risikoorientiertem Verhalten vorhanden. Dieser Verhaltenskodex steht als Norm für die Mitarbeiter nicht alleine. In diversen Regelungen unseres Hauses finden sich Vorgehensweisen, Normen und Erwartungen zu risikoorientiertem Verhalten.

## 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.

Der Zweckverband ist als Arbeitgeber tarifgebunden. Auf die Beschäftigtenverhältnisse des Zweckverbandes findet der TVöD-S (durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Sparkassen) Anwendung. Neben dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend der jeweiligen Eingruppierung erhalten die Sparkassenbeschäftigten die jährliche, tarifliche Sparkassensonderzahlung (SSZ). Für die Sparkassensonderzahlung gilt der Tarifvertrag in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zur Sparkassensonderzahlung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrundeliegenden Dienstvertrag, der auf den Richtlinien des bayerischen Sparkassenverbandes basiert. Reinigungskräfte, deren Arbeitsverhältnisse bereits vor dem 28. Juni 2008 begründet wurden, sind nicht beim Zweckverband beschäftigt und fallen daher nicht unter den Tarifvertrag. Bei Vertragsabschlüssen ab dem 29. Juni 2008 gelten die Regelungen des TVöD-S entsprechend.

Provisionsangestellte erhalten neben den tariflichen Bezügen Provisionen nach

Maßgabe der jeweils abgeschlossenen Provisionsregelungen. Beschäftigte erhalten aus der Vermittlung von z.B. Bausparverträgen, Versicherungen, Immobilien oder Leasinggeschäften genau festgelegte Bonifikationen, die veränderbar sind. Zudem wird bei Erfüllung eines vorher festgelegten Zielerreichungsgrad von Team- und Einzelzielen eine leistungsorientierte Einmalzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres an Mitarbeiter mit Vertriebs-Zielkarte gewährt. Diese Zielsetzungen sind aus der Vertriebsstrategie abgeleitet und werden zu Jahresbeginn mit dem Mitarbeiter vereinbart. Die Gesamtsumme der leistungsorientierten Einmalzahlung hängt vom Vertriebs Erfolg des einzelnen Mitarbeiters im abgelaufenen Geschäftsjahr ab. Im Rahmen verschiedener Vertriebskampagnen werden in absolut untergeordnetem Umfang Mitarbeiterwettbewerbe ausgeschrieben (variabler Vergütungsbestandteil).

Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens kann jeder Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse beteiligen.

Wir halten die Regelungen zur Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ein.

Unser Mitarbeiterjahresgespräch dient dem Austausch und Feedback zwischen der jeweiligen Führungskraft und dem Mitarbeiter. Neben der Feststellung eventueller Personalentwicklungsmaßnahmen steht der Austausch im Hinblick auf Stärken und Entwicklungsfelder sowie eine Leistungsbeurteilung des Mitarbeiters im Vordergrund. Zudem spiegelt der Mitarbeiter das Wohlbefinden auf seinem Arbeitsplatz wider. Die Führungskräfte erhalten anhand eines standardisierten Führungskräfte-Feedbacks eine qualifizierte Rückmeldung ihrer Mitarbeiter.

Die Vergütungssysteme außerhalb der tariflichen Regelungen entsprechen den Nachhaltigkeitszielen unserer Sparkasse, da diese die Zielsetzungen unserer Vertriebsstrategie unterstützen. Die Vertriebsziele für das Gesamthaus, und somit die daraus abgeleiteten Ziele der einzelnen Mitarbeiter, werden vom Vorstand so festgelegt, dass diese auch realistisch erreichbar sind und somit ein echter Anreiz für unsere Mitarbeiter geschaffen wird. Zusätzliche, konkrete Nachhaltigkeitsziele sind im Vergütungssystem der Sparkasse Ansbach nicht verankert.

## 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 Mitglieder des Vorstandes erhalten eine Vergütung nach den vom Sparkassenverband Bayern in Abstimmung mit dem bayerischen Staatsministerium des Innern erlassenen Richtlinien. Die Rahmensätze für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen richten sich nach der Bemessungsgrundlage der Sparkasse.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine Aufwandsentschädigung sowie ein Sitzungsgeld für ihre Tätigkeit. Genauere Informationen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.

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 der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Deshalb sieht

die Sparkasse Ansbach von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

Die Sparkasse Ansbach beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements pflegen wir einen regelmäßigen Austausch mit Kunden, Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und Bürgern. Dieser laufende Kontakt ist die Basis für die Sparkasse Ansbach, um auf Entwicklungen, Chancen und Risiken für die Zukunftsfähigkeit und Weiterentwicklung reagieren zu können. Als öffentlich-rechtlicher Finanzdienstleister in der Region sehen wir das als unsere Aufgabe an. Identifiziert wurden diese Stakeholder durch deren Bedeutung und den laufenden Kontakt mit ihnen. Details dazu siehe Leistungsindikator GRI SRS10244. Für weitere Informationen zum Stakeholder-Dialog siehe Leistungsindikator GRI SRS-102-44.

Der Erhalt stabiler Wirtschaftsstrukturen, Klimaschutz, sowie die Anpassung der Sozialsysteme an die Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel entstehen, können nur in der Gemeinschaft vor Ort bewältigt werden. Die Sparkasse Ansbach ist ein wichtiger Teil dieser Gemeinschaft.

Bei der Strategieentwicklung und bei der Planung von Projekten berücksichtigen wir die Bedürfnisse der betroffenen Anspruchsgruppen. Dabei werden auch die Mitarbeiter, ihr Engagement vor Ort und ihre guten Kontakte zu den Menschen in der Region in die Entscheidungsfindung integriert. Folgende Anspruchsgruppen sind definiert und maßgebend:

- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiter (m/w/d)
- Regionale Wirtschaft
- Träger, Kommunen
- Institutionen, Vereine und Verbände
- Schulen und Bildungseinrichtungen
- Soziale Einrichtungen, Kirchen, Kultur- und Sportvereine

## 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 Ansbach ist seit fast 200 Jahren fest in der Region verwurzelt und verbindet dabei Tradition und Fortschritt. Darüber hinaus haben fast alle Mitarbeiter ihren Lebensmittelpunkt im Geschäftsgebiet. Dies gewährleistet eine regelmäßige Interaktion der Sparkasse (inkl. der Mitarbeiter) mit den verschiedenen Anspruchsgruppen.

Die unter Kriterium 9. „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ definierten Stakeholder werden beispielsweise über den Lagebericht im Rahmen des Jahresabschlusses sowie den Offenlegungsbericht, welche im Bundesanzeiger bzw. über unsere Internet-Filiale veröffentlicht werden, erreicht. Die Internetfiliale ist der umfangreiche Internetauftritt der Sparkasse Ansbach. Zudem werden die Social-Media-Kanäle Facebook und Instagram aktiv genutzt. Sowohl der Internetauftritt als auch die Präsenz in den sozialen Medien bieten den Anspruchsgruppen die Möglichkeit, mit der Sparkasse Ansbach oder direkt mit dem persönlichen Berater Kontakt aufzunehmen und Meinungen zu äußern. Ein Redaktionsteam beantwortet die eingehenden Anfragen und Kommentare und veranlasst gegebenenfalls weitere Schritte (z. B. Abstimmung mit der jeweils zuständigen Fachabteilung, Weitergabe von Verbesserungsvorschlägen, evtl. Einbeziehung von Vorstand und Führungskräften, usw.).

Das Intranet ist das zentrale interne Kommunikationsmedium für die Mitarbeiter der Sparkasse Ansbach. Hier werden alle relevanten Informationen und Neuigkeiten zum Geschäftsbetrieb, aber auch immer wieder wissenswerte Neuerungen rund um das Thema Nachhaltigkeit eingestellt und kommuniziert. Beiträge in der Mitarbeiterzeitung rundeten die Mitarbeiterkommunikation ab. Besonders der offene Dialog mit den Beschäftigten ist der Sparkasse Ansbach ein wichtiges Anliegen. Auch aus diesem Grund wurden im Jahr 2020 die Einführung einer Mitarbeiter-App beschlossen und bereits erste Weichen für die Realisierung im Frühjahr 2021 gestellt. Die App soll als schnelles, unkompliziertes und modernes Medium interaktiv genutzt werden. Informationen aus dem Intranet können von den Mitarbeitern im privaten

Umfeld (außerhalb des Mobilens Arbeitens) nicht abgerufen werden. Mit der App wird dies möglich sein. Dadurch lässt sich voraussichtlich auch der eine oder andere Ausdruck einer Mitteilung vermeiden.

Um noch besser auf die Bedürfnisse von Kunden und Anspruchsgruppen einzugehen, führt die Sparkasse Ansbach Marktforschungsanalysen sowohl für Privat- als auch für Firmenkunden durch. Dadurch können die Bedürfnisse laufend analysiert und die Interessen aufeinander abgestimmt werden. Die Erkenntnisse hieraus dienen als Basis für interne Optimierungsprozesse und Maßnahmen zur Personalentwicklung. Beispielsweise hinterfragen wir regelmäßig maßgebliche Anforderungen der Kunden hinsichtlich der Öffnungszeiten, der Beratungsqualität, der Informations-/Kommunikationswege und des Preis-/Leistungsverhältnisses.

Zusätzlich nimmt die Sparkasse Ansbach regelmäßig die Ergebnisse von „Testkaufstudien“ zum Anlass, das Produkt- und Dienstleistungsangebot zu überprüfen und zu optimieren, um den bestmöglichen Service zu bieten. Hier dient die Kundenzufriedenheit als Maßstab für die Beurteilung unserer Beratungsleistung. Auf Defizite reagieren wir mit veränderten Prozessen oder Schulungen/Coachings (z. B. Zuständigkeiten/Überleitungen, Beschwerdemanagement, Gesprächsführung).

Als konkrete Beispiele lassen sich an dieser Stelle der Ausbau des KundenserviceCenters und das erweiterte Angebot von medialen Beratungen der Sparkasse Ansbach nennen. Gerade durch die Covid-19-Pandemie ist die Nachfrage hier im vergangenen Jahr deutlich gestiegen. Viele Kunden sind 2020 erstmals mit dem KundenserviceCenter in Kontakt gekommen. Die hohe Nutzungsfrequenz hielt an und so wurde das KundenserviceCenter um einen zusätzlichen Standort in Heilsbronn ergänzt. Auch personell wurde aufgestockt. Mit dem neuen Angebot von Ausbildungsplätzen zur Servicefachkraft für Dialogmarketing reagieren wir zudem auf den gesteigerten Personalbedarf in diesem Bereich. Ebenfalls als Folge der veränderten Kundenansprüche bieten wir verstärkt digitale Beratungen an und haben unsere Mitarbeiter entsprechend weitergebildet und geschult.

## 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.

Neue Produkte, Vertriebswege und Innovationen werden bei der Sparkasse Ansbach unter Einbindung der Interessen sämtlicher Anspruchsgruppen eingeführt bzw. angegangen. Maßgebend ist dabei für die Sparkasse Ansbach der Nutzen des neuen Produkts für die jeweilige Zielgruppe.

Dem öffentlichen Auftrag und damit der Verpflichtung, allen Bevölkerungsgruppen geeignete Finanzdienstleistungen anzubieten, kommt die Sparkasse Ansbach jederzeit nach. Unter sozialen Gesichtspunkten stellen wir damit die Grundversorgung für alle Einwohner in der Region sicher. Wir sehen einen besonderen Schwerpunkt in der Förderung des Mittelstandes als "Motor der Region".

Unsere Finanzdienstleistungsprodukte wirken sich kaum direkt negativ im sozialen oder ökologischen Bereich aus. Vielmehr tragen wir z.B. zur sozialen Sicherheit der Bevölkerung, zur energetischen Erneuerung der Firmen, zur Stabilität der Kommunen und zur Stärkung des sozialen Umfeldes in der Region maßgeblich bei.

Die Kundennachfrage zeigt uns, welche Produkte von den jeweiligen Anspruchsgruppen verstärkt genutzt werden. Hierdurch erkennen wir zusätzlich, ob und in welcher Art und Weise Produkte Optimierungs-/Erneuerungsbedarf aufweisen.

Die Sparkasse Ansbach bietet den Kunden ein breites, individualisierbares und transparentes Produktportfolio an. Dabei besteht der Anspruch, dass den Kunden bedarfsorientierte Produkte angeboten werden, sie deren Vor- und gegebenenfalls auch Nachteile kennen, Risiken einschätzen und bewusste Kaufentscheidungen treffen können. Stellen wir bei einer Überprüfung fest, dass sich der Kundenbedarf ändert, passen wir unser Produktportfolio entsprechend an. Dabei achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis von Ertrag und Risiko, mit dem Ziel eines nachhaltigen und wirtschaftlich effizienten Geschäftsmodells.

Über unser internes Vorschlagswesen "PraVo" können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge und Ideen aus eigener Initiative oder auf Basis von Kundenanregungen/-wünschen einbringen. Diese Vorschläge werden von den jeweiligen Fachabteilungen geprüft und bei positiver Bewertung schnellstmöglich umgesetzt.

Organisatorisch bestehen für die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen konkrete Richtlinien und Prozesse.

Die Bedeutung von nachhaltigen Finanzdienstleistungen nimmt stetig zu. Das Thema Nachhaltigkeit wird verstärkt von Kunden nachgefragt und wurde deshalb beispielsweise nun auch im Bereich Aktien offensiv besetzt. Des Weiteren bieten wir z.B. Produkte im Sinne des nachhaltigen Investierens (bspw. Anleihen und Fonds aus der Produktpalette der DekaBank; Auswahl

über einen Beratungsprozess Anlageberatung) oder Finanzierungen (bspw. energieeffizientes Bauen/Sanieren, sozialer Wohnungsbau, etc.) an. Bei Finanzierungen werden die Risiken der Realwirtschaft von der Sparkasse zum Teil mitgetragen.

Soziale Aspekte fördert die Sparkasse z.B. durch "das mitwachsende Konto meinGiro" (begleitet Kunden aller Bevölkerungsgruppen von der Geburt an durch alle Lebensphasen) - ganz im Sinne einer nachhaltigen Geschäftsbeziehung.

Das Angebot der Sparkasse, verschiedenste Dokumente (Konto- / Depotauszüge, Dokumentation der Wertpapierberatung, Versicherungspolice und Unterlagen der LBS) im elektronischen Postfach des Online-Bankings bereitzustellen, führt zu einer deutlichen Verringerung des Ressourcenverbrauchs beim Rohstoff Papier sowie verringerten Emissionen auf dem Versandweg. Per 31.12.2020 nutzten bereits 69% unserer Kunden mit Online-Banking-Zugang das elektronische Postfach für den Empfang digitaler Dokumente.

Bereits seit längerem können die Kunden im Bereich Service zunehmend neue mediale Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Unterstützt wird dieser Trend durch unser telefonisch erreichbares mediales KundenserviceCenter. Im Jahr 2020 erreichten unser KundenserviceCenter rund 1.000 Anrufe täglich sowie insgesamt gut 4.000 Chat-Anfragen, bei denen durch reduzierte Wegstrecken zu den Sparkassen-Geschäftsstellen Emissionen vermieden werden konnten.

Seit dem Jahr 2018 wird haben wir auch unsere mediale Filiale mit Beratungsangebot sukzessive personell erweitert.

Die Abteilung „Multikanalmanagement und Vertriebsservice“ der Sparkasse Ansbach bietet unseren Kunden laufend weitere Möglichkeiten hinsichtlich der Beratung und Erledigung von Bankgeschäften sowie ergänzende Dienstleistungen aus dem banknahen Produktportfolio. Mit der Etablierung des digitalen BeratungsCenters S@Home sowie dem verstärkten Angebot einer Videoberatung mittels Bildschirm Spiegelung auch im klassischen Filialnetz reagiert die Sparkasse Ansbach auf den Kundenwunsch nach höherer zeitlicher und räumlicher Flexibilität.

Bei allen Themen rund um das Thema digitale Weiterentwicklung von Produkten und Prozessen nimmt die Sparkasse an einem deutschlandweiten Benchmarking der S-Finanzgruppe teil. Dabei findet auch die Gruppe der Mitarbeiter als wichtiger Stakeholder Berücksichtigung.

Beim Zustandekommen von Geschäftsbeziehungen ist die damit verbundene Vereinbarkeit mit dem Werteverständnis der Sparkasse wichtig.

Ziel ist es, das Bewusstsein für nachhaltiges Wirtschaften zu wecken und die

Kunden über das ganze Leben hinweg zu begleiten. Eine ganzheitliche und kompetente Beratung, bei der die Kunden mit ihren Wünschen und Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen, ist der Schlüssel zum Erfolg der Kunden, der Sparkasse und der ganzen Region.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Aus technischen Gründen ist es uns nicht möglich, das genaue Volumen der ökologischen Maßnahmen zu beziffern. Die Komplexität der Anlageprodukte lässt die Aufteilung in nachhaltige bzw. weniger nachhaltige Anlageformen nicht zu (z.B. finden sich in unserem Anlageportfolio spezielle nachhaltige Produkte und auch Mischformen wieder).

Von der Sparkasse Ansbach ausgegebene Darlehen für erneuerbare Energien machen ca. 5% des risikotragenden Kreditvolumens aus.

Die Nutzung der neuen medialen Dienstleistungen fördert die ökologische Nachhaltigkeit z.B. durch papierlose Informationen bzw. Bereitstellung der Kontoauszüge über das elektronische Postfach.

Quantitativ beziffern können wir hier aufgrund weiterer Einflussfaktoren nicht konkret. Dies ist auch in der näheren Zukunft nicht vorgesehen.

## 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.

Nachhaltigkeit im Bankbetrieb heißt auch Klimaschutz und Ressourcenschonung. Die wirtschaftlichen Tätigkeiten unserer Sparkasse haben auch Einfluss auf die Umwelt, aus deren ökologischen Folgen wiederum Kosten entstehen. Eine umweltgerechte Geschäftstätigkeit ist uns wichtig, so werden wir unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht.

Für die Sparkasse Ansbach sind daher wesentliche Ziele, den Energie und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und die CO<sub>2</sub>-Bilanz des Arbeitens zu verbessern. Gleichzeitig versuchen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Durch diese Schritte wollen wir den ökologischen Fußabdruck unserer Sparkasse verbessern.

Zur laufenden Optimierung erfassen wir folgende, relevante Nachhaltigkeitsindikatoren: Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Papierverbrauch, Flächenverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emission. Die wesentlichen Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches haben wir im Energieaudit 2019 festgehalten. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgte sukzessiv nach wirtschaftlich Kriterien wie in Kriterium 13. "Klimarelevante Emissionen" erwähnt.

Der wesentliche Ressourcenverbrauch ist Gas/Öl zum Heizen und Strom für Licht, EDV und Kühlung. 2019: Gasverbrauch 2,23 Mio kwh/p.a.; Strom 1,86 Mio kwh/p.a.; Heizöl 520.000 kwh/p.a..  
(Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)

In der Geschäftsstrategie der Sparkasse Ansbach ist das Thema Umwelt fest verankert. Im Rahmen des Strategieprozesses (siehe Kriterium 3. "Ziele") begleitet und gestaltet der Vorstand regelmäßig durch seine persönliche Teilnahme in verschiedenen Gremien den Prozess mit und ist somit laufend eingebunden.

Die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Ansbach stellt keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Sie hat darüber hinaus keinerlei negative Auswirkung für die Standortgemeinden. Folglich sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Sparkasse auf die Biodiversität aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Umweltbelange erwachsen aus unserer Geschäftstätigkeit nicht.

## 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.

Als Finanzdienstleister verbrauchen wir vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude. Die ökologische Zielsetzung zeigt sich daher in der laufenden Betrachtung der Einsparpotenziale, diese bestehen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch in baulichen Maßnahmen sowie nicht zuletzt in einer ständigen Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes und umweltschonendes Verhalten.

Das nachhaltige Sanieren ihrer Gebäude ist für die Sparkasse Ansbach von großer Bedeutung. In einem kontinuierlichen Prozess wurden wirtschaftlich energetische Sanierungen durchgeführt mit entsprechenden monetären Einsparungen. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz. Beim Umbau des 1. OG in der Zentrale wurde auf eine energiesparende Beleuchtung und auf die nachträgliche Wärmedämmung der Heizkörpernischen geachtet.

Im letzten Jahr haben wir folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht bzw.

umgesetzt:

- Schrittweiser Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED im Bestand
- LED als Standard-Leuchtmittel bei neuer Beleuchtung: Im Jahr 2020 wurden die Büros an der Ost- und Westseite des Standortes Sparkassenplatz vollständig auf LED umgerüstet
- Ca. 56% unseres bezogenen Stroms im Jahr 2019 stammt aus regenerativen Energien  
(Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)
- Laufende Überprüfung und Optimierung der Mess-, Steuer- und Regeltechnik
- Energetische Sanierungen (Fenstertausch, Lüftungsanlagen, Wärmedämmung u.ä.)
- Modernisierung von Heizungen: Im Jahr 2020 wurde die Heizungsanlage am Standort Leutershausen auf Gasbrennwerttechnik umgerüstet

Die Ressourceneffizienz wird, wie beispielhaft aufgeführt, durch eine Reihe von vielfältigen Maßnahmen sichergestellt. Siehe auch Kriterium 11. "Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen".

Die Analyse technischer Neuerungen unter dem Aspekt der Energieeinsparung ist in der Abteilung Management eigener Immobilien angesiedelt. So wird sichergestellt, dass Maßnahmen ergriffen und durchgeführt werden. Die Strategie der permanenten Optimierung der Ressourceneffizienz wird auch durch langfristig steigende Energiekosten bei Strom und Gas gestützt. Durch die Beobachtung des Energiemarktes werden auch die Risiken für die Umsetzung der Strategie analysiert.

Durch die starken, umwälzenden Änderungen im Finanzdienstleistungsbereich ist die Implementierung eines umfassenden Managementkonzeptes für Umweltbelange und eine Festlegung auf konkrete Reduktionsziele zur Zeit nicht zielführend.

Da die Produkte im Finanzdienstleistungsbereich immaterieller Art sind und wir nur in der Region aktiv sind, ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit keine unmittelbaren Risiken mit negativen Auswirkungen auf Umweltbelange; siehe auch Strategie. Aufgrund der beschriebenen Handlungsweisen im Ressourcenmanagement wird eine Risikoanalyse derzeit als nicht erforderlich erachtet.

## 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.

Beim Papierverbrauch wurden innerhalb der Organisation die wesentlichen Verbrauchspositionen erhoben.

Der Gesamtpapierverbrauch betrug in 2020: 37,25 t

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

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

Die Sparkasse Ansbach verfügt über eine Energiedatenbank, in der die genutzten Energiearten objektbezogen erfasst und analysiert werden:

Der gesamte Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen im Jahr 2020 betrug 275.000 kWh.

Betrieblicher Gesamtenergieverbrauch 2019: 4.892.886 kWh  
(Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)

Eine kontinuierliche Fortschreibung und Analyse der Daten erfolgt. Das nächste Energieaudit ist für das Jahr 2024 geplant.

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.

Da die Energieeinsparung im letzten Jahr grundsätzlich auf allen Ebenen stattfand, lässt sich die Verringerung des Energieverbrauches als Folge "einer" Initiative nicht beziffern. Siehe auch Kriterien 11-13 "Umwelt".

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 ( $\leq 1000$  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.

Betrieblicher Wasserverbrauch 2019: ca. 3.818 m<sup>3</sup>  
(Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020  
zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)

Eine kontinuierliche Fortschreibung und Analyse der Daten erfolgt.

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

Die Erfassung der Daten für Abfallmenge und Abfallart erfolgt nach Geschäftsstellen/Standort. Die Daten werden sukzessive, insgesamt erfasst.

Das Zusammentragen aller Daten ist für das Jahr 2021 geplant.

## 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.

Die Emission für das Gesamtinstitut betrug im Jahr 2019 1.1450 t CO<sub>2</sub> (Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.) Dies sind ca. 1,39 t/ p.a. pro Mitarbeiter.

Die stärksten CO<sub>2</sub>-Emittenten sind die Gebäudeheizung mit Gas mit 39,33 % und der Strombezug mit 40,11 %, gefolgt durch die Beheizung mit Heizöl mit 11,11%.

Der Fuhrpark emittiert 5,99 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Einsparung lässt sich aufgrund der starken Änderungen im Geschäftsstellennetz nicht näher beziffern, jedoch wird die grundsätzliche Strategie der Einsparung bestätigt. Zur dauerhaften Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen haben wir bereits folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Bezug des Stroms aus ca. 56 % regenerativer Energien: Dies entspricht im Jahr 2019 1.045.456 kWh (Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)
- Bei der Erneuerung von Heizungsanlagen erfolgt die Umstellung von Heizöl auf Gas.

Ziel der Sparkasse Ansbach ist eine kontinuierliche Reduzierung des Ausstoßes von CO<sub>2</sub> u.a. mittels der Reduzierung des Stromverbrauches durch den Einsatz von sparsameren Geräten und Maschinen. Zudem werden weitere Gebäude auf 'grünen Strom' umgestellt. Der Gas- und Ölverbrauch wird auch durch die Erneuerung der Heizungsanlagen kontinuierlich reduziert werden. Siehe auch Kriterium 12. "Ressourcenmanagement".

Aufgrund dieses kontinuierlichen Prozesses können keine konkreten Ziele zur Emissionsreduzierung benannt werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen 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.

CO<sub>2</sub> stellt das einzige Treibhausgas der Sparkasse Ansbach dar. Bei der Sparkasse Ansbach fallen unter Scope 1 der Heizöl- und Gasverbrauch (Heizwärme) sowie der Verbrauch des eigenen Fuhrparks mit insgesamt ca. 646,4 t CO<sub>2</sub> an. Die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats sind vernachlässigbar.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der Sparkasse Ansbach werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2020 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

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.

Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (z.B. Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen.

Bei der Sparkasse Ansbach fielen im Jahr 2019 unter Scope 2 ca. 459,4 t CO<sub>2</sub> an. (Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)

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.

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens an, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (z.B. aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen).  
Äquivalent gerechnet: 39,4 t CO<sub>2</sub> im Jahr 2019. (Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, da die Zahlen für 2020 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegen.)

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.

Baumaßnahmen und Sanierungen werden grundsätzlich auch unter energetischen Aspekten betrachtet und optimiert, wie alle betrieblichen Abläufe. Eine quantifizierbare Angabe ist derzeit nicht möglich.

Die Energieeffizienz z.B. von Endgeräten wird laufend, durch die Berücksichtigung bei der Anschaffung, optimiert.

## 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.

Unsere Sparkasse ist regional tätig und hat außerhalb Deutschlands keine Arbeitnehmer beschäftigt. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem TVöD-S, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Entsprechend der Vorgabe des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die Beteiligung unserer Mitarbeiter und deren Rechte sind darüber hinaus fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Unsere gemeinsam erarbeiteten „Leitplanken“ gelten als wichtiger Bestandteil unserer Sparkasse. Geltende Regelungen zu Gunsten von Arbeitnehmern werden stets zeitnah tarifkonform auf Initiative des Arbeitgebers umgesetzt.

In unserer Sparkasse legen wir großen Wert auf offene und persönliche Kommunikation. Mit Führungskräfteforen, Neujahrsempfängen, Personalversammlungen, Betriebsausflügen und vielen weiteren Anlässen schaffen wir aktiv Raum für den Austausch und die Einbringung unserer Mitarbeiter. Im Mitarbeiter-Jahresgespräch erhalten unsere Mitarbeiter Feedback und besprechen mit ihrer Führungskraft ihre persönlichen beruflichen Ziele. Mitarbeiter haben dabei auch Gelegenheit, ihrer Führungskraft Rückmeldung über die Zusammenarbeit zu geben.

Den offenen Dialog und die Einbindung unserer Mitarbeiter fördern wir zusätzlich über unser betriebliches Vorschlagswesen „PraVo“. Hier können unsere Mitarbeiter die Zukunft unserer Sparkasse durch eigene Verbesserungsvorschläge aktiv mitgestalten. Das Vorschlagswesen ist wichtiger Bestandteil der stetigen Weiterentwicklung unserer Sparkasse. Eine gesonderte Förderung bzw. Prämierung unserer Mitarbeiter, die sich aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen, ist derzeit noch nicht vorgesehen.

Die qualitative und quantitative Belastungssituation unserer Mitarbeiter wird

nicht nur im Mitarbeiterjahresgespräch, sondern auch anonymisiert in Form von Mitarbeiterbefragungen eruiert. Dabei wird auch eine psychische Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen vorgenommen.

Über das Intranet für unsere Mitarbeiter fördern wir neben dem Dialog eine umfassende und transparente Informationskultur in unserer Sparkasse.

Diese Werte finden sich auch in unserer Personalstrategie. Die Personalentwicklung sorgt rechtzeitig und vorausschauend für die benötigten Qualifikationen in unserer Sparkasse. Dies beinhaltet auch die Begleitung von Veränderungsprozessen. In der Art und dem Umfang der Personalentwicklung spiegeln sich die Geschäfts-, die Personalstrategie und unsere Unternehmenskultur wider. Personalentwicklung ist in unserem Haus ein auf Dauer angelegter Prozess, der die volle Unterstützung des Vorstandes hat.

Teil dieser Personalstrategie ist zum Beispiel das Personalkostenziel. Die aktuelle Zielsetzung bezieht sich auf den Zeithorizont bis einschließlich 2023. Aufgrund der zu erwarteten Ertrags- und Sachkostenentwicklung ist es erforderlich, die Personalkosten im Verhältnis zur Durchschnittsbilanzsumme dauerhaft zu reduzieren. Daher wurden im Jahr 2020 folgende Maßnahmenpakete angeboten:

- Arbeitszeitreduzierung mit Gewährung einer Anreizzahlung:  
Die Sparkasse bietet den Beschäftigten die Möglichkeit der Reduzierung ihrer Arbeitszeit unter Zahlung eines Aufschlages. Der Förderzeitraum beschränkt sich auf max. 36 Monate.
- Gewährung von Bonusurlaub:  
Die Sparkasse bietet den Beschäftigten die Möglichkeit der Erhöhung ihres Urlaubes durch "Kauf" von max. 20 zusätzlichen Urlaubstagen p.a. an.

Die Personalstrategie wird jährlich durch den Bereich Vorstandsstab und Personal überprüft und ggf. angepasst (Ziele setzen - IST-Situation ermitteln - Abweichungen analysieren - Maßnahmen planen - Planwerte bilden - Ergebnisse berichten). Für eine zielführende Maßnahmenplanung erfolgt dies im engen Austausch zwischen Führungskräften und dem Bereich Vorstandsstab und Personal, teilweise auch auf Basis von durch externe Berater begleitete Projekte, in die unsere Mitarbeiter eingebunden werden.

Ziel ist es, auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Zielsetzungen bzw. der geplante Zeitpunkt der Zielerreichung werden derzeit nicht gemessen. Eine Risikoidentifikation gibt es derzeit nicht. Auch bedingt durch eine niedrige externe Fluktuationsquote (prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die eigeninitiativ unsere Sparkasse für ein anderes Unternehmen verlassen) im Vergleich der bayerischen Sparkassen (gem. Betriebsvergleich).

## 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.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigten. Für die Sparkasse Ansbach als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Herkunft, Religion oder Weltanschauung eine Selbstverständlichkeit. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und erstellen alle fünf Jahre ein neues Gleichstellungskonzept.

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Zum 31.12.2018 waren 59,5 % unserer bankspezifisch Beschäftigten (ohne Auszubildende) Frauen, ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag dagegen nur bei 9,4 %. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Sparkasse hat für uns hohe Priorität. Um diesem Ziel näher zu kommen, wurde 2019 ein Projekt zur Förderung der Frauen in unserer Sparkasse ins Leben gerufen. Seither haben sich die Quoten wie folgt entwickelt:

- Frauenquote bankspezifisch Beschäftigte (ohne Auszubildende):  
59,3 % (2019)  
59,2 % (2020)
- Frauenquote in der ersten und zweiten Führungsebene:  
9,8 % (2019)  
13,2 % (2020)

Durch unsere Stellenausschreibungen (m/w/d) bieten wir unseren Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeit, sich über Stellenbesetzungen zu informieren bzw. zu bewerben. Die Stellenbesetzung erfolgt entsprechend der Qualität der Bewerber - unabhängig vom Geschlecht. Ein Ziel für die Frauenquote in Führungspositionen wurde nicht festgelegt.

Männer und Frauen werden in der Sparkasse Ansbach für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Unser Ziel ist die jederzeitige Angemessenheit der Vergütung auf allen Ebenen. Wir folgen hier den entsprechenden Empfehlungen des Sparkassenverbandes Bayern und dem TVöD-S. Mit einer betrieblichen Altersversorgung bieten wir unseren Mitarbeitern eine zusätzliche Absicherung für die Zukunft.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Sparkasse Ansbach beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und wo möglich durch das Angebot des Mobilen Arbeitens.

Seit Anfang 2019 ist die Sparkasse Ansbach Mitglied im Familienpakt Bayern. Der Familienpakt Bayern ist eine gemeinsame Initiative der Bayerischen Staatsregierung und der Spitzenverbände der Bayerischen Wirtschaft für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern. Ferienzeiten oder beispielsweise der schulfreie Buß- und Betttag in Bayern, der für Arbeitnehmer ein ganz gewöhnlicher Arbeitstag ist, stellen berufstätige Eltern oft vor eine große Herausforderung. Um die Eltern auch während der Ferienzeiten bzw. an schulfreien Feiertagen zu unterstützen und somit deren flexibleren Einsatz im Unternehmen zu sichern, unterstützt die Sparkasse Ansbach ihre berufstätigen Eltern erstmals ab 2019 mit Hilfe einer innerbetrieblichen Feiertagsbetreuung am Buß- und Betttag. Das Kinderbetreuungsangebot konnte im Jahr 2020 aus Infektionsschutzgründen leider nicht fortgeführt werden, soll aber in Zukunft wieder angeboten werden.

Im Jahr 2020 wurden aufgrund von Corona-Einschränkungen unseren Mitarbeitern in Summe 10.672 Sollstunden auf deren Gleitzeitkonto erlassen. Hiervon profitierten auch Eltern und insbesondere Mütter, welche ihre Sollarbeitszeit wegen der Betreuung ihrer Kinder aufgrund von Kita- und Schulschließungen nicht vollumfänglich einbringen konnten.

## 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.

Die Personalpolitik der Sparkasse Ansbach ist darauf ausgerichtet, angesichts des demografischen Wandels und veränderter Berufs- und Lebensgestaltungen des Einzelnen, die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse sicherzustellen.

Um dem Ziel der Sicherung eines künftigen, den Qualitätsansprüchen unserer Sparkasse entsprechenden, Personalbedarfs nachzukommen, setzt die Sparkasse Ansbach vor allem auf die qualifizierte Ausbildung neuer Mitarbeiter sowie deren Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Um auch von potenziellen Akademikern als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen zu

werden, bietet unsere Sparkasse die Möglichkeit eines Verbundstudiums an. Dem durch den demografischen Wandel resultierenden Risiko einer unausgeglichene Altersstruktur innerhalb unserer Sparkasse wird dadurch frühzeitig entgegengewirkt.

Kontinuierliche Weiterbildung liegt gleichermaßen im Interesse des Arbeitgebers und der Beschäftigten. Durch ein breites Spektrum an fachbezogenen Aufstiegsweiterbildungen soll die Arbeitgeberattraktivität und die damit verbundene Bindung an die Sparkasse gestärkt sowie eine hohe Fluktuation vermieden werden.

Nach der Ausbildung bieten wir interessierten Mitarbeitern die Weiterbildung zum Sparkassenfachwirt und anschließend zum Sparkassenbetriebswirt an der Sparkassenakademie Bayern an. Über die Sparkassenhochschule in Bonn kann außerdem der Bachelor- bzw. Mastertitel erworben werden. Besonders leistungsfähige, überdurchschnittlich engagierte und ambitionierte Auszubildende und Beschäftigte erhalten eine langfristige Perspektive in unserer Sparkasse durch ein Potenzialträgerförderprogramm (PTF). Den Teilnehmern werden hier umfangreiche Weiterbildungen im Zeitraum von wenigen Jahren bis hin zum Vertriebsbachelor ermöglicht.

Wir investieren laufend und vorausschauend in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter, um unserem Qualitätsanspruch an die Beratung unserer Kunden gerecht zu werden. Dafür werden die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten erkannt, entwickelt und genutzt (z.B. durch Potenzialanalysen, Personalentwicklungsgespräche, etc.).

Neben hausinternen Seminaren für unsere Mitarbeiter nutzen wir vordringlich das umfangreiche Bildungsangebot der Sparkassenakademie Bayern. Gleichzeitig werden im Bedarfsfall auch Angebote anderer Bildungsträger wahrgenommen.

In unserem Hauptstandort in Ansbach befindet sich ein "Gesundheitszentrum". Neben einem Massagezimmer, einem Kursraum und Sanitäreinrichtungen verfügt dieses auch über eine weitläufige Dachterrasse, die in den Arbeitspausen zum Entspannen einlädt.

Die vielfältigen Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen unsere Mitarbeiter darin, gesund und leistungsfähig zu bleiben. Deren Gesundheit genießt einen großen Stellenwert, damit die täglichen Herausforderungen am Arbeitsplatz erfolgreich bewältigt werden können. Dazu gehören auch die betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze, wie z.B. höhenverstellbare Schreibtische. Reichlich Zuspruch erfahren die vielfältigen Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements, z. B. Massagen am Arbeitsplatz, Yogakurse, Rückentraining, Entspannung in der Mittagspause, Bodyfit/Kraft-Ausdauer-Training, die Fahrradaktionen "Mit dem Rad zur Arbeit" und „Stadtradeln“

sowie die Teilnahme an verschiedenen Läufen (Citylauf, Netzwerklauf, Sparkassenmarathon). Zudem wird 1x die Woche an verschiedenen Standorten eine "bewegte Pause" angeboten. Aufgrund des anhaltenden Pandemiegeschehens im Jahr 2020 konnten wenige Angebote in der geplanten Form durchgeführt werden. Als zusätzliches Angebot während des Lockdowns im Frühjahr, wurden Links für Trainings zu Hause den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Ziel unserer Sparkasse ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Für unsere bankspezifisch Beschäftigten lag die Krankheitsquote, ermittelt nach Mitarbeiterkapazität (MAK), im Jahr 2020 bei 4,9 % (entspricht einer krankheitsbedingten Abwesenheit von 12,3 Tagen). Hierbei liegen wir im Schnitt des Sparkassenverbands Bayern (2020 ebenfalls 4,9 %).

Krankheitsbedingte Fehlzeiten können vielseitige Ursachen, auch betrieblicher Art, haben. Diese Zielsetzung wird durch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt und umgesetzt. Zudem werden für Mitarbeiter Vorträge und Aktionen rund ums Thema Gesundheit angeboten, wie z.B. im Jahr 2020 ein "Hautscreening".

## 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.**

- Unfallmeldungen an den KUVB in 2020 gemeldet: 7
- Ausfalltage und Abwesenheit in 2020 (aufgrund Unfallmeldungen): 139 Abwesenheitstage
- Berufskrankheiten in 2020: 0
- Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle in 2020: 0

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.

Arbeitsplatzbegehungen werden durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, mit dem Betriebsarzt und dem Personalratsvorsitzenden durchgeführt. Fürmliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften bestehen nicht. Darüber hinaus ist mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ abgeschlossen worden.

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.

Für unsere aktiven Angestellten lag die Fortbildungsquote, ermittelt nach Mitarbeiterkapazität (MAK), im Jahr 2020 bei 0,7 % (entspricht einer fortbildungsbedingten Abwesenheit von 1,9 Arbeitstagen). Hierbei liegen wir im Schnitt des Sparkassenverbands Bayern (2020: 0,9 % - entspricht hier einer fortbildungsbedingten Abwesenheit von 2,1 Tagen). Von den Fortbildungszeiten entfielen in 2020 4201 Stunden auf weibliche Beschäftigte und 3671 Stunden auf männliche Beschäftigte.

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).

Am Jahresende (31.12.2020) wurden insgesamt 775 Mitarbeiter beschäftigt (männlich 292 und weiblich 483). Davon aktive Mitarbeiter insgesamt 696 (männlich 280 und weiblich 416). Davon sind 632 bankspezifisch Beschäftigte (männlich 258 und weiblich 374).

Altersstruktur bei den insgesamt 632 aktiven und bankspezifischen Mitarbeitern unter

20 Jahre	0,5 %
20 - 30 Jahre	18,6 %
30 - 40 Jahre	14,2 %
40 - 50 Jahre	25,8 %
50 - 55 Jahre	17,9 %
55 - 60 Jahre	19,0 %
über 60 Jahre	5,9 %

Altersstruktur bei den bankspezifisch beschäftigten Führungskräften (Aktive; inkl. Vorstand):

20 - 30 Jahre	3,6 %
30 - 40 Jahre	8,9 %
40 - 50 Jahre	33,9 %
50 - 55 Jahre	16,1 %
55 - 60 Jahre	32,1 %
über 60 Jahre	5,4 %

Von den 47 Auszubildenden sind 24 weiblich und 23 männlich.

Ein "Migrationshintergrund" ist in unserer Sparkasse nicht definiert.  
Entsprechende Daten werden nicht erhoben und sind daher nicht auswertbar.

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.

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.

Unsere Kundenbeziehungen sind stark regional geprägt. Mit bedarfsgerechten Produkten und Beratungsangeboten fördert die Sparkasse Ansbach eine stabile Entwicklung der regionalen Wirtschaft, des Standorts sowie der Infrastruktur in ihrem Geschäftsgebiet. Als regionales Kreditinstitut tragen wir maßgeblich zum Klimaschutz und zu dem Ausbau erneuerbarer Energien, zur Lösung demografischer Herausforderungen und zur Bewältigung sozialer Aufgaben bei.

Für die Sparkasse Ansbach gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger

Unternehmen bzw. Anbieter.

Die Sparkasse Ansbach erwartet, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen.

Die Vertriebspartner gehören regelmäßig der deutschen Sparkassenfinanzgruppe an. Deutsche Rechtsnormen, die auch menschenrechtliche Vorgaben sichern, müssen somit verpflichtend eingehalten werden. Entsprechungserklärungen zum Thema Mindestlohn sind bei unseren Dienstleistern vorhanden.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Sparkasse Ansbach an die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und an das deutsche Arbeitsrecht gebunden. Es gibt keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Eine weitergehende Zielsetzung neben der soeben beschriebenen Grundvoraussetzung, die Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit zu verhindern (bzw. ein Konzept zu Menschenrechtsbelangen), liegt nicht vor. Aufgrund der beschriebenen Maßnahmen wird eine Risikoanalyse als nicht erforderlich erachtet.

## 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“.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit besteht keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte.

Der Leistungsindikator wird deshalb nicht erhoben.

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.

Alle Standorte der Sparkasse Ansbach befinden sich in der Stadt und im Landkreis Ansbach. Somit gibt es keine Standorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen zu prüfen wären. Der Leistungsindikator wird deshalb 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.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit besteht keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte.  
Der Leistungsindikator wird deshalb nicht erhoben.

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.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit besteht keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte.

Der Leistungsindikator wird deshalb nicht erhoben.

## 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 einer der größten Arbeitgeber und als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut, sind wir uns der Verantwortung für unsere Mitarbeiter und für die gesamte Region sehr bewusst. Die Aufträge für die heimische Wirtschaft, die abgeführten Steuern und die erwirtschafteten Erträge kommen den Menschen vor Ort zugute. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag für den Wohlstand in der Stadt und im Landkreis Ansbach.

Über Sponsoring, Spenden aus dem sozialen Zweckertrag und Spenden aus unseren Stiftungen (Stiftung Vereinigte Sparkassen Stadt- und Landkreis Ansbach, Stiftung der Stadt- und Kreissparkasse Rothenburg ob der Tauber, Sparkassenstiftung Dinkelsbühl) sind Fördergelder in zahlreiche regionale Projekte geflossen. Die Bandbreite der Fördermaßnahmen reicht über Soziales, Kultur, Wirtschaft, Wissenschaft, Denkmalschutz bis hin zum Breitensport.

Beispielsweise hat die Stiftung der Vereinigten Sparkassen Stadt- und Landkreis Ansbach im Jahr 2020 das Projekt „Klassenzimmer Natur“ unterstützt. „Klassenzimmer Natur“ ist ein umweltpädagogisches Programm zur Erkennung ökologischer Zusammenhänge und einer kritischen Auseinandersetzung mit Umweltproblemen außerhalb des Klassenzimmers für Schulen und Kindertagesstätten. Aus Mitteln des sozialen Zweckertrags wurde im Oktober 2020 vier gemeinnützigen Institutionen jeweils ein VW-Up zur Verfügung gestellt, um die Durchführung ambulanter Pflege in Stadt und Landkreis Ansbach zu unterstützen.

Für Stiftungszuwendungen, Spenden und Sponsoring werden jährlich Budgetwerte festgelegt. Die Ziele sind in den Stiftungssatzungen oder den Regelungen zum sozialen Zweckertrag enthalten. Genauere Informationen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.

Um auch den Bürgern unserer Region das Thema „Stiftungen“ näherzubringen und die Gründung eigener Stiftungen für Personen, Unternehmen oder Kommunen zu vereinfachen und zu unterstützen, haben wir die Stiftergemeinschaft Stadt und Landkreis Ansbach gegründet. Als Mitglied dieser Gemeinschaft kann man nachhaltig und langfristig „Gutes“ tun und „Mehrwerte“ stiften.

Die Sparkasse Ansbach möchte den Mehrwert für die Region über die reine Tätigkeit der Sparkasse als Finanzdienstleister hinaus durch die Darstellung des ehrenamtlichen Engagements ihrer Mitarbeiter positiv darstellen. Denn nicht nur die Sparkasse als Institut ist durch ihre Unterstützungsleistungen in Form von Stiftungszuwendungen, Spenden und Sponsoring in der Region aktiv. Die Nähe zur Region und deren Menschen wird auch Dank des ehrenamtlichen Einsatzes vieler Sparkassen-Mitarbeiter gelebt und verbessert.

Stark gefördert und mit zahlreichen Maßnahmen und Projekten begleitet wird auch die Wirtschaftserziehung in Schulen und örtlichen Bildungseinrichtungen. Die Sparkasse Ansbach ist wichtig für die wirtschaftliche und soziale Stärke der Region und hat einen festen Platz im gesellschaftlichen und kulturellen Leben in der Stadt und im Landkreis Ansbach.

In der Unternehmensstrategie der Sparkasse Ansbach ist unser Engagement für das Gemeinwohl fest verankert. Unser Konzept sieht folgendermaßen aus:

Die Verantwortung und damit auch die Entscheidungsbefugnis liegen

grundsätzlich beim Vorstand. Dieser hat die Kompetenz für die Vergabe der Gelder bis zu einer bestimmten Höhe an den Direktor Privatkunden delegiert. Insoweit Spenden aus den Sparkassenstiftungen getätigt werden, ist der Stiftungsrat einzubeziehen. Im Rahmen der Abwicklung der Spenden und des Sponsorings wird überprüft, ob alle Voraussetzungen beim Empfänger gegeben sind (z. B. Gemeinnützigkeit, gültiger Sponsoring Vertrag). Die Prüfung erfolgt einerseits durch die interne Revision sowie nachgelagert durch den Sparkassenverband.

Die Sparkasse verwendet zur Risikoermittlung die Methode der Risikolandkarte. Aus dem Bereich Gemeinwesen gibt es hierzu kein Szenario. Wesentliche Risiken gibt es hier nicht.

## 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.

Berichtsjahr 2020:

- Bilanzsumme:

- 4.950.051.282,42 €
- Ertragsabhängige Steuerzahlungen:  
11.347.161,01 €
  - Löhne und Gehälter:  
31.903.643,98 €
  - Löhne und Gehälter inkl. Altersvorsorge und Unterstützung:  
41.481.292,34 €

Als Ausdruck ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung engagiert sich die Sparkasse Ansbach direkt sowie über die „Sparkassen-Stiftung“ in erheblichem Maße in ihrem Geschäftsgebiet und fördert dadurch die Entwicklung und Attraktivität der Region. So wurden wieder viele soziale Einrichtungen und kulturelle sowie sportliche Aktivitäten in der Stadt und im Landkreis Ansbach in Form von Spenden, Zuschüssen zu Veranstaltungen, Anzeigen und Sponsoringmaßnahmen unterstützt. Im vergangenen Jahr betrug das Gesamtvolumen des sozialen Engagements einschließlich der Ausschüttung der „Sparkassen-Stiftung“ 768.400,00 €.

## 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 Ansbach ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie untersteht der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen sowie der Regierung von Mittelfranken. Sie betreibt grundsätzlich alle banküblichen Geschäfte, soweit es das bayerische Sparkassengesetz und die dazugehörigen Rechtsverordnungen oder die Satzung der Sparkasse es vorsehen.

Die Sparkasse Ansbach ist Mitglied im Sparkassenverband Bayern 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 ist die Sparkasse Ansbach Mitglied der Industrie- und Handelskammer Mittelfranken sowie verschiedener regionaler Gewerbevereine.

Wir vergeben grundsätzlich keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an politische Parteien und Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

## 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.

Es werden keine politischen Spenden vergeben.

## 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.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln, Vorschriften und Gesetze zum Datenschutz, Informationssicherheit und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten.

Die Sparkasse verfügt entsprechend gesetzlicher/aufsichtsrechtlicher Vorgaben über die relevanten Regeln und Richtlinien, insbesondere zu Wertpapier-Compliance, Geldwäsche, sonstige strafbare Handlungen, Datenschutz und Informationssicherheit. Regelungen für die Annahme von Geschenken einschließlich Wertgrenzen sind in der Allgemeinen Dienstanweisung erlassen.

Für die Überwachung dieser Vorgaben sind in der Sparkasse Ansbach arbeitsteilig entsprechend den aufsichtsrechtlichen/gesetzlichen Vorgaben auch bestellte Beauftragte verantwortlich.

Dies sind zusammengefasst in der Abteilung Compliance:

- Beauftragter für Geldwäsche/sonstige strafbare Handlungen (Zentrale Stelle)
- Beauftragter für Wertpapier-Compliance - Beauftragter für MaRisk-Compliance

Weitere Beauftragte:

- Beauftragte für Datenschutz
- Beauftragte für Informationssicherheit

Die Beauftragten haben nicht ausschließlich eine Überwachungsfunktion, sondern beraten auch fortlaufend Vorstand und Mitarbeiter. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen. Die Beauftragten haben umfassende Befugnisse sowie Zugang zu Informationen im erforderlichen Umfang. Sie stellen über Vorkehrungen und detaillierte Maßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird.

So werden in verschiedenen Bereichen regelmäßig Bestandsaufnahmen, Risikoanalysen und Bewertungen der rechtlichen Vorgaben durchgeführt, um mögliche Risiken zu identifizieren; in diesen werden auch Betrugs- und Korruptionsrisiken mit erfasst. Aufgrund der Erkenntnisse aus diesen Risikoanalysen werden diverse Kontrollhandlungen abgeleitet und bei Bedarf die organisatorischen Regelungen angepasst. Anhand der Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten Kontrollhandlungen und nicht zuletzt der getroffenen organisatorischen Regelungen, die die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Anforderungen gewährleisten, wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen und aus Produkten und Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Bestechung und Korruption haben.

Die Beauftragten identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln im jeweiligen Zuständigkeitsbereich geprüft. Sie begleiten zeitnah Veränderungen von Abläufen und Prozessen.

Ebenso wird anlassbezogen sowie regelmäßig Bericht an den Vorstand erstattet. Die Berichte werden, soweit aufsichtsrechtlich/gesetzlich vorgeschrieben, an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

In unserer Sparkasse pflegen wir eine Compliance-Kultur. Relevante Mitarbeiter

werden im Rahmen regelmäßiger Schulungen und Vor-Ort-Gesprächen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Vorschriften informiert. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Beauftragten bzw. die Abteilung Compliance zu wenden. Um Unregelmäßigkeiten frühzeitig erkennen zu können, geben wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Dazu wurde ein Hinweisgeber-System (Whistleblowing) eingeführt. Der Geldwäsche-Beauftragte ist Ansprechpartner/Empfänger für diese vertraulichen Meldungen.

Konkrete Ziele in Zahlen (quantitativ) im Bereich Compliance sind nicht definiert. Es werden keine quantitativen Ziele zum gesetzeskonformen Verhalten vorgegeben. Insgesamt muss in unserer Sparkasse immer die Zielsetzung sein, sich gesetzes- und richtlinienkonform zu verhalten.

Ergebnisse (keine Bußgelder oder bestätigte Korruptionsvorfälle) siehe Leistungsindikatoren GRI SRS-205-1, GRI SRS-205-3, GRI SRS-419-1.

## 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.

21 Standorte wurden in 2020 insgesamt geprüft. Nötige Stichproben werden durch die Revision im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen vorgenommen. Ebenso werden durch die Beauftragten Vor-Ort-Kontrollen durchgeführt. Es wurden keine erheblichen Risiken ermittelt.

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.

Keine Korruptionsfälle in 2020 vorhanden.

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.

0,- Euro.

2020 sind keine Bußgelder verhängt worden.

Ebenso wurden keine nicht-monetären Sanktionen verhängt.

# 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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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