



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparkasse Vogtland

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Vogtland
Bereich Vorstandsstab

Yvonne Feustel

Komturhof 2
08527 Plauen
Deutschland

03741 123-2530

03741 123-972530

yvonne.feustel@sparkasse-vogtland.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Vogtland ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und befindet sich in kommunaler Trägerschaft, dem Zweckverband für die Sparkasse Vogtland. Mitglieder des Verbandes sind der Vogtlandkreis und die Stadt Plauen.

Die Sparkasse Vogtland bietet umfassende Finanzdienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, die Unternehmen, Kommunen und Vereine des Vogtlandkreises an. Zu den Kernaufgaben gehören geldwirtschaftliche Leistungen für alle Bevölkerungsgruppen und die Befriedigung des Kreditbedarfs mit besonderem Fokus auf den regionalen Mittelstand. Dabei stehen die Förderung des Sparsinns sowie das Angebot von sicheren Geldanlagen und der Vermögensaufbau der Kunden im Mittelpunkt.

Als größtes regionales Kreditinstitut im Vogtland ist die Sparkasse nicht nur Partner in Bezug auf die Abwicklung von Finanzgeschäften, sondern engagiert sich auch aktiv im kulturellen, sportlichen, sozialen und gesellschaftlichen Leben im Vogtland und unterstützt gemeinnützige Institutionen, kommunale Einrichtungen sowie zahlreiche Vereine.

Die Sparkasse Vogtland ist Mitglied im Ostdeutschen Sparkassenverband.

Bilanzzahlen

Bilanzsumme: 3,3 Mrd. Euro

Kundeneinlagen: 2,7 Mrd. Euro

Kundenkredite: 1,7 Mrd. Euro

Wertpapiere (Eigenanlagen): 0,8 Mrd. Euro

Beschäftigte: 526, davon aktiv 499, inklusive 15 Auszubildende

27 Filialen, 1 Mobile Sparkasse, 3 Beratungszimmer, 12 SB-Standorte

Mehr als 175 Jahre für die Einwohner des Vogtlandkreises vor Ort.

(Stand: 31.12.2018)

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit sind alle Bezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben. Selbstverständlich sind aber alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

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.

Unser tägliches Handeln ist ein stetes Abwägen von sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen. Denn in allen drei Aspekten bieten sich Chancen für die Sparkasse Vogtland. Das Thema Nachhaltigkeit im Öffentlichen Auftrag und in der Geschäftsstrategie verankert. Durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen können wir Kosten senken, mit unseren Spenden- und Sponsoringaktivitäten unterstützen wir den sozialen Zusammenhalt in unserem Geschäftsgebiet und unser Kerngeschäft dient der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der gesamten Region und ihrer Einwohner.

Im Strategiehaus der Sparkasse Vogtland finden sich alle wesentlichen Komponenten der Gesamthausstrategie wieder. Der Marktstrategie kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da alle anderen Strategien der Marktstrategie zuarbeiten. Hier verdeutlicht sich die besondere Stellung unserer Kunden, die im Mittelpunkt der strategischen Ausrichtung stehen. Neben Organisationsstrategien und der Risikostrategie ist der Öffentliche Auftrag ebenfalls eine strategische Säule in der Sparkasse Vogtland, indem die besondere Verantwortung gegenüber dem Gewährträger und der Region herausgestellt wird.

Die acht strategischen Grundsätze, bilden die Grundlage für alles unternehmerische Handeln:

- Einfache Sparkasse

- Wir wollen wachsen
- Risikodisziplin
- Präsenz
- Qualität und Sorgfaltspflicht
- Attraktiver Arbeitgeber
- Kosten senken
- Ertragsdenken

Als Marktführer im Finanzdienstleistungssektor in der Region ist es unser nachhaltiges Ziel, die Kundenbeziehungen zu festigen und auszubauen. Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns erste Priorität. Die Beratungsqualität nimmt dabei einen hohen Stellenwert ein und wir stellen eine angemessene Versorgung aller Bevölkerungsschichten mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicher. Hierbei gehen wir besonders auf die Bedürfnisse der mittelständischen Wirtschaft ein. Die Sparkasse Vogtland strebte auch in 2018 einen deutlichen Ausbau des Kreditgeschäftes an - mit Hilfe einer konsequenten Neukundengewinnung und dem Ausbau des Geschäftsfeldes „Landwirtschaft“. Der Ausbau der Multikanalfähigkeit ist ein wichtiges Zukunftsfeld. Wir unterstützen unsere kommunalen Träger bei der Aufgabenerfüllung im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, kulturellen und sozialen Bereich. Wir haben eine enge regionale Bindung und handeln in erster Linie gemeinwohlorientiert.

Das Thema Nachhaltigkeit wurde in 2018 neu in einem separaten Punkt in das Strategiedokument 2019 aufgenommen. Verantwortlich ist hier – als koordinierende Stelle – der Bereich Vorstandsstab. Dabei werden die bereits vorhandenen Maßnahmen strategisch ausgewertet und weiterentwickelt sowie mögliche neue Aufgaben definiert. Übergreifende Handlungsfelder sehen wir in der ökonomisch/ökologisch sinnvollen Einsparung von Ressourcen und der weiteren Durchdringung des Nachhaltigkeitsgedankens. Dies erreichen wir durch Sensibilisierung der Mitarbeiter, Kommunikation an Stakeholdergruppen, entsprechende Kundenangebote sowie einen sozialen und nachhaltigen Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten.

Dabei finden Nachhaltigkeitsstandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen, die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), das Energie Audit nach DIN 16247, der Nachhaltigkeitscheck über den Deka Treasury Kompass und die Einhaltung gesetzlicher Standards und Vorgaben Anwendung.

2. Wesentlichkeit

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

Die Sparkasse Vogtland ist Marktführer in ihrem Geschäftsgebiet und damit wesentlicher Finanzintermediär für viele Bürger in der Region. Von daher sehen wir es als unsere Aufgabe an, die nachhaltige Entwicklung der Region und ihrer Einwohner zu fördern und zu unterstützen. Wesentlich für die Sparkasse Vogtland sind die Erfüllung des Öffentlichen Auftrags gemäß des Gesetzes über die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute im Freistaat Sachsen und die Sachsen-Finanzgruppe und eine hohe Kundenzufriedenheit, denn nur so können wir zu einer nachhaltigen Entwicklung unseres Geschäftsgebiets beitragen.

Betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist dafür eine Grundvoraussetzung. Herausforderungen wie die Niedrigzinsphase, zunehmende Regulierung, Digitalisierung sowie der demografische Wandel in der Region haben großen Einfluss auf das Geschäftsmodell aller Kreditinstitute im Allgemeinen und somit auch auf das der Sparkasse Vogtland und bedingen eine Weiterentwicklung. Durch nachhaltiges Arbeiten wird gewährleistet, dass die Qualität der angebotenen Leistungen weiterhin im Vordergrund steht. Hierzu gehört es, sich stets an den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden auszurichten ohne dabei ökologische oder soziale Aspekte aus den Augen zu verlieren. Mit einer Standortanalyse wurde z. B. dem veränderten Kundenverhalten Rechnung getragen. Eine Optimierung der Filialstruktur mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten sowie der Ausbau des Multikanalangebotes wurden den derzeit gegebenen Bedingungen angepasst und werden auch weiterhin regelmäßig überprüft. Gleichzeitig gewährleisten wir eine flächendeckende Versorgung der Menschen mit Finanzdienstleistungen wie kein anderer in der Region. Dabei wird der barrierefreie Zugang für unsere Kunden sowohl analog als auch digital in alle Überlegungen einbezogen. Die Nähe zum Kunden sehen wir hierbei als Chance zur Erfüllung unseres Öffentlichen Auftrages.

Ökologische Chancen ergeben sich aus dem Angebot von nachhaltigen Fonds sowie durch die Vergabe von Krediten zur Förderung von Energiesparen bzw. Erzeugung erneuerbarer Energien. Im vergangenen Jahr konnten 4,3 Mio. Euro in nachhaltige Finanzierungen, davon 2,5 Mio. Euro in „Energieeffizient Bauen und Sanieren“ in Form von Krediten ausgegeben werden. Die Risiken resultieren aus verändertem Kundeninteresse und -verhalten. Im stetigen Austausch mit den Kunden bemüht sich die Sparkasse auch weiterhin, den kunden- und qualitätsorientierten Ansatz beizubehalten.

Die Sparkasse Vogtland setzt dabei auf ein unternehmensübergreifendes Risikomanagement, beste Beratungsqualität, Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlich und rechtlich geltender Vorschriften und eine wertebasierte Unternehmenskultur. Mit kundenorientierten Prozessen und bedarfsorientierten Produkt- und Dienstleistungsangeboten machen wir es darüber hinaus den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten.

Wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ergeben sich aus der Geschäftsstrategie, wobei soziale, ökonomische und ökologische Abwägungen Beachtung finden.

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.

Bestimmendes Ziel ist, die Sparkasse Vogtland als marktführenden Finanzdienstleister in der Region dauerhaft zu positionieren und konsequent auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Dabei sind u. a. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und eine hohe Kundenorientierung von besonderer Bedeutung.

Die Sparkasse Vogtland hat sich zum Ziel gesetzt, den Betrieb möglichst ressourcenschonend zu organisieren und eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zu erlangen. Im Bankbetrieb geht es vor allem um den Energie-, Papier- und Wasserverbrauch, um die Fahrzeugflotte, die Mobilität der Beschäftigten und eine belegbare CO₂-Reduzierung. Aus diesem Grund wurden Maßnahmen für die jeweiligen operativen Planungen definiert. Ein Teil der Maßnahmen untersetzt dabei bereits Ziele in der Gesamthausstrategie (IT-, Prozess-, Markt- und Immobilienstrategie), z. B.:

Strategie	Maßnahme	Ziel
IT-Strategie	Rückbau nicht genutzter Geräte	Kostenminimierung, Verringerung Energieverbrauch
Prozess-Strategie	Umsetzung Muster-Prozesse des DSGVO	Optimaler Ressourceneinsatz
Immobilien-Strategie	regelmäßige Bewertung der nicht betriebl. genutzten Flächen	Ressourcenoptimierung
Marktstrategie (Medialer Vertrieb)	Ausbau Online-Banking-Quote, Forcierung E-Postfach	Kostenminimierung, Verringerung Papierverbrauch
Personalstrategie	gezielte Personal- und Führungskräfteentwicklung, einheitlicher Führungsprozess	nachhaltige Führung, Sicherung Personalausstattung

Für das Thema Nachhaltigkeit wurden im Strategiedokument folgende Ziele verankert:

Ziel	Operationalisierung	Zeitraum
Etablierung des Themas Nachhaltigkeit im Haus	Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen eines Nachhaltigkeitsberichts für 2018	2019
Auswertung Nachhaltigkeitscheck 2017	2. Durchführung Nachhaltigkeitscheck Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen	2020

Zur Erreichung der Ziele sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Wiederholung des Nachhaltigkeitscheck des OSV im Zeitraum von 2 Jahren
- Durchführung eines Anlagen-Checks im Bereich Depot A
- Installation eines CO₂-Rechners

Der Vorstand ist für die Festlegung der Geschäftsstrategie und der darin enthaltenen Ziele verantwortlich. Die Nachhaltigkeitsziele orientieren sich an der Gesamthausstrategie und zahlen auch auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN (SDGs der UN) ein.

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.

Branchenbezogen ist der Nachhaltigkeitsaspekt in der klassischen Wertschöpfungskette für einen Finanzdienstleister sehr gering. Anders als in anderen Branchen wird der überwiegende Teil der Wertschöpfung noch selbst erbracht. Die wesentliche Wertschöpfungskette der Sparkasse Vogtland liegt in der Annahme von Geldeinlagen und deren Weitergabe in Form von Krediten. Erzielte Gewinne fließen zu einem wesentlichen Teil in gemeinnützige Projekte in der Region. Als einer der größten Steuerzahler in der Region leistet die Sparkasse Vogtland einen bedeutenden finanziellen Beitrag für die Kommunen. Die Gelder der Sparkasse verbleiben dadurch in der Region und sichern das eigene geschäftliche Fortbestehen. Unsere Produkte richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, aber auch an Vereine und Kommunen. Jeder Kunde wird bei Bedarf von qualifizierten Mitarbeitern ganzheitlich beraten. In den Beratungsgesprächen wird die Komplexität von Finanzprodukten erklärt und der Kundenbedarf analysiert, um den Kunden die Chance zu geben, Finanzprodukte nach ihren Bedürfnissen zu erhalten. Hierfür bilden wir unsere Mitarbeiter konsequent weiter. Dabei achten wir auf altersgruppengerechte Produkte und setzen auf die Multikanalstrategie, um mit allen Kunden in Kontakt treten zu können, z. B. telefonisch durch die Direktfiliale, per E-Mail-Newsletter oder das Online-Banking. Die Digitalisierung ermöglicht uns, einen wesentlichen Nachhaltigkeitsbeitrag zu leisten, sei es durch die Reduzierung des Papierverbrauchs oder die optimale Nutzung unserer Betriebsfläche aus ökologischer Sicht.

Bei Investitionen in unsere Standorte beauftragen wir vorrangig regionale Unternehmen. Im Rahmen eines stringenten Kostenmanagements achten wir auf einen bewussten Einkauf und einen ressourcenschonenden Materialeinsatz. Unser Material beziehen wir vorrangig über den Deutschen Sparkassenverlag. Unsere Auftraggeber werden vertraglich verpflichtet, keine umwelt- und gesundheitsschädlichen Produkte zu verwenden. Nach dem Grundsatz "regional hat immer Vorrang" wird auch die Energieversorgung auf die regionalen Vertriebsgesellschaften begrenzt.

Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen wie das

Basis-Konto für jedermann bereit. Zudem fördern wir die Finanzbildung in der Region, indem wir den Schulen die Teilnahme am Planspiel Börse ermöglichen und im Bereich Wirtschaftskunde in Schulen Fachvorträge anbieten.

Der Öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Freistaates Sachsen festgeschrieben und prägt die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Vogtland. Wir handeln im Sinne des Gemeinwohls. Die Sparkasse Vogtland ist ein wirtschaftlich attraktiver und stetiger Arbeitgeber, Steuerzahler und Investor im Geschäftsgebiet.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand der Sparkasse Vogtland trägt die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Dabei ist das Thema Nachhaltigkeit als eine Querschnittsaufgabe über alle Bereiche zu sehen und von allen Führungskräften im Rahmen der Linienaufgaben zu beachten. Der Bereich Vorstandsstab wurde hierzu als koordinierende Stelle beauftragt. Im Zuge der gesetzlichen CSR-Berichterstellung werden die relevanten Prozesse und Themen mindestens einmal jährlich betrachtet, bewertet und mögliche weitere Potenziale erkannt.

6. Regeln und Prozesse

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

Da die Themen zur Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie verankert sind, kann bei der Umsetzung auf etablierte Prozesse und Strukturen zurückgegriffen werden. Für die Mitarbeiter gelten dabei klar definierte und verbindlich einzuhaltende Regeln und Wertmaßstäbe, die im Handbuch/der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) der Sparkasse dokumentiert sind. Standardisierte Prozesse unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, Kunden optimal zu beraten sowie auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien zu achten. Des Weiteren finden der Verhaltenskodex der Sparkasse sowie die Unternehmensleitlinien Anwendung.

Die einzelnen operativen Entscheidungen treffen und kontrollieren die jeweiligen Fachbereiche in Abstimmung mit dem Vorstand. In den wöchentlich stattfindenden Vorstandssitzungen, in Jour Fixe-Gesprächen zwischen Vorstand und dem jeweiligen Bereichsleiter sowie in regelmäßigen Führungsrunden wird zu geschäftspolitischen Themen informiert und diskutiert. Die operative Umsetzung verantworten die einzelnen Fachbereiche.

Das Prozessmanagement unterstützt die Umsetzung der strategischen Ausrichtung der Sparkasse Vogtland und umfasst planerische, organisatorische und kontrollierende Maßnahmen zur zielorientierten Steuerung und Optimierung der Prozesse. Die Prozesse werden in Bezug auf die Bedeutung (Ertrag/Aufwand), den potenziellen Optimierungsbedarf (Standardisierung), den Risikogehalt eines Prozesses sowie die Nachhaltigkeit laufend priorisiert. Ziel ist der optimale Ressourceneinsatz durch Anwendung der Musterprozesse (PPS) des DSGVO. Der im Jahr 2018 auf Basis der Prozesslandkarte erzielte Standardisierungsgrad von 55 % wird weiter ausgebaut.

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.

Im Rahmen der gesetzlichen CSR-Berichterstattung bedienen wir uns des Rahmenwerkes des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Auf Empfehlung des Sparkassenverbandes haben wir das Indikatoren-Set auf die GRI-SRS umgestellt, da diese weiterreichende Anforderungen enthalten und einer Weiterentwicklung unterliegen. Durch die zukünftig stetige Verwendung der GRI-Indikatoren ist gewährleistet, dass die für uns relevanten Daten zuverlässig, konsistent und über einen längeren Zeitraum vergleichbar sind. Außerdem lassen sich mit diesen Zahlen wesentliche Fortschritte darlegen.

Die Gesamthausstrategie hat grundsätzlich langfristigen Charakter, wird aber jährlich oder anlassbezogen überprüft. Diesbezüglich hat die Sparkasse Vogtland einen Strategieprozess implementiert, welcher die Punkte Planung, Umsetzung, Abweichungsanalyse, Anpassung und Kommunikation umfasst. Im Strategieprozess wurden detailliert Zuständigkeiten sowie der zeitliche Rahmen definiert.

Mit der Durchführung eines Nachhaltigkeitschecks wurden der Sachstand der Sparkasse Vogtland im Bereich Nachhaltigkeit aufgezeigt, Stärken hervorgehoben und Potenziale erkannt. Es ist geplant, den Nachhaltigkeitscheck in regelmäßigen Abständen zur erneuten Sachstandsdefinition zu wiederholen.

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.

Die Leitlinien für die Zusammenarbeit in der Sparkasse Vogtland sind ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und Grundlage des Handelns und Entscheidens auf allen Ebenen. Sie wurden erarbeitet aus der Erkenntnis, dass in der Sparkasse Vogtland nachhaltiger Erfolg nur gewährleistet ist, wenn das Unternehmen kompetent geführt wird. Die Unternehmensleitlinien umfassen: Respekt, Verantwortung und Leistung, Kommunikation, Reflexion, Qualifikation, Veränderungsbereitschaft, Vertrauen, Kooperative Führung.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir rechts- und anweisungskonformes Verhalten. Die Sparkasse Vogtland hat einen Verhaltenskodex für ihre Mitarbeiter erstellt. Darin sind u. a. Regelungen für die Annahme von Geschenken sowie Einladungen zu Veranstaltungen und Geschäftsessen dokumentiert. Der Kodex ist für alle Mitarbeiter der Sparkasse Vogtland verbindlich.

8. Anreizsysteme

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

Die Sparkasse ist tarifgebunden und über 95 % der bankspezifischen Mitarbeiter werden nach TVöD -S vergütet. Darin enthalten ist die jährliche tarifliche Sparkassenonderzahlung (SSZ). Weiterhin hat das Haus Rahmenbedingungen für eine individuelle leistungsorientierte und transparente Vergütung im Rahmen der tariflichen Bestimmungen erarbeitet. Diese orientieren sich an dem nachhaltigen Erfolg der Sparkasse. Wir halten die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ein. Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen sind nicht unmittelbar an den Erfolg der Sparkasse gebunden. Im Rahmen des Ideenmanagements kann jeder Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse beteiligen.

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.

Der Vorstand und die Führungskräfte erhalten in geringem Umfang eine variable Vergütung. So ist sichergestellt, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gegeben werden. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung orientiert sich an unterschiedlichen Parametern, die den langfristigen Erfolgsbeitrag berücksichtigen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung gemäß "Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates der Sparkassen im Freistaat Sachsen" vom 19.03.2013. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Empfehlungen des Ostdeutschen Sparkassenverbands.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird nicht erhoben. Grundsätzlich wird die Vergütung gemäß des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes TVöD-S gezahlt. Das Vergütungssystem ist angemessen ausgestaltet. Die Vergütungsparameter werden gemäß der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Als regionales Kreditinstitut stehen wir auf den unterschiedlichsten Ebenen im kontinuierlichen Austausch mit allen Interessentengruppen. Dazu gehören die Träger der Sparkasse, Kunden, die regionale Wirtschaft, lokale Institutionen und Einrichtungen, die Bürger der Region sowie die Mitarbeiter, die Sparkassenaufsicht (Staatsministerium) und Bankenaufsicht (BaFin). Die Bestimmung der Anspruchsgruppen ergibt sich aus der Art des Unternehmens, der Stellung der Sparkasse Vogtland in der Region, gesetzlichen Gegebenheiten sowie der Wahrnehmung der Geschäftstätigkeit. Zudem haben mehrere Sparkassen im Rahmen eines Erfahrungsaustausches diskursiv die genannten Gruppen als wesentlich anerkannt.

In den jeweiligen Trägervertretungen sind regionalpolitische Vertreter und sachkundige Bürger in die Gremien der Sparkasse Vogtland (Zweckverband, Verwaltungsrat) bestellt worden. Entsprechend der jeweiligen Gremienaufgaben erfolgt in den Sitzungen regelmäßige Information und Abstimmung über relevante Sparkassenthemen.

Das Intranet ist das zentrale Kommunikationsmedium für die Mitarbeiter der Sparkasse Vogtland. Hier werden alle relevanten Informationen und Neuigkeiten zum Geschäftsbetrieb eingestellt. Themenbezogener Dialog findet mit allen Mitarbeitern jährlich zur Jahresauftaktveranstaltung statt. Im Rahmen der „Zukunftswerkstatt“ diskutierten Mitarbeitervertreter Themen zur Zukunftsorientierung und den kommenden Herausforderungen der Sparkasse, formulierten Aufgabenstellungen und erarbeiteten Lösungen.

Die Sparkasse Vogtland ist Mitglied der regionalen Industrie- und Handelskammer sowie Kooperationspartner des Tourismusverbandes Vogtland. Sie ist Mitglied im Tourismusbeirat des Ostdeutschen Sparkassenverbandes. Hier können regionale Schwerpunkte und Impulse weitergeben werden. Viele Mitarbeiter sind in Vereinen engagiert, wie z. B. in den lokalen Gewerbevereinen und sind somit in das gewerbliche Geschehen vor Ort eingebunden.

In einer Vielzahl von Veranstaltungen wird zielgruppenspezifisch und thematisch mit den Kunden in Austausch getreten. Die Sparkasse versteht sich dabei als Netzwerkpartner.

Der tägliche Dialog mit dem Kunden über stationäre wie auch mediale Kanäle ist für uns sehr wichtig. Impulse aus dem Beschwerdemanagement werden genutzt, um Fehlerquellen zu entdecken und unsere Beratungs- und Produktqualität nachhaltig weiterzuentwickeln.

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.

Durch den in 2017 durchgeführten Nachhaltigkeitscheck wurde der aktuelle Sachstand mit den Führungskräften besprochen und das nachhaltige Verständnis mit Blickwinkel auf Kundenbedürfnisse und strategische Ausrichtung ins Haus getragen. Der Verwaltungsrat wurde über die neue Pflicht zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Angaben nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in Kenntnis gesetzt und billigte die nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen des Jahresabschlusses, welche im Anschluss im e-Bundesanzeiger veröffentlicht wurde. Es folgte die Aufnahme eines separaten Punktes in der Gesamthausstrategie für 2019.

Unsere Mitarbeiter formulierten mögliche Maßnahmen im Bezug auf den Umweltschutz im Rahmen des Impulsmanagements, so z. B. die Möglichkeit der E-Bike-Nutzung mit Unterstützung des AG oder die Prüfung einer Photovoltaik-Anlage auf dem Verwaltungsgebäude. Diese und weitere Themen werden durch die zuständigen Fachbereiche bewertet. Zudem sind unsere Mitarbeiter zu einem verantwortungsvollen Umgang mit zur Verfügung stehenden Ressourcen angehalten.

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.

Grundlage einer ganzheitlichen und nachhaltigen Beratung ist der Einsatz des Sparkassen-Finanzkonzeptes. Dadurch wird eine kundenorientierte und langfristig nachhaltige Beratungsqualität sichergestellt. Diese wird uns regelmäßig von unabhängigen Bankentestern wie dem Institut für Vermögensaufbau, der Gesellschaft für Qualitätsprüfung oder dem Internationalen Institut für Bankentests bescheinigt. Im Jahr 2018 wurde unser Haus erneut für die Beratung von Privatkunden, Geschäftskunden, Private Banking-Kunden sowie für die Baufinanzierungsberatung als Testsieger ausgezeichnet.

Der Öffentliche Auftrag ist in § 2 „Gesetz über die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute im Freistaat Sachsen und die Sachsen-Finanzgruppe“ verankert. Durch ein breit aufgestelltes Produktportfolio ist die Sparkasse Vogtland in der Lage, allen Kundenbedürfnissen und den wachsenden Herausforderungen wie demografischer Wandel, Digitalisierung, Regulierungen etc. gerecht zu werden. Insbesondere im Bereich der Altersvorsorge oder des Jugendmarktes werden innovative Produkte angeboten, die langfristig den finanziellen Wohlstand und die Absicherung der Kunden sicherstellen.

In 2018 haben wir erstmalig über den Deka Treasury Kompass an einem Nachhaltigkeitscheck der Eigenanlagen durch die Nachhaltigkeitsratingagentur imug teilgenommen. (s. Leistungsindikator G4 –FS11).

Klimaschutzziele, der Ausbau erneuerbarer Energien und eine älter werdende Gesellschaft machen Investitionen im privaten Wohnungsbau, in kommunalen und wirtschaftlichen Unternehmen und der Infrastruktur notwendig. Durch die Kombination einer Baufinanzierung mit einem Bausparvertrag bieten wir den Kunden eine innovative Produktidee und langfristige Zinssicherheit (20 Jahre). Im Bereich der Finanzierung bzw. Modernisierung spielt die Beratung über geeignete Fördermittel-Programme eine wichtige Rolle. Wir gehören zu den aktivsten Förderberatern im Freistaat Sachsen. In 2018 haben wir 61 Förderkredite mit einem Volumen von 16,6 Mio. EUR ausgereicht, über 200 % mehr als im Jahr zuvor. In den wohnwirtschaftlichen Förderprogrammen ist die Sparkasse regionaler Marktführer. Weit über die Hälfte der Darlehen für den energetisch hochwertigen Neubau und die energieeffiziente Sanierung von Wohngebäuden im Vogtlandkreis wurde über die Sparkasse Vogtland ausgereicht. Das Fördervolumen für gewerbliche Finanzierungen betrug 2018 8,6 Mio. EUR. Hierbei hat die Sparkasse Vogtland auch auf den von der KfW im Auftrag des Bundes neu aufgelegten ERP-Digitalisierungs- und Innovationskredit gesetzt. Für ihr herausragendes Engagement wurde die Sparkasse Vogtland erneut als Premium-Partner in der Fördermittel-Beratung von der Landesbank Baden-Württemberg ausgezeichnet.

Wir ermöglichen unseren Kunden einen direkten Zugang zur Sparkasse. Mit 39 Filial- und Selbstbedienungsstandorten sind wir in der Fläche mit einem umfangreichen Leistungsangebot präsent. Unsere Mobile Sparkasse fährt wöchentlich 15 Standorte an. Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist dies Alleinstellungs- und Qualitätsmerkmal der Sparkasse Vogtland in der Region. Mit unserem flächendeckenden Standortnetz bieten wir Nähe ohne große Anfahrtswege und tragen dadurch zur Reduzierung mit den damit verbundenen CO₂-Emissionen bei. Wir stärken zudem die medialen Kontaktwege (per Telefon, via E-Mail, über soziale Medien). Um unsere digital affinen Kunden künftig noch optimaler betreuen zu können, wird in 2019 eine eigene Einheit zur medialen Kundenberatung etabliert. Unsere Internet-Filiale erweitern wir ständig um schnelle Services und einfach abschließbare Produkte. Ziel ist es, immer mehr Kunden von den vielen Vorteilen, die ihnen das Online-Banking bietet, zu überzeugen. So stieg die Quote der Online-Banking-Konten in 2018 um 5 %, die Nutzungsquote des Elektronischen Postfachs sogar um mehr als 70 %. Der damit verbundene papierlose Versand von Kontoauszügen und vielen anderen Dokumenten schützt natürliche Ressourcen und schont die Umwelt.

Für die Gremiensitzungen wurde bereits 2013 auf sicheren Datenraum umgestellt. Sitzungsunterlagen werden den Mitgliedern seitdem zur Einsichtnahme ausschließlich elektronisch zur Verfügung gestellt. Im weiteren Schritt führte die Sparkasse Vogtland ab März 2016 Instituts-Tablets ein, um auf die gedruckten Dokumente zu verzichten. Sukzessive werden bis Ende 2019 alle Führungskräfte und alle Kundenberater mit einem Tablet ausgestattet.

Im Jahr 2018 wurde das Ideenmanagement überprüft und für das neue Jahr neukonzipiert. Dabei werden die Mitarbeiter ermutigt, u. a. Ideen und Vorschläge für Verbesserung in Prozessen, in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit oder mit Sicht auf Kundenbelange in einfacher Form (digitaler Briefkasten) einzubringen. Diese werden jeweils durch den Fachbereich geprüft und vierteljährlich im Rahmen einer Vorstandssitzung ausgewertet. Umgesetzte Maßnahmen werden in einem angemessenen Rahmen vergütet. Es können sowohl Einzelpersonen wie auch Teams Vorschläge einbringen, zudem werden Gesprächsrunden dafür angeboten. So nutzen wir effektiv die Potenziale unserer Mitarbeiter und können Verbesserung bis hin zu Einsparungen generieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Bisher erfolgt vor Erwerb von Finanzanlagen keine entsprechende Prüfung. In 2018 hat die Sparkasse erstmalig über den Deka Treasury Kompass an einem Nachhaltigkeitscheck der Eigenanlagen durch die Nachhaltigkeitsratingagentur imug teilgenommen. Im Rahmen dieses sog. „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilters kompakt“ wurden folgende Ausschlusskriterien für eine Anlage abgeprüft:

Umwelt

- Mangelhafter Umgang bei schwerwiegenden Umweltskandalen

Rüstung

- Produktion kontroverser Waffen oder relevanter Systemkomponenten und Dienstleistungen (Streubomben, Anti-Personenminen)

ILO – Kernarbeitsnormen

- Mangelhafter Umgang bei Verstößen gegen die ILO-Kernarbeitsnormen (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Versammlungsfreiheit)

Korruption

- Mangelhafter Umgang mit Korruptions- und Bestechungsvorfällen

Im Ergebnis entsprechen 100% der Anlagen der Sparkasse Vogtland diesem Filter, d.h. das gesamte Portfolio enthält keine Titel, bei denen eines der definierten Ausschlusskriterien vorliegen würde.

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.

Als regionales Kreditinstitut haben wir gegenüber den produzierenden Unternehmen geringere Umweltauswirkungen und sehen deshalb keine wesentlichen Risiken, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit mit Umweltbelangen verknüpft sind. Dennoch kommt es in unserem Geschäftsbetrieb zu direkten Umwelteinflüssen, wie z. B. den Verbrauch von Ressourcen, CO₂-Ausstoß und Abfallentstehung.

Im Rahmen unserer Tätigkeit werden primär Papier und Energie als natürliche Ressource verbraucht. Der Papierverbrauch und der damit verbundene Abfall werden wesentlich durch die Forcierung der Digitalisierung reduziert.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erheben wir jährlich folgende Kennzahlen: Wasserverbrauch, Energieverbrauch, Papierverbrauch, Mobilitäts- und Abfallaufkommen. Mittels des anerkannten VFU-Kennzahlen-Tool ermitteln wir seit 2018 zusätzlich den betrieblichen CO₂-Ausstoß.

Seit 2015 führt die Sparkasse Vogtland im Rhythmus von 4 Jahren ein Energieaudit nach DIN 16247 durch. Das Energieaudit ist für uns ein wichtiges Instrument, um Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung der Energiekosten festzustellen.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen hinaus sind wir bestrebt, den Umweltschutz aktiv und langfristig weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, die Umweltbelastungen auf ein Minimum zu reduzieren. Konkrete Zielvorgaben haben wir aktuell nicht. Die hierzu in der Unternehmensstrategie in den einzelnen Teilstrategien definierten Maßnahmen (bereits berichtet in Kriterium 3) sind bezüglich des Ressourceneinsatzes und unter Kostengesichtspunkten auf das Minimalprinzip ausgelegt.

Der Umsetzungsstand der festgelegten Maßnahmen wird quartalsweise im Rahmen des Strategiecontrollings sowie in regelmäßigen Jour Fixe-Gesprächen mit dem Vorstand abgestimmt und wenn erforderlich feinjustiert. Definierte Budgets unterliegen einer permanenten Kontrolle.

Umfang/Rangliste unserer wichtigsten Ressourcen:

Ressourcen	Verbrauch
Erdgas 2017 (Brennstoff für Heizungen)	3.421.769 kWh
Strom 2018 aus Lieferanten-Mix	1.935.435 kWh
Wasser 2018	3.105.000 Liter
Diesel 2018	24.185 Liter
Heizöl 2017	8.695 Liter
Benzin 2018	3.975 Liter

12. Ressourcenmanagement

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

Unsere wirtschaftliche Tätigkeit hat Einfluss auf die Umwelt. Ein umweltbewusstes Verhalten ist wichtig, um der Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft gerecht zu werden. Eine Verringerung des Energie- und Ressourcenverbrauchs ist deshalb für uns von besonderer Bedeutung.

Unser Ziel ist es, den Energie- und den Ressourcenverbrauch zu verringern und die CO₂-Bilanz zu verbessern. Unsere Mitarbeiter werden auf ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und Umsetzungen eingebunden.

Im Zuge des Energieaudits wurden ausgewählte Standorte der Sparkasse Vogtland auf Energieverbrauch und technische Ausstattung geprüft. Wesentliche Einsparpotenziale und Maßnahmen wurden in einem Energiebericht zusammengefasst und priorisiert. Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden mittelfristig (5 Jahre) evaluiert und nach Möglichkeit umgesetzt. Dies ist in der Gesamthausstrategie konzeptionell verankert.

Eine Maßnahme ist u.a. die sukzessive Umstellung auf energiesparende LED-Beleuchtung. Durch die reduzierte Leistungsaufnahme besteht für das Gesamthaus ein rechnerisches Einsparungspotenzial von 41.000 kWh* pro Jahr. Erste Filialen wurden bereits vollständig umgerüstet, weitere folgen im Rahmen von Umbaumaßnahmen. *Quelle: Energieaudit 2015 In 2018 wurde mit dem Austausch der mit dem Kältemittel R22 betriebenen Kältemaschinen begonnen. Hierdurch ergibt sich eine Ersparnis von ca. 20 % des bisherigen Stromverbrauchs.

Bauliche Maßnahmen sowie der Abbau des eigenen Immobilienbestandes bringen ebenfalls Ressourcenschonung mit sich. Für uns als Sparkasse Vogtland sind der Energieverbrauch (Strom, Wärme) in den Gebäuden sowie die Optimierung unseres Immobilienportfolios von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund werden die Daten hierzu bereits seit einigen Jahren erhoben und analysiert.

Im Rahmen der im Jahr 2015 durchgeführten Standortoptimierung wurde das vorhandene Immobilienportfolio neu strukturiert und optimiert. Bestehende und im Zuge der Umstrukturierung entstandene Flächenüberhänge wurden ermittelt und werden gezielt abgebaut. So konnten in den vergangenen Jahren (2015-2018) 21 Gebäude verkauft und bisher betrieblich genutzte Flächen (1.285 m²) fremdvermietet werden. Wir sind auch weiterhin bestrebt, betrieblich genutzte Flächen zu optimieren.

Bei der Anschaffung von haustechnischen Anlagen und Geräten wird auf die Energieeffizienzklasse (mindestens A+) geachtet.

Auch bei der eingesetzten IT-Hardware und bei Neuanschaffungen achten wir auf energieeffiziente Geräte. Bei rund 90 % unserer Arbeitsplätze setzen wir seit mehreren Jahren ThinClients ein, die ca. 50 % weniger Strom verbrauchen. 15 Arbeitsplätze sowie 45 % unserer Arbeitsplatzdrucker konnten bereits ganz eingespart werden.

Die betriebenen Mini-Blockheizkraftwerke in der Hauptstelle am Komturhof erzeugten im vergangenen Jahr 9.551 kWh Strom zum Eigenverbrauch. Für 2019 ist die Installation einer Photovoltaikanlage eingeplant. Die bauliche Umsetzung der ersten Anlage mit ca. 10 kW erfolgt voraussichtlich im 2. Halbjahr 2019.

Es ist geplant, bis Ende 2020 Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge am Hauptsitz der Sparkasse Vogtland zu errichten und ein Elektrofahrzeug als Poolfahrzeug für die Fahrten durch Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

Auf dem Gelände des Hauptstellengebäudes am Komturhof geben wir jährlich 4 bis 5 Bienenvölkern ein Zuhause. In Zusammenarbeit mit dem regionalen Imkerverein wurde der Standort in der Stadt initiiert, denn Monokulturen und massiver Pestizid-Einsatz schmälern das Nahrungsangebot auf dem Land immens. Unsere parkähnlich gestaltete Außenanlage bietet den Bienen einen idealen Lebensraum und ausreichend Nahrung.

Im Berichtsjahr 2018 haben wir keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der Geschäftstätigkeit, mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben oder haben werden. Natürliche Ressourcen verbrauchen wir primär im Bereich Papier und Energie (siehe Kriterium 11) und machen diese Verbräuche unserer Umweltbilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) transparent. Bei unseren Verbräuchen sehen wir keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen nach sich ziehen. Mögliche Risiken aufgrund von Naturgewalten (Hochwasser, Sturm, Feuer, Blitzschlag, Erdbeben etc.) haben wir identifiziert. Regelmäßig erfolgt hier eine Überprüfung derartiger Risiken sowie eine entsprechende Aktualisierung unserer Notfallpläne. Notwendige bautechnische Sicherheitsmaßnahmen werden ebenfalls regelmäßig untersucht.

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.*

Gesamthaus 2018

Kopier- und Druckpapier, Formulare, Umschläge 24,4 to Endlospapier 37,8 to
Drucksachen (Prospekte, Flyer, Kalender etc.) 8,6 to

Druckerzeugnisse aus Recyclingpapier 208 kg

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.

Kategorie	Verbrauch	Umrechnung in GJ
Strom 2018 aus Lieferanten-Mix in kWh*	1.935.435	6.968
Erdgas in kWh 2017 (Brennstoff für Heizungen)	3.421.769	12.318
Heizöl in kWh 2017 (Brennstoff für Heizungen)	87.645	316
Benzin aus Fahrzeugen in km 2018	75.006	123
Diesel aus Fahrzeugen in km 2018	345.500	864
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1) 2018	446	1
Gesamt		20.306

*Erneuerbare Energie: 53 %
Fossile Energie: 38 %
Kernenergie: 9 %

Bezugsobjekte sind alle zentral abgerechneten Standorte der Sparkasse Vogtland. Die Umrechnung erfolgt über den VfU-Kennzahlen-CO₂-Rechner.

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.

Jahr	Kraftstoffverbrauch Diesel in Liter	Kraftstoffverbrauch Benzin in Liter	kg Erdgas
2017	24.513	4.408	920
2018	24.184	3.975	446

Durch eine Optimierung des Fuhrparks konnte der Kraftstoffverbrauch reduziert werden.

Jahr	Wärme Verbrauch in kWh	Strom Verbrauch in kWh
2014	5.052.515	2.702.033
2015	5.896.493	2.636.869
2016	5.914.194	2.366.343
2017	5.704.073	2.204.588
2018	.*	1.935.435

*Der Verbrauch lag zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor.

Auch der Stromverbrauch ist in den letzten Jahren signifikant reduziert worden. Bezugsobjekte sind alle zentral abgerechneten Standorte der Sparkasse Vogtland.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Wasserentnahme Gesamthaus	m3
Regenwasser (Zisterne)	815
Grund- und Oberflächenwasser	0
Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferant)	3.105
Gesamt	3.920

Aufschlüsselung Trinkwasser	
Grundflächenwasser	35 %
Grundwasser	5 %
Wasser von Dritten (Fernwasser aus Talsperren)	60 %

Die Daten basieren auf exakten Messungen und Informationen des Zweckverbandes Wasser und Abwasser Vogtland. Weitere Kennzahlen können nicht erhoben werden.

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

2018 Abfallaufkommen in kg	Entsorgungsweg			Gesonderte Behandlung
	Recycling	Verbrennung	Deponie	
Gemischter Siedlungsabfall:			29.442	
Recycling-Abfälle:				
Altpapier	51.004			
Karton	8.000			
Glas	320			
Altmetall	10.650			
Plastik	3.341			
Holzabfälle			2.000	
Sperrgut			40.000	
Fettabscheider			1.780	
Gesamt	73.315		73.222	
Sonderabfälle:				
EDV-Schrott			5.855	
Altöle			-	
Batterien				60
Leuchtstoffröhren				550
Gesamt			5.855	610

Die Daten basieren auf Berechnungen der beauftragten Entsorgungsunternehmen sowie auf grobe Schätzungen. Alle Werte gelten für das Gesamthaus.

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.

Klimaschutz ist wichtig, auch wir wollen dazu unseren Beitrag leisten. Mit der Installation eines CO₂-Rechners schaffen wir Bewusstsein für Nachhaltigkeit und zeigen, dass wir im Klimaschutz aktiv sind.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

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

Als wichtigen Schritt haben wir 2018 eine erste CO₂-Bilanz erstellt, die Verbräuche, Mitarbeitermobilität sowie das Abfallaufkommen einbezieht. Unser Ziel ist es, sukzessive die CO₂-Emission zu reduzieren.

Bei Renovierungsvorhaben an unseren Standorten achten wir auf eine optimale energetische Sanierung der Gebäude. Die Entwässerung der Dachflächen wird im Gebäude Komturhof in einem Regenwassertank gesammelt und als Brauchwasser für die Toilettenspülung genutzt. Bei ca. 200 Mitarbeitern ergibt sich eine Einsparung von ca. 540.000 l Trinkwasser pro Jahr. Die Betondecken über EG, 1. und 2.OG im Gebäude Komturhof wurden mit thermisch aktiven Decken ausgestattet. So wird die Bauwerksmasse der Decken zur Pufferung der anfallenden Wärme- und Kältebelastungen genutzt. Im Zusammenspiel mit dem außenliegenden Sonnenschutz und der natürlichen Lüftung über die Fenster werden akzeptable Raumklimazustände ohne zusätzlichen Einsatz von Klimageräten sichergestellt.

2019 ist zunächst die Installation einer Photovoltaikanlage im Hauptstellengebäude mit einer Energieerzeugung von ca. 9.000 kWh pro Jahr (entspricht bis zu 6.500 kg* vermiedene CO₂-Emission) geplant. Außerdem wurde der Stromanbieterwechsel mit nachhaltiger Energieerzeugung für 2019/2020 vollzogen.
*Quelle: www.photovoltaikweb.de

Auch die Auslastung des Fahrzeugpools wird regelmäßig untersucht. Aufgrund der ermittelten Auslastung konnte die Anzahl der Poolfahrzeuge von 23 mittlerweile auf 11 reduziert werden. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß beträgt 109 g/km. Es ist angedacht, den Fahrzeugpool umweltfreundlich umzustellen, so dass sich der durchschnittliche CO₂-Ausstoß sukzessive reduzieren kann.

Durch das Forcieren von Video-, Telefonkonferenzen und Webinaren können Dienstreisen zunehmend vermieden werden. Interne Transportfahrten werden regelmäßig optimiert und gebündelt. Aufgrund der Standortoptimierung und der Optimierung der Auslastung der SB-Geräte (Einsatz von CRS-Systemen) hat sich die Anzahl der Fahrten für eine Befüllung seit 2015 bis 2017 um 15 % deutlich reduziert. Durch weitere Optimierungsmaßnahmen in 2018 konnten nochmals 6,8 % eingespart werden. Mittels Netzwerklösungen konnten zudem die Fahrten zu den Filialen zur Hinterlegung von Usern und Zutrittsregelungen signifikant reduziert werden.

Ein konkretes Klimaschutzziel haben wir uns nicht gesetzt. Wir wollen langfristig unsere eigenen CO₂-Emissionen senken. Unser Hauptaugenmerk richten wir dabei auf jene Bereiche mit den höchsten Verbräuchen. Maßnahmen, mit denen wir Energie und damit CO₂-Emissionen einsparen, sind die [effizientere Bewirtschaftung](#) unserer Immobilien sowie die [klimafreundliche Ausrichtung unserer Firmenflotte](#). Zur Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen nutzen wir standardmäßig das „VfU Kennzahlen Tool“ und das zugehörige Berechnungstool. Als Bezugsgrößen haben wir das Berichtsjahr 2018 sowie die Anzahl der Mitarbeiter herangezogen, hierbei wurden alle Bereiche (Markt und Stab) berücksichtigt.

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.

756 to
>> Bezugsjahr 2018, Berechnung mit VfU-CO₂-Rechner

Kategorie:	CO ₂ e in to
A) Brennstoffe:	
Erdgas	678
Heizöl	2
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Kohle	0

B) Treibstoffe:	
Benzin	10
Diesel	66
Erdgas (CNG)	0
Autogas (LPG)	0
C) Flüchtige Emissionen	
Kühlmittelverluste	0
Löschmittelverluste	0
Offenlegung gesamt - 305-1: direkte THG-Emission (Scope 1)	756

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 marktbasierenen 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.

1.842 to

>> Bezugsjahr 2018, Berechnung mit VfU-CO₂-Rechner

Kategorie:	CO ₂ e in to
A) Aus Stromverbrauch - ortsbasierend	1.123
A) Aus Stromverbrauch - marktbasierend	611
B) Aus Fernwärme	54
C) Aus Elektromobilität	-
Offenlegung gesamt - 305-2: Anteil indirekte THG Emission (Scope 2 ortsbasierend)	1.177
Offenlegung gesamt - 305-2: Anteil indirekte THG Emission (Scope 2 marktbasierend)	665

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.

547 to
>> Bezugsjahr 2018, Berechnung mit VfU-CO₂-Rechner

Kategorie:	CO ₂ e in to
Strom	79
Heizung	202
Verkehr	135
Papier	78
Wasser	2
Abfall	49
Offenlegung gesamt - 305-3: andere indirekte THG-Emission (Scope 3)	547

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.

Die Treibhaus-Emissionen wurden in diesem Umfang 2018 erstmals erhoben, siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-2. Ein Vergleich mit einem Basisjahr ist daher nicht möglich.

Emissionswerte 2018

direkt (Scope 1)	756 to
indirekt energiebedingt (Scope 2)	1.842 to
sonstige indirekte (Scope 3)	547 to

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.

Motivierte und kompetente Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden und damit der nachhaltige Erfolg der Sparkasse ruhen. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist Grundlage für alle unsere Konzepte mit Arbeitnehmerbezug. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Niedrigzinsphase muss die Sparkasse ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur ihrer Mitarbeiter anstreben. Die Suche nach qualifiziertem Nachwuchs sowie das sozialverträgliche Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter ist ein Spannungsfeld, in dem die Sparkasse nach optimalen Lösungen sucht. Die Sparkasse Vogtland kann im Durchschnitt für das Jahr 2018 eine Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren aufweisen.

Die Sparkasse Vogtland wird ausschließlich in ihrem regionalen Geschäftsgebiet tätig. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen. Der Vorstand und die Führungsebene 1 setzen sich gemeinsam für die Einhaltung und Umsetzung von Arbeitnehmerrechten ein. Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Sachsen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Daraus resultierende Prozesse werden im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) regelmäßig geprüft. Zusätzlich nimmt der Personalrat seine Funktion als Arbeitnehmervertretung wahr.

Im Jahr 2019 führen wir eine Mitarbeiterbefragung in Kombination mit einer psychischen Gefährdungsbeurteilung durch. Hieraus ergeben sich für uns wichtige Indikatoren, um die Zufriedenheit und Belastungsfaktoren unserer Beschäftigten zu erheben. Die Ergebnisse werden in einem Steuerungskreis analysiert und Maßnahmen daraus zur Vernetzung abgeleitet. Zukünftig wird in der Sparkasse Vogtland im Rhythmus von drei Jahren eine wiederkehrende Befragung durchgeführt.

Im Rahmen eines umfassenden Projektes zur Führung in der Sparkasse Vogtland wurde u. a. eine strukturierte Führungsmatrix installiert. Weiterhin finden regelmäßige Vorstands-Führungskräfte-Dialoge zur Förderung einer hierarchieübergreifenden Kommunikation statt. Darüber hinaus können sich Beschäftigte durch Steuerungsgespräche mit ihrer direkten Führungskraft aktiv austauschen und aktuelle Themen besprechen. Auch wird der Mitarbeiter durch vertriebsunterstützende Maßnahmen (Vertriebsgespräche) durch die Führungskraft begleitet und gefördert. Im Rahmen der Strategie gelten die Leitlinien für die Zusammenarbeit in der Sparkasse Vogtland (z. B. Respekt, Verantwortung und Leistung, Kommunikation, Vertrauen, Veränderungsbereitschaft). Weiterhin fördern wir ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten, z. B. durch Freistellungen für Feuerwehreinätze.

Zur Absicherung der hohen Beratungsqualität und zur Erhaltung einer konstanten fachlichen Kompetenz werden regelmäßig umfassende Schulungsmaßnahmen angeboten.

Durch Personalcontrolling findet regelmäßig eine Risikoanalyse hinsichtlich der Schlüsselpositionen/-personen statt. Daraus resultierende Maßnahmen können frühzeitig implementiert werden, u. a. Nachfolgeplanung.

Die Sparkasse Vogtland ist ein Dienstleistungsunternehmen. Wesentliche Risiken entstanden für die Arbeitnehmer nicht. Durch regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze und Gebäude werden Risiken in Bezug auf die Arbeitssicherheit frühzeitig erkannt und Maßnahmen zur Beseitigung bzw. Prävention entwickelt. Die Arbeitnehmer sind in die Arbeitsschutzorganisation des Unternehmens eingebunden, so z. B. als Erst- oder Brandschutzhelfer. Durch regelmäßige Arbeitsschutzschulungen und Schulungen nach Unfallverhütungsvorschrift Kassen werden die Mitarbeiter auf die ggf. auftretenden Risiken in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit hingewiesen und über Möglichkeiten zur Vermeidung bzw. Reduzierung sowie das Verhalten im Notfall informiert. Der Arbeitgeber bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit an den relevanten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen und trägt die Kosten für speziell notwendige Bildschirmbrillen. Zudem können die Mitarbeiter ausgewählte gesundheitsfördernde Maßnahmen mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers i. R. des Gesundheitsmanagements (s. Pkt. 16) individuell umsetzen.

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.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst-Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die Auswahl zu Stellenbesetzungen erfolgt unabhängig vom Geschlecht nach persönlicher

Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Ebenso ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend. Ein Ansprechpartner für Fragen steht den Mitarbeitern der Sparkasse Vogtland zur Verfügung.

Die Sparkasse Vogtland ist ein attraktiver Arbeitgeber in der Region. Messbar ist dies durch eine hohe Mitarbeiterbindung. Allein im Jahr 2018 haben 36 Mitarbeiter ihr 25. bzw. 40. Dienstjubiläum gefeiert.

Diese langjährige Verbundenheit unserer Mitarbeiter ist u. a. auf sinnstiftende Arbeitsplätze, ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungen, vielseitige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein umfassendes Angebot zur Gesundheitsförderung sowie gute Sozialleistungen zurückzuführen.

Ziel der Sparkasse Vogtland ist es, dauerhaft Chancengerechtigkeit zu erhalten und zu fördern.

In der Sparkasse Vogtland liegt die Quote der weiblichen Beschäftigten bei 71,1 %. In der ersten Führungsebene sind 42 % und in der zweiten Führungsebene 58 % Frauen tätig.

Der Vorstand der Sparkasse Vogtland besteht aus zwei Herren. Durch einen Wechsel im Vorstandsgremium wird im Jahr 2019 für die zweite Vorstandsposition eine Frau bestellt. Die erweiterte Geschäftsleitung, zu der auch zwei Verhinderungsvertreter gehören, setzt sich aus jeweils drei Damen und drei Herren zusammen. Der Anteil der weiblichen Mitglieder des Verwaltungsrates liegt seit Mai 2017 bei 11 %.

Eine familienfreundliche Personalpolitik und ein kollegiales Miteinander sind wichtige Anliegen für uns. Wir schaffen außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer ermutigen, Zeit mit der Familie zu verbringen. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schaffen wir als Sparkasse Vogtland durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und im Bedarfsfall Home-Office. Im Jahr 2018 lag die Teilzeitquote in der Sparkasse Vogtland bei 39,7 %. Wir sind als familienfreundlicher Arbeitgeber von der "berufundfamilie Service GmbH" zertifiziert.

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.

Unsere Personalpolitik zielt darauf, angesichts des demografischen Wandels und sich verändernder Berufs- und Lebensbiografien, die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse mit sicherzustellen. Die Sparkasse Vogtland legt großen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter und fördert das lebenslange Lernen. Wir bieten in Zusammenarbeit mit Partnern der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven, sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

In der Personalstrategie ist die Sicherung der qualitativen und quantitativen Personalausstattung verankert. Alle Mitarbeiter sind bzw. werden entsprechend des Anforderungsprofils ihrer Stelle qualifiziert.

Das Ziel der Personalentwicklung ist die Sicherstellung des unternehmerischen und persönlichen Erfolgs. Personalentwicklung ist ein permanenter Prozess in der Sparkasse Vogtland und erfolgt bedarfsorientiert.

Durch verschiedenste Seminare, Schulungen und Workshops werden die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter kontinuierlich in der Sparkasse weiterentwickelt. In die Weiterbildung der Beschäftigten haben wir 2018 ca. 400 TEuro investiert. Unsere Ausbildungsquote betrug im Jahr 2018 3,09 %. Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten u. a. durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport, ergonomische Arbeitsplätze. Zudem hat die Sparkasse Vogtland eine Betriebsvereinbarung mit der AOK Sachsen geschlossen, wodurch Versicherte zusätzlich einen Gesundheitsbonus i. H. v. insgesamt 600 Euro nutzen können. Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote lag bei 5,1 % im Berichtsjahr.

Die Sparkasse Vogtland unterstützt jeden Mitarbeiter im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements jährlich mit 300 Euro. Die Mitarbeiter können dieses Budget für verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie z. B. Massagen, Sportkurse, EMS-Training, Schwimmen sowie Zuschüsse zu Betriebssportgruppen und Übernahme von Startgebühren z. B. bei Laufveranstaltungen, nutzen.

Risiken werden aktuell in folgenden Bereichen gesehen:

- Die fachliche Entwicklung ausgewählter Mitarbeiter ist nicht schnell genug möglich.
- Zunehmender Wettbewerb um geeignete Auszubildende vor dem Hintergrund einer sinkenden Attraktivität der Bankenbranche sowie rückläufiger Bewerberzahlen.
- Nachbesetzung von vakanten Stellen im Haus auf Grund der regionalen demografischen Entwicklungen

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.

Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen: 0

Es wurden 25 arbeitsbedingte Unfälle dokumentiert. Davon wurden 7 beim Unfallversicherungsträger angezeigt, hiervon waren 4 Unfälle Wegeunfälle. Die Arten der arbeitsbedingten Verletzungen stellen sich wie folgt dar:

- 17 x Prellung/Stauchung/Dehnung
- 3 x Schürfwunde
- 1 x Zahnverletzung
- 1 x Nagelverletzung
- 1 x Überlastungserscheinung
- 2 x keine direkte Verletzung, aber gemeldet, da Wegeunfall

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.

Im Rahmen einer umfassenden Gesundheitsförderung können die Mitarbeiter eine Vielzahl an Kosten für Präventivmaßnahmen abrechnen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters. Darüber hinaus sind mit dem Personalrat Dienstvereinbarungen zu den Themen „Ankauf von Familientagen“, „Betriebliches Präventions- und Eingliederungsmanagement“ und „Alkohol/Suchtstoffe am Arbeitsplatz“ abgeschlossen worden. „Beruf und Familie“.

Im Rahmen von regelmäßig durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen durch eine externe Sicherheitsfachkraft bzw. Sicherheitsbeauftragte können Mitarbeiter Anliegen zur Arbeitssicherheit einbringen. Sofern aus Arbeitsschutzgründen relevant, werden in der Folge Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel ergriffen. Informationen zu Themen der Arbeitssicherheit werden in durchzuführenden Schulungen persönlich vermittelt und zudem besteht im

internen Anweisungssystem die Möglichkeit, sich zu Themen und Verhaltensweisen selbst zu informieren.

Es besteht ein Arbeitsschutzausschuss der halbjährlich im großen Rahmen und vierteljährlich im kleineren Rahmen tagt. In diesem Ausschuss sind ein Mitglied der Personalvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten, ein MA der Personalabteilung sowie ein Beauftragter des Vorstandes mit entsprechender finanzieller Entscheidungsbefugnis eingebunden. Der Ausschuss dient dazu, die betrieblichen Arbeitsschutzakteure organisiert zusammenzuführen, um Arbeitsschutzbelange zu beraten und bei Bedarf Maßnahmen zu beschließen

*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.*

Den Beschäftigten steht jährlich ein umfassendes internes Bildungsangebot zur Verfügung mit sowohl fachlich- als auch persönlichkeitsorientierten Seminaren. Darüber hinaus wird das Bildungsangebot der Nord-Ostdeutschen Sparkassenakademie aktiv genutzt und der Besuch von Seminaren externer Anbieter im Rahmen individueller Gegebenheiten ermöglicht. 2018 wurden insgesamt ca. 464 externe Seminartage zur Weiterbildung genutzt. Eine Auswertung der internen Seminare sowie eine genaue Kennzahl der durchschnittlichen Jahresstunden pro Beschäftigten steht nicht zur Verfügung.

*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 31.12.2018 waren 526 Mitarbeiter in unserer Sparkasse beschäftigt: 152 männliche (28,9 %) und 374 weibliche (71,1 %). Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:

Altergruppe in Jahre	Anzahl	Anteil
unter 20	8	2%
20 -29	40	8%
30 - 39	72	14%
40 - 49	190	36%
50 - 59	189	36%
60 und älter	27	5%
Gesamt	526	100%

Die Schwerbehindertenquote für 2018 betrug 7,8 %.

Der Verwaltungsrat als Kontrollgremium setzt sich wie folgt zusammen: 2 Damen (11%) und 16 Herren (89%):

Altergruppe	Ergebnisse	Anteil
Unter 20	0	0,00 %
20-29	0	0,00 %
30-39	0	0,00 %
40-49	5	27,78 %
50-59	4	22,22 %
60 und älter	9	50,00 %
Gesamt	18	100,00 %

Die Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität widerspricht unserem Selbstverständnis (vgl. Kriterium 15). Wir erheben aus diesem Grund auch nicht, ob unsere Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben oder nicht.

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

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

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.

Für die Sparkasse Vogtland gehört die Achtung der Menschenrechte zu den Grundwerten. Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Wir vergeben Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen, unter Beachtung einer Kundenbeziehung. Als regionales, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen, sodass diesbezüglich kein gesondertes Konzept vorliegt. In unserer wesentlichen Geschäftstätigkeit besteht kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Es wird erwartet, dass die Lieferanten die Menschenrechte anerkennen und einhalten. Grundlegend gelten dabei die Kernarbeitsnormen der ILO.

Über Ausschlusskriterien (Depot A, s. Leistungsindikator G4-FS11) haben wir die Möglichkeit von Verstößen gegen Menschenrechte so weit wie möglich eingeschränkt.

Geprüft wird die Einführung von Lieferantenrichtlinien, die in Zusammenarbeit mit dem Ostdeutschen Sparkassenverband entstehen.

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“.

Unsere Eigenanlagen sind durch den Deka Treasury Kompass gefiltert und ergaben keine Titel, bei denen eines der definierten Ausschlusskriterien vorliegen würde. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut arbeiten wir mit regionalen Unternehmen zusammen. Eine Prüfung unter Menschenrechtsaspekten wird nicht vorgenommen.

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 unsere Geschäftsstandorte befinden sich in Deutschland, im Vogtlandkreis. Eine Prüfung unter Menschenrechtsaspekten wird nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es wird erwartet, dass die Lieferanten die Menschenrechte anerkennen und einhalten. Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette sind nicht bekanntgeworden. Deshalb ergab sich auch nicht die Notwendigkeit, Lieferanten zu überprüfen.

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.

s. Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Sparkasse Vogtland sichert die Versorgung der Region mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen und stärkt den Wettbewerb im Kreditgewerbe. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die Entwicklung der Region, indem sie für alle Bürgerinnen und Bürger den Zugang zu Bankgeschäften anbietet und die allgemeine Vermögensbildung fördert. Gemeinwohlorientierung ist Teil der geschäftspolitischen Ausrichtung. Die Erträge der lokalen Wirtschaft verbleiben in der Region – eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung vor Ort. Wir beraten unsere Kunden, um wesentliche soziale Risiken, etwa Altersarmut, abzusichern. Mit dem regionalen Engagement achten wir auf die Vielfalt des regionalen Vereinslebens und sichern in den Bereichen Kultur, Kunst, Sport, Soziales, Umwelt und Bildung ein breites Angebot für alle Altersgruppen, was wesentlich ist für den sozialen Zusammenhalt in der Region. Dies ist besonders wichtig, denn durch die Entwicklung in der Region und durch Veränderungen der öffentlichen Förderung entstehen für die Vereine und die Gesellschaft Risiken, die es zu beachten und zu bewerten gilt. Hierzu zählen der Wegfall von öffentlichen Geldern und geringere Einnahmen durch sinkende Mitgliederzahlen aufgrund des demografischen Wandels. Dieser führt auch zu Problemen der Nachwuchsgewinnung in den Leitungspositionen der Vereine und Institutionen. Auch zusätzliche Ausgaben für Digitalisierung und verändertes Anforderungsprofil an Vereine können zukünftig Kosten steigen lassen.

Wir verfolgen ein Spenden- und Sponsoringkonzept sowie Stiftungskonzept (Sport-Stiftung der Sparkasse Vogtland, Stiftung der Sparkasse Vogtland, Stiftung Zukunft, Begegnungsstätte der Sparkasse Vogtland), um lokale Gemeinschaften, Vereine oder Initiativen zu unterstützen. Ziel ist es, dabei jährlich wiederkehrend die Belange der Region im sozialen, kulturellen, sportlichen Bereich sowie in Bildung und Tradition zu unterstützen und zu fördern. Dazu werden Anfragen bewertet und unterstützt, gezielt Projekte ausgewählt, die zukunftsweisend für die Region und das gesellschaftliche Leben sind. Dabei ist es wichtig, dass unter den Regionen eine ausgeglichene Zuwendung herrscht und die Bedeutung der Kategorien (Sport, Kultur, Soziales etc.) entsprechend der Ausprägung Beachtung findet. Dieses sowie die weiteren Maßnahmen werden über die regelmäßigen Jour Fixe-Termine mit der Unternehmensführung stetig abgestimmt. Vorgegebene Budgets unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung (Soll-/Ist-Abgleich, Strategiecontrolling) und werden vierteljährlich kontrolliert. Im Rahmen der Jahresplanung werden Budgets, Mittelvergaben und eine regionale Ausgewogenheit ausgewertet und ggf. neue Strategien und Ziele vereinbart. Im Sommer 2018 wurde die Crowdfundingplattform „99 Funken“ für die Sparkasse Vogtland installiert, um den vogtländischen Vereinen und Institutionen, die Möglichkeit zu geben, auch unter Nutzung der neuen Medien ihre Projekte bekannt zu machen und Spenden zu sammeln. Es wurde in 2018 bereits 7 Projekten zur Umsetzung verholffen.

Im Berichtsjahr haben wir mit über 1 Million Euro ca. 500 Projekte aus den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung, Sport und Soziales unterstützt und sind damit der größte Förderer in der Region, z. B. mit der Initiative „Hilfe für Nachbarn“, welche die Sparkasse Vogtland mit den regionalen Wohlfahrtsverbänden und einem regionalen Medienvertreter vor 17 Jahren gegründet hat. Damit werden sozial schwache, hilfsbedürftige Familien, Kinder, Alleinerziehende insbesondere zum Weihnachtsfest oder aber auch bei akuten Notsituationen unterstützt. Die Initiative sammelt dazu Spenden von Vogtländern, die dann Vogtländern zu Gute kommen.

Ein wesentliches Anliegen ist für uns die finanzwirtschaftliche Bildung in der Region. Zu diesem Zweck begleiten wir aktiv das Planspiel Börse für die vogtländischen Bildungseinrichtungen. In enger Zusammenarbeit der Filialen mit den örtlichen Schulen finden Fachvorträge in den jeweiligen Klassen statt. Für die frühkindliche Bildung erfolgen Besuche der Filialen in den Kitas und umgekehrt. Außerdem unterstützen wir die regionale Wirtschaft und fördern den Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen durch die Mitgliedschaft in den örtlichen Gewerbevereinen, der Industrie- und Handelskammer und dem Tourismusverband sowie durch zahlreiche Veranstaltungen. Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter in vielen Bereichen ehrenamtlich aktiv sind. Eine Erfassung erfolgt jedoch nicht, so dass hierzu keine Zahlen veröffentlicht werden können.

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.

Unser unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert (Sparkasse Vogtland, 2018).

Bilanzsumme 3.250,8 Mio. EUR
Haftendes Eigenkapital 153,7 Mio. EUR (inkl. Vorwegzuführen aus JA 2018)
Gewinnabhängige Steuern 6,9 Mio. EUR
Personalaufwand 33,5 Mio. EUR
- davon Löhne und Gehälter 25,9 Mio. EUR
- davon soziale Abgaben und Aufwendungen 7,6 Mio. EUR

Ausschüttung und Förderausgaben (gesamt) 3,56 Mio. EUR
Ausschüttung an den Träger 2,41 Mio. EUR
Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen 1,15 Mio. EUR davon:
- Bildung, Soziales 0,34 Mio. EUR
- Kunst, Kultur 0,13 Mio. EUR
- Sport 0,68 Mio. EUR

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.

Der Compliance-Bereich hat zuletzt per Ende 2018 seine Risikoanalysen für Geldwäsche, sonstige strafbare Handlungen, MaRisk- und WpHG-Compliance erstellt und die Ergebnisse an den Vorstand reportet. Im Ergebnis der Überprüfungen gab es im Jahr 2018 keine Hinweise auf unerlaubte politische Einflussnahme

Die Sparkasse Vogtland ist Mitglied des Ostdeutschen Sparkassenverbandes (OSV). Der OSV ist wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände Mitglied des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der OSV ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Er hat den gesetzlichen Auftrag, in seinem Geschäftsgebiet das Sparkassenwesen zu fördern, insbesondere die Sparkassen, ihre Träger und die Sparkassenaufsichtsbehörden der Länder fachlich zu beraten sowie die Jahresabschlussprüfungen bei den MitgliedsSparkassen durchzuführen.

Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Sparkasse Vogtland wird regelmäßig von der BaFin sowie der Deutschen Bundesbank überwacht. Die Sparkasse Vogtland bezieht keine politische Position.

Aktuell sind insbesondere Gesetzgebungsverfahren des Bundesministeriums der Finanzen, wie z. B. der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie (Richtlinie [EU] 2018/843) für die Sparkasse relevant. Eingaben zu Gesetzesvorhaben erfolgen durch die Sparkasse generell nicht, sondern i.d.R. durch den Deutschen Sparkassen- und Giroverband öK (DSGV) bzw. die Deutsche Kreditwirtschaft (DK).

Es wurden 2018 keine Korruptionsverfahren gegen die Sparkasse Vogtland eröffnet.

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.

Die Sparkasse Vogtland vergibt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Sparkasse Vogtland lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung ab. Daher haben wir ein umfassendes Compliance-Konzept, welches den gesetzlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass die Mitarbeiter zu den wesentlichen Aspekten kontinuierlich sensibilisiert und auf festgelegte Präventionsmaßnahmen hingewiesen werden. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Die Sparkasse Vogtland hat einen Verhaltenskodex für ihre Mitarbeiter erstellt. Darin sind u. a. Regelungen für die Annahme von Geschenken sowie Einladungen zu Veranstaltungen und Geschäftsessen dokumentiert. Der Kodex ist für alle Mitarbeiter der Sparkasse Vogtland sowie der Tochtergesellschaft verbindlich. Das erklärte Ziel der Compliance-Funktion in der Sparkasse Vogtland besteht in der Reduzierung der Risiken aus der Nichteinhaltung von rechtlichen Regelungen und Vorgaben, die unter dem Aspekt der Vermögensgefährdung wesentlich für das Institut sind. Die entscheidende Aufgabe der Compliance-Funktion liegt in diesem Prozess darin, wesentliche Compliance-Risiken zu identifizieren und auf notwendige Umsetzungshandlungen (entsprechende Verfahren und Kontrollen) zur Verbesserung der Compliance hinzuwirken. Der Compliance-Bereich agiert dabei stets strategiekonform.

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen der Sparkasse Vogtland sind unter anderem das Kreditwesengesetz, das Wertpapierhandelsgesetz, das Geldwäschegesetz, die Datenschutzgrundverordnung, das Gesetz über die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute im Freistaat Sachsen und die Sachsen-Finanzgruppe (GörK) sowie die erlassene Satzung. Die Überwachung dieser Vorgaben obliegt in der Sparkasse Vogtland folgenden Stellen:

- MaRisk-Compliance-Beauftragter
- WpHG-Compliance-Beauftragter
- Datenschutzbeauftragter
- Informationssicherheitsbeauftragter
- Notfallbeauftragter
- Geldwäschebeauftragter sowie die
- Zentrale Stelle nach § 25h KWG.

Diese Stellen sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Die Beauftragten/Zentrale Stelle stellen durch Vorkehrungen und mit Kontrollhandlungen sowie ggf. Gegenmaßnahmen sicher, dass die Sparkasse im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handelt. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme (Risikoanalyse) und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen (Compliance-) Risiken. Die Beauftragten/Zentrale Stelle identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Beauftragtenwesen (Compliance/Geldwäsche) geprüft.

Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Berichte an die Geschäftsleitung, die an die Interne Revision der Sparkasse sowie teilweise auch an den Verwaltungsrat weitergeleitet werden.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Compliance-Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (externes Hinweisgebersystem über eine Rechtsanwaltskanzlei). Alle Mitarbeiter absolvieren einmal im Jahr EDV-gestützte Schulungen zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie Marktmissbrauch. Für die Überwachung der Vorgaben ist der Compliance-Bereich

zuständig.

Wesentliche Prüfungsfeststellungen der internen sowie der externen Revision in Bezug auf die Nichteinhaltung gesetzlicher Normen sowie hinsichtlich nicht-richtlinienkonformen Verhaltens ergaben sich im Jahr 2018 nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse durch das Beauftragtenwesen werden Themen wie Geldwäsche, Korruption, Bestechung oder Terrorismusfinanzierung risikoorientiert bewertet. Für 2018 wurden keine wesentlichen Risiken festgestellt. In die Risikoanalyse werden alle 43 Standorte (27 Filialen, 1 Mobile Filiale, 3 Beratungszimmer, 12 SB-Standorte, = 100 %) der Sparkasse Vogtland einbezogen.

Um Präventivmaßnahmen zur Aufdeckung von strafbaren Handlungen besser koordinieren und optimieren zu können, wurde eine sogenannte „Zentrale Stelle“ geschaffen. Die „Zentrale Stelle“ erfüllt die Anforderungen:

- des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG)
- des Geldwäschegesetzes (GwG)
- des Strafgesetzbuches (StGB)
- sowie der Auslegungs- und Anwendungshinweise der BaFin zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen in der jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus gibt es interne Regelungen zur Annahme von Geschenken und weiteren Vorteilen (Verhaltenskodex). Die rechtliche Grenze bildet hierfür das Verbot der Bestechung und Bestechlichkeit im wirtschaftlichen Verkehr und die Vermeidung von Interessenskonflikten bei Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es wurden 2018 keine Korruptionsverfahren gegen die Sparkasse Vogtland eröffnet. Es wurden keine Bußgelder verhängt. Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen aufgrund der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Korruption hat es im Berichtszeitraum ebenfalls nicht gegeben.

*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.



siehe SRS-205-3.