



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Sparkasse Ansbach

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Ansbach

Katrin Scheftner

Sparkassenplatz 1
91522 Ansbach
Deutschland

0981/189-1014
0981/189-88 10 99
katrin.scheftner@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: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
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 vier 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 31.12.2019 im Geschäftsgebiet eine Hauptstelle, 13 Beratungs-Center, 27 Geschäftsstellen und 12 SB-Geschäftsstellen. Die Sparkasse Ansbach hat 104.282 Privatkunden und 11.375 Geschäftskunden (Stand 31.12.2019). Die Bilanzsumme 2019 beträgt 4.566.455.134,09 €.

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.

Verantwortung für das Gemeinwohl zu übernehmen steht für die Sparkasse Ansbach im Mittelpunkt ihres öffentlichen Auftrags. Wesentliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse haben die voranschreitende Digitalisierung und die damit einhergehende hohe Akzeptanz der medialen Vertriebswege, der demographische Wandel und ein insgesamt sich veränderndes Kundenverhalten. Wir übernehmen Verantwortung und streben ein nachhaltiges Geschäftsmodell an, dass diesen Herausforderungen gerecht wird. Wir sehen dies als Chance, einen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Ansprüchen in Einklang zu bringen.

Digitalisierung:

Besonders der digitale Wandel hat wachsenden Einfluss auf interne Prozesse und Abläufe. Nachhaltiges und effizienteres Arbeiten wird in allen Geschäftsbereichen mit Hilfe der Digitalisierung vorangetrieben. Beispielsweise wird durch die Nutzung des elektronischen Postfachs der sorgsame Umgang

mit der Ressource Papier verbessert. Unser klares Ziel und Anspruch ist es, unsere Kunden mit der Digitalisierung als Kernkompetenz unserer Sparkasse zu begeistern. Dem Risiko eines Verlustes an Kundennähe begegnen wir mit Maßnahmen, die auch im digitalen Umfeld persönliche Kontakte ermöglichen. Mit unserem „Medialen BeratungsCenter“ können die Vorteile unseres stationären Vertriebs mit neuen digitalen Kommunikationsmöglichkeiten verbunden werden.

Demographischer Wandel:

Eine wesentliche Herausforderung erkennen wir im demographischen Wandel. Die demographische Entwicklung zeigt eine deutliche Altersverschiebung. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung der privaten Altersvorsorge und bietet zugleich Chancen für die Sparkassen in diesem Geschäftsbereich. Wir gehen dieses Thema chancenorientiert an und helfen unseren Kunden aktiv, mit bedarfsgerechten Angeboten die Lücke so weit wie möglich zu schließen.

Veränderndes Kundenverhalten:

Das veränderte Kundenverhalten erfordert von der Sparkasse eine dauerhafte Orientierung an den Kundenwünschen. Um das Risiko von Kundenverlusten zu vermeiden, wird an der stetigen Verbesserung unserer ganzheitlichen Finanzkonzeptberatung und der Optimierung von klassischen und digitalen Zugangskanälen gearbeitet. Bei der Geldanlage achten wir – auch in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern - auf ein interessantes Angebot für unsere Kunden bei der Geldanlage in nachhaltige Produkte. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage wird unser Produktportfolio um Angebote erweitert, die die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen. Ebenso trifft dies auf den Bereich Finanzierungen zu, wie z.B. bei Photovoltaik-, Biogas- und Windkraftanlagen.

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. Dieses Ziel ist in unserer Geschäftsstrategie fest verankert. 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 2019 die Geschäftsstrategie sowie die hieraus geschäftsfeldbezogenen verschiedenen Teilstrategien überarbeitet, vom Vorstand beschlossen und mit dem Verwaltungsrat erörtert. Die Strategien werden jährlich überprüft und ggf. 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. Qualität ist dabei die oberste Zielsetzung in der Kundenberatung. 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 Beratung gut unterwegs sind, zeigen uns auch die Ergebnisse von sämtlichen Testkäufen. Bereits mehrmals konnte die Sparkasse einen der ersten Plätze erreichen.

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. Dieser konnte durch die Digitalisierung in vielen Bereichen bereits reduziert werden, z.B. durch den sukzessiven Ausbau der Nutzung des elektronischen Postfachs.

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 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“. Die Geschäftsstrategie wird jährlich überarbeitet, vom Vorstand beschlossen und mit dem Verwaltungsrat erörtert. Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit im Sinne der Verbindung von wirtschaftlichem Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt.

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 Mitarbeiter regelmäßig hinsichtlich des bewussten Umgangs mit Ressourcen in vielerlei Hinsicht sensibilisiert. Sei es das allgegenwärtige Bemühen um eine Reduzierung unseres Papierverbrauchs, sowohl intern als auch bei unseren Kunden – hier ist besonders auf die verstärkte Nutzung des elektronischen Postfachs zu verweisen, was das Ausdrucken von Kontoauszügen und oft auch von Anschreiben hinfällig macht. Die in den meisten Filialen installierte Stopp-Funktion an den Wasserhähnen unterstützt ebenfalls den nachhaltigen Umgang mit der Ressource Wasser.

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.

In der Sparkasse Ansbach 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 jährlich, tarifliche Sparkassensonderzahlung (SSZ). Für die Sparkassensonderzahlung gilt der Tarifvertrag in Verbindung mit der Dienstvereinbarung zur Sparkassensonderzahlung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden 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. Diese Zielsetzungen sind aus der Geschäftsstrategie ableitbar. 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 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 Erreichung der Ziele wird durch Vorstand und Führungskräfte gewährleistet. 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 Mitarbeiterinnen und 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 sowie 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 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
- 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 finden nahezu alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. auf unserer Internet-Filiale veröffentlicht werden, erreicht. Darüber hinaus verfügt die Sparkasse Ansbach über einen umfangreichen Internetauftritt sowie eine Facebook-Seite und ermöglicht hierdurch den Kunden, auf diesem Wege mit der Sparkasse in Kontakt zu treten.

Das Intranet ist das zentrale interne Kommunikationsmedium 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 unserer Mitarbeiterzeitung runden die Kommunikation an unsere Mitarbeiter ab. Besonders der themenbezogene offene Dialog mit den Mitarbeitern ist der Sparkasse Ansbach ein wichtiges Anliegen.

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. Positive Ergebnisse führen zur internen (Mitarbeitermotivation) und externen Kommunikation. Auf Defizite reagieren wir mit veränderten Prozessen oder Schulungen/Coachings (z.B. Zuständigkeiten/Überleitungen, Beschwerdemanagement, Gesprächsführung).

Als konkretes Ergebnis stehen unseren Kunden 14 neu strukturierte BeratungsCenter zur Verfügung. Diese Standorte wurden kräftig personell verstärkt und die dort vorhandene Fachexpertise ausgeweitet, um den gestiegenen Bedürfnissen der Kunden nach hochwertiger, wohnortnaher Beratung in der Fläche besser gerecht werden zu können. Außerdem haben wir unsere Öffnungszeiten in den Geschäftsstellen an die Hauptnutzungszeiten angepasst.

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" (begleitet Kunden aller Bevölkerungsgruppen von der Geburt an durch alle Lebensphasen) - ganz im Sinne einer nachhaltigen Geschäftsbeziehung.

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 ServiceCenter. Dieses wurde im Jahr 2018 vom reinen ServiceCenter zu einer medialen Filiale mit Beratungsangebot erweitert. Das "Innovative Banking" der Sparkasse Ansbach bietet unseren Kunden laufend weitere Möglichkeiten hinsichtlich der Beratung und Erledigung von Bankgeschäften. Mit der Etablierung dieses digitalen BeratungsCenters reagiert die Sparkasse Ansbach auf den Kundenwunsch nach höherer zeitlicher und räumlicher Flexibilität.

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

Ziel ist, 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 CO₂-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 CO₂-Emission. Die neuesten Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches haben wir im Energieaudit 2019 festgehalten. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt 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.

2018: Gasverbrauch 2,2 Mio kwh/p.a.; Strom 2,1 Mio kwh/p.a.; Heizöl 655.000 kwh/p.a. (die Zahlen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahlen für 2019 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 beziehungsweise umgesetzt:

- schrittweiser Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED im Bestand - LED als Standard- Leuchtmittel bei neuer Beleuchtung; so ist im Jahr 2019 unsere Beratungscenter Leutershausen und Eyb komplett auf LED umgerüstet worden
- Bezug von ca. 57% des Stroms aus regenerativen Energien im Jahre 2018 (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt)
- laufende Überprüfung und Optimierung der Mess-, Steuer- und Regeltechnik
- energetische Sanierungen (Fenstertausch, Lüftungsanlagen, Wärmedämmung u.ä.)
- Modernisierung von Heizungen; so ist im Jahr 2019 die Heizungsanlage am Standort Meinhardswinden auf Gas- Brennwerttechnik umgerüstet worden

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

Die Analysierung 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 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 2019: 39,5 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 für 2018 betrug 538.133 kwh (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).

Betrieblicher Gesamtenergieverbrauch 2018: 5.465.934 kwh (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).

Eine kontinuierliche Fortschreibung und Analyse der Daten erfolgt.

Das nächste Energieaudit erfolgt im Jahre 2024.

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 (≤ 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 2018: ca. 4.124 m³ (die Zahl bezieht sich auf
das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der
Berichterstattung noch nicht vorliegt).

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, entsprechend der Umsetzung der Vertriebsstrategie der Zukunft (VdZ), insgesamt erfasst.

Das Zusammentragen aller Daten wird im Jahr 2020/2021 erfolgen.

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 im Jahr 2018 betrug 1.160 t CO₂ (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt). Dies sind ca. 1,4 t/ p.a. pro Mitarbeiter. Die beiden stärksten CO₂-Emittenten sind die Gebäudeheizung mit Gas mit 38,10 % und der Strombezug mit 36,54 %, gefolgt durch die Beheizung mit Heizöl mit 13,82%. Der Fuhrpark emittiert 11,55 % der CO₂-Emissionen. Die Einsparung von 3 Prozent zum Vorjahr lässt sich aufgrund der starken Änderungen im Geschäftsstellennetz nicht näher beziffern. Somit wird die grundsätzliche Strategie der Einsparung bestätigt.

Zur dauerhaften Verringerung der CO₂-Emissionen haben wir bereits folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Bezug des Stroms aus ca. 57 % regenerativer Energien, entspricht 1.184.975 kWh, 2018 (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).
- bei der Erneuerung von Heizungsanlagen erfolgt die Umstellung von Heizöl auf Gas.

Ziel der Sparkasse Ansbach ist eine kontinuierliche Reduzierung des Ausstoßes von CO₂, u.a. durch die 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".

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der Sparkasse Ansbach dar. Bei der Sparkasse Ansbach fallen unter Scope 1 der Heizöl- und Gasverbrauch (Heizwärme) und Verbrauch des eigenen Fuhrparks mit insgesamt ca. 736,5 t CO₂ an; die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats sind vernachlässigbar.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der Sparkasse Ansbach werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2018 kam es zu keinem Kältemittelverlust (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (zum Beispiel Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen. Bei der Sparkasse Ansbach fielen im Jahr 2018 unter Scope 2 ca. 424 t CO₂ an (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens an, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen). Äquivalent gerechnet: 48t CO₂ im Jahre 2018 (die Zahl bezieht sich auf das Berichtsjahr 2018, da die Zahl für 2019 zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorliegt).

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

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

Baumaßnahmen und Sanierungen werden grundsätzlich auch unter energetischen Aspekten betrachtet und optimiert, wie auch 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.

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.

In unserer Sparkasse legen wir großen Wert auf offene und persönliche Kommunikation. Mit Führungskräfteforen, Neujahrsempfängen, Frühstück mit den Chefs, 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. In unseren Personalentwicklungsgesprächen sprechen unsere Führungskräfte mit der Personalbetreuung über die Weiterentwicklung ihrer Teams und Mitarbeiter.

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 Belastungssituation bei unseren Mitarbeitern wird auch regelmäßig in Form von Mitarbeiterbefragungen eruiert.

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 werden 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 die Personalabteilung überprüft und ggf. angepasst (Ziele setzen - IST-Situation ermitteln - Abweichungen analysieren - Maßnahmen planen - Planwerte bilden - Ergebnisse berichten).

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 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 Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität 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. 61,64% unserer bankspezifisch Beschäftigten (ohne Auszubildende) sind Frauen, ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 9,09%. 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.

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.

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 und Teilzeitarbeit.

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. Am 20. November 2019 wurden 17 Mitarbeiterkinder in der Sparkasse Ansbach betreut. Die Kinderbetreuung kam sehr gut an. Die Mitarbeiter, die ihre Kinder in der Betreuung hatten, waren sehr zufrieden und dankbar.

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, eingebracht und genutzt (z.B. durch Potenzialanalysen, Personalentwicklungsgespräche, etc.).

Neben hausinternen Seminaren für unsere Mitarbeiter nutzen wir vordringlich das umfangreiche Bildungsangebot der Sparkassenakademie Bayern.

Als neues "Gesundheitszentrum" wurde am 06. März 2018 die frühere Hausmeisterwohnung der Sparkasse in Ansbach eingeweiht. Neben einem Massagezimmer, einem Kursraum und Sanitäreinrichtungen befindet sich dort auch 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 (im Jahr 2019: 196 Teilnehmer / 1326 Massagen), Yogakurse, Rückentraining, Entspannung in der Mittagspause, Bodyfit/Kraft-Ausdauer-Training, die Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit" sowie die Teilnahme an verschiedenen Läufen (Citylauf, Netzwerklauft, Sparkassenmarathon). Zudem wird 1x die Woche an verschiedenen Standorten eine "bewegte Pause" angeboten.

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 2019 bei 4,3% (entspricht einer krankheitsbedingten Abwesenheit von 10,7 Tagen). Hierbei liegen wir unter dem Schnitt des Sparkassenverbands Bayern (2019: 4,9% - entspricht einer krankheitsbedingten Abwesenheit von 12,2 Tagen).

Krankheitsbedingte Fehlzeiten können vielseitige Ursachen, auch betrieblicher Art, haben. Diese Zielsetzung wird durch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt und umgesetzt. Zudem wurden im Jahr 2019 Vorträge zum Thema "Darmgesundheit" und

"Schlaganfall", sowie ein "Hautscreening" angeboten.

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 2019 gemeldet: 10
Ausfalltage und Abwesenheit in 2019 (aufgrund Unfallmeldungen): 62
Abwesenheitstage
Berufskrankheiten in 2019: 0
Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle in 2019: 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. Formliche 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 2019 bei 1,3% (entspricht einer fortbildungsbedingten Abwesenheit von 3,2 Arbeitstagen). Hierbei liegen wir im Schnitt des Sparkassenverbands Bayern (2019: 1,3% - entspricht hier einer fortbildungsbedingten Abwesenheit von 3,4 Tagen).

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 (31.12.2019) wurden insgesamt 799 Mitarbeiter beschäftigt (männlich 302 und weiblich 497). Davon aktive Mitarbeiter insgesamt 738 (männlich 294 und weiblich 444). Davon sind 669 bankspezifisch Beschäftigte (männlich 272 und weiblich 397).

Altersstruktur bei den insgesamt 669 aktiven und bankspezifischen Mitarbeitern unter

20 Jahre 0,6 %

20 - 30 Jahre	16,4 %
30 - 40 Jahre	14,4 %
40 - 50 Jahre	27,8 %
50 - 55 Jahre	16,4 %
55 - 60 Jahre	17,4 %
über 60 Jahre	7,0 %

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

20 - 30 Jahre	3,6 %
30 - 40 Jahre	10,9 %
40 - 50 Jahre	32,7 %
50 - 55 Jahre	14,6 %
55 - 60 Jahre	29,1 %
über 60 Jahre	9,1 %

Von den 45 Auszubildenden sind 23 weiblich und 22 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 derzeit 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 2019 das Projekt „Klasse 2000“ unterstützt. „Klasse 2000“ ist ein Unterrichtsprogramm zur Gesundheitsförderung, Sucht- und Gewaltprävention an deutschen Grund- und Förderschulen.

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 „Stiftung“ 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 die Regionaldirektoren 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 Sparkassen-Verband.

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 2019:

Bilanzsumme:	4.566.455.134,09€
Ertragsabhängige Steuerzahlungen:	7.355.524,82€
Löhne und Gehälter:	33.214.532,69€
Löhne und Gehälter inkl. Altersvorsorge und Unterstützung:	45.548.135,31€

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“ 844.000,00 €.

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.

29 Standorte wurden in 2019 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 2019 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. 2019 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