



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Sparkasse Marburg-Biedenkopf

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Marburg-Biedenkopf

Johanna Sophie Hertlein

Universitätsstraße 10
35037 Marburg
Deutschland

06421 206-4444
06421 206-998320
johanna-sophie.hertlein@skmb.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Mit einer Bilanzsumme von knapp 3,9 Mrd. Euro ist die Sparkasse Marburg-Biedenkopf ein starker Partner und wichtiger Wirtschaftsfaktor. Sie ist das einzige regionale Kreditinstitut, welches im gesamten Landkreis und der Stadt Marburg aktiv ist und hat mit 37 Geschäftsstellen und 106 Geldautomaten das mit Abstand dichteste Filial- und Geldautomatennetz aller Kreditinstitute im Landkreis. Zum Jahresende 2019 beschäftigt die Sparkasse Marburg-Biedenkopf 813 MitarbeiterInnen, davon 55 Auszubildende.

Im Fokus der Sparkasse Marburg-Biedenkopf stehen die Kundinnen und Kunden. Die Kundenzufriedenheit ist eine zentrale Größe, denn nur zufriedene Kundinnen und Kunden bleiben der Sparkasse treu. So bietet sie allen Privat-, Gewerbe- und Firmenkunden sowie den Kommunen in der Region entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen ein leistungsstarkes, an modernen Standards orientiertes, Produkt- und Dienstleistungsangebot. Ziel ist es, die Kundinnen und Kunden in allen Finanzangelegenheiten stets ganzheitlich zu beraten und sie in allen maßgeblichen Lebensphasen umfassend, kompetent und bedürfnisorientiert zu begleiten.

Mit den in verschiedenen Vertriebsbereichen eingesetzten Beratungsunterstützungsmedien (Sparkassen-Finanzkonzepte) erfüllt die Sparkasse die Ansprüche der Kundinnen und Kunden nach einer umfassenden, persönlich orientierten Beratung. Durch die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern kann die Sparkasse ihren Kundinnen und Kunden ein umfassendes Angebot an modernen, bedarfsgerechten Finanzdienstleistungsprodukten unterbreiten. Hierbei wird streng darauf geachtet, dass sämtliche mit dem Bankgeschäft verbundenen Risiken vertretbar sind, daher werden Chancen und Risiken aller Produkte sorgfältig abgewogen. Dies geschieht stets unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung der Sparkasse für die Region.

Als öffentlich-rechtliches Institut ist die Sparkasse Marburg-Biedenkopf dem Gemeinwohl und der Wirtschaftsförderung in der Region verpflichtet. Über die Finanzgeschäfte hinaus nimmt sie Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Region wahr und engagiert sich für gemeinschaftliche und soziale Anliegen. Viele Vereine, Institutionen und Veranstaltungen konnten

2019 mit insgesamt 0,956 Mio. Euro an Förderleistungen unterstützt werden. Zudem erhielten die Träger der Sparkasse, der Landkreis Marburg-Biedenkopf und die Universitätsstadt Marburg, auf Basis der Geschäftszahlen 2019 eine Ausschüttung für gemeinnützige Zwecke in Höhe von insgesamt 4,7 Mio. Euro. Eine Summe von 8,6 Mio. Euro an ertragsabhängigen Steuern floss im Jahr 2019 insgesamt an das Finanzamt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Unsere Vision ergibt sich aus einem Selbstverständnis, das auf Nachhaltigkeit abzielt, und der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrages gemäß Satzung. Durch die Satzung werden unsere Verantwortung für die Region und die flächendeckende Versorgung der Region mit einem umfassenden Produkt- und Dienstleistungsangebot in den Fokus gerückt. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen die ökonomische, soziale und ökologische Entwicklung unserer Kernregion.

Unsere Vertriebsstrategie ist abgeleitet aus unserer Vision und der strategischen Grundausrichtung unseres Hauses. Wir definieren uns als innovativer, flächendeckender und regionaler Finanzdienstleister für alle Kundinnen und Kunden, der seine Marktführerschaft durch ausgeprägte Vertriebsorientierung und hervorragende Service- und Beratungsqualität behauptet. Neben dem aktiven Verkauf liegt unser Schwerpunkt auf der Ausrichtung des Vertriebes auf Cross-Selling, Lebensphasen und Kundensegmente. Die zur Bildung der Kundensegmente erforderlichen Segmentierungskriterien orientieren sich an der Geschäftsstrategie des Regionalverbandes.

Unsere MitarbeiterInnen stellen den Anspruch und das Selbstverständnis der Sparkassen, Qualitätsanbieter mit einem hohen Beratungsniveau zu sein, sicher. Mit ihrer Hilfe wird im Vertrieb unsere marktführende Stellung möglichst ausgebaut. Die Vielzahl an neuen regulatorischen Anforderungen bedeutet für uns parallel dazu steigende hohe Ansprüche an die Qualifikation unserer Beschäftigten. Gleichzeitig setzt sich der Trend hin zur Verlagerung von einfachen Service- und Beratungstätigkeiten in die medialen Kanäle fort. Zusammen mit dieser Neuausrichtung im Privatkundenvertrieb sowie den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung bedeutet dies, dass sich

die Rollenprofile fast all unserer MitarbeiterInnen stark verändern.

Wir sind der Meinung, dass eine langfristige, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Grundvoraussetzung ist, um die uns gestellten Aufgaben dauerhaft erfüllen zu können. Ansatzpunkt der Optimierung unserer Leistungsfähigkeit ist, neben einem effizienten Ressourceneinsatz, vor allem die Steigerung der Erträge unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken. Bisher existiert keine schriftlich festgehaltene Nachhaltigkeitsstrategie für unser Haus, aber wir planen die Verankerung einer konkreten Nachhaltigkeitsstrategie in unser Unternehmenshandbuch. Dies soll durch die Formulierung einer Vorstandsvorlage und die Herbeiführung einer Entscheidung zum Ende des Geschäftsjahres 2020 geschehen. Zu diesem Zweck wurde im Geschäftsjahr 2019 eine Planstelle geschaffen, die mit der Bearbeitung des Themas Nachhaltigkeit beauftragt wurde. Aufgrund der aktuellen Defizite unseres Hauses in der Erfassung relevanter Werte zur Berechnung unseres Energieverbrauchs und unserer CO₂ Bilanz sollen insbesondere die Erfassung und die Bewertung dieser Größen ein zentraler Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden.

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.

Insbesondere in einem immer schwierigeren Marktumfeld sind dem Erhalt und der Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit besonderes Gewicht beizumessen. Hierfür werden unsere MitarbeiterInnen gemäß ihren Kompetenzen und Fähigkeiten optimal eingesetzt. Die Abteilung Aus- und Fortbildung sorgt dafür, dass das Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen dem aktuellen Stand der Anforderungen und Entwicklungen entspricht. Dies gilt für alle risikorelevanten Bereiche des Kreditgeschäftes. Alle MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit sowohl intern als auch extern Kurse und Veranstaltungen zur Weiterbildung zu besuchen. So können unsere Kundinnen und Kunden sich auch weiterhin einer aktuellen und kompetenten Beratung sicher sein.

Wir sind mit einem Marktanteil von 50% im Privatkunden-Bereich der wichtigste Finanzdienstleister vor Ort. Doch auch die regionale Wirtschaft profitiert von uns, denn unsere BeraterInnen aus dem Firmen- und Geschäftskundenbereich kennen die Region besonders gut. Wichtige Entscheidungen, zum Beispiel über die Vergabe von Krediten oder die

Unterstützung von Existenzgründern, werden schnell und direkt vor Ort getroffen. Durch diese Nähe zu unseren Kunden sind wir eine direkte und sichere Anlaufstelle, an die sich alle Bürgerinnen und Bürger der Region jederzeit mit finanziellen Belangen wenden können.

Als öffentlich-rechtliches Institut sind wir nicht nur der Wirtschaftsförderung sondern auch dem Gemeinwohl verpflichtet. Die Unterstützung der Region liegt uns in besonderem Maße am Herzen, denn ohne eine starke soziale Infrastruktur und informierte BürgerInnen kann die Region nicht wirtschaftlich stark sein.

Auch der Erhalt und die Förderung des ökologischen Gleichgewichts sind uns wichtig. In den Kriterien 11-13 geben wir einen Überblick über die Aktionen, Projekte und Verbesserungen, die wir im Geschäftsjahr 2019 in Bezug auf Umweltbelange durchgeführt haben. Dies alles sind weitere Schritte in Richtung eines ökologischen Konzeptes, welches mit den Jahren ausgebaut werden soll.

Die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und weitere soziale und ökologische Chancen und Risiken, die sich durch aktuelle Themen wie beispielsweise Digitalisierung, demografischen Wandel, Klimawandel und die momentane Zinssituation ergeben, sollen im Zuge der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen) ebenfalls identifiziert und die sich daraus ergebenden Handlungsweisen formuliert werden.

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.

Wir sind Teil des Sparkassen-Finanzverbundes Hessen-Thüringen und sind bestrebt, in diesem Rahmen zur Erreichung der gemeinsam definierten Ziele beizutragen. Dies geschieht unter Berücksichtigung der in unserem Geschäftsgebiet gegebenen geschäftlichen Möglichkeiten und der finanziellen Ausgangslage. Dabei orientieren wir uns unter anderem an den folgenden „Leitsätzen zur Nachhaltigkeit“ der Sparkassen Finanzgruppe:

1. Wir bekennen uns zu unserem öffentlichen [gesellschaftlichen] Auftrag.
2. Wir machen Finanzwirtschaft verständlich und stellen sie in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft.
3. Wir verpflichten uns dem ressourcenschonenden Wirtschaften.
4. Wir machen uns stark für nachhaltigen Wohlstand und für bessere

Lebensqualität vor Ort.

Eine konkrete Erarbeitung unserer mittel- und langfristigen Ziele wird Teil der in Kriterium 1 erwähnten Nachhaltigkeitsstrategie werden. Eine Priorisierung der Ziele und die Überprüfung der Zielerreichung wird vorrangig durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte erfolgen.

Aufgrund des Regionalprinzips der Sparkassen konzentrieren wir uns insbesondere auf die nachhaltige Förderung der Region und ihrer BürgerInnen. In diesem Sinne streben wir auch heute schon danach, die für unseren Geschäftsbereich relevanten Sustainable Development Goals auf regionaler Ebene zu verfolgen. Potenziale unseres Geschäftsbereiches sehen wir aktuell in den folgenden Zielen:

Goal 3: Good Health and Well-Being --> Kriterium 18

Goal 4: Quality Education --> Kriterium 16 + Leistungsindikator GRI SRS-404-1

Goal 5: Gender Equality --> Kriterium 15 + Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Goal 7: Affordable and Clean Energy --> Kriterium 12

Goal 8: Decent Work and Economic Growth --> Kriterium 14

Goal 10: Reduced Inequalities --> Kriterium 15 + Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Goal 11: Sustainable Cities and Communities --> Kriterium 12

Goal 12: Responsible Production and Consumption --> Kriterium 5+6

Goal 13: Climate Action --> Kriterium 13 + Leistungsindikator GRI SRS-305-1

Eine weitere Einschätzung unserer Ziele in Bezug auf die Sustainable Development Goals wird ebenfalls bis Ende 2020 durch unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte erfolgen.

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.

Als Finanzdienstleister verfügen wir über keine klassische Wertschöpfungskette. Wir können grundsätzlich zwischen unserem internen Geschäftsbetrieb und unserer Geschäftstätigkeit (Kerngeschäft) unterscheiden. Unser Geschäftsbetrieb ist mit dem Verbrauch diverser Ressourcen verbunden, näheres dazu ist in den Kriterien 11-13 und 17 zu lesen. Unser Kerngeschäft besteht daraus, Einlagen anzunehmen und diese in Form von Krediten wieder auszugeben, wir erbringen also den größten Teil der Wertschöpfung selbst. Dadurch bleibt das Geld in der Region und die wirtschaftliche Stabilität wird gefördert.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sind nach Möglichkeit in der Region verwurzelt. Durch diese Nähe sind wir im Stande, eine regelmäßige, persönliche und offene Kommunikation zu pflegen. Der Austausch findet typischerweise über Veranstaltungen, Workshops oder Gespräche vor Ort statt. Unser Geschäftsbericht ist für alle Menschen öffentlich zugänglich. In vielen unserer Geschäftsbereiche ist das Thema Nachhaltigkeit bereits fest im Unternehmenshandbuch verankert und stellt einen wichtigen Teil der Unternehmensphilosophie dar.

Wir stehen allen BürgerInnen der Region als verlässlicher Finanzpartner zur Seite, unabhängig von Einkommen oder Status. Mittels Kundenbefragungen und Veranstaltungen (siehe Kriterium 6 und 18) animieren wir unsere KundInnen zu einem aktiven Dialog. Mit der zuverlässigen Vergabe von Krediten, Darlehen und Fördermitteln fließen die Geldeinlagen unserer KundInnen überwiegend direkt zurück in die Region. Dadurch unterstützen wir Kleinunternehmen und Existenzgründer, stabilisieren Arbeitsplätze und unterstützen ein nachhaltiges wirtschaftliches und soziales Wachstum.

Neue Geschäfte und Produkte werden von uns im Rahmen eines Neue-Produkte-Prozesses auch im Sinne der Nachhaltigkeit geprüft. Zunächst wird erwogen, ob ein neues Produkt erforderlich ist, indem die eingebundenen Organisationseinheiten eine Stellungnahme zu dem konkreten Vorschlag abgeben. Anschließend werden die Konsequenzen der Produkteinführung ermittelt, eine Risikoanalyse erstellt und ein Konzeptvorschlag erarbeitet. Sollte dabei festgestellt werden, dass gewisse Nachhaltigkeitsaspekte keine Beachtung finden, kann dies zur Ablehnung des Produkts führen. Nach Genehmigung eines Konzeptvorschlags wird das Produkt ggfs. einer Testphase unterzogen. Mitarbeiter werden geschult, der Kompetenzkatalog wird festgelegt/angepasst und eine Arbeitsanweisung wird erstellt. Sollte bei der darauffolgenden Prüfung der Zielerreichung unter Ertrags- und Risikogesichtspunkten Änderungsbedarf festgestellt werden, werden die entsprechenden Anpassungen vorgenommen. Besteht kein Änderungsbedarf, werden ein endgültiges Konzept und eine Vorstandsvorlage erstellt. Beschließt daraufhin der Vorstand die Aufnahme des Produkts in das laufende Kerngeschäft, kann dieses schließlich durch die/den Umsetzungsverantwortliche/n eingeführt werden.

Neben diesem Prozess zur Vermeidung von Risiken werden auch Chancen im Sinne der Nachhaltigkeit aktiv von uns wahrgenommen. Mit speziell auf den Ausbau erneuerbarer Energien ausgerichteten Produkten wie dem Sonderkredit Elektromobilität und Modernisierungsdarlehen für private, geschäftliche und öffentliche Gebäude animieren wir unsere Kundinnen und Kunden dazu, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen und beteiligen uns aktiv am Klimaschutz.

Eine Konkretisierung der einzelnen Wertschöpfungsstufen, auch in Bezug auf ökologische Herausforderungen, ist uns nicht möglich. Die Notwendigkeit einer

tieferen Durchdringung unserer Wertschöpfungskette wird daher im Rahmen der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie erörtert werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Um ein nachhaltiges Handeln der Sparkasse Marburg-Biedenkopf zu ermöglichen, müssen alle unsere MitarbeiterInnen gleichermaßen an einem Strang ziehen. Das Thema Nachhaltigkeit betrifft sämtliche Geschäftsbereiche, denn Optimierungsmaßnahmen können nur gelingen, wenn sich alle MitarbeiterInnen dieser Verantwortung bewusst sind.

Unsere Fachvorstände sind angehalten, ihre MitarbeiterInnen hierfür zu sensibilisieren und die für ihren Geschäftsbereich relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu berücksichtigen und voranzutreiben. Die Entscheidung über die Durchführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie deren Koordination obliegen dem Vorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Alle aktuell von uns verfolgten Prozesse, die das Thema Nachhaltigkeit betreffen, sind in unserem Unternehmenshandbuch beschrieben und fest mit den Arbeitsanweisungen für alle Geschäftsbereiche verknüpft. Die AnsprechpartnerInnen der unterschiedlichen Themen sind darin lückenlos und transparent geregelt.

Durch das interne Vorschlagswesen haben alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, aktiv an der Optimierung unserer nachhaltigen Handlungs- und Arbeitsweise teilzuhaben und diese voranzutreiben. Vorschläge werden von den zuständigen Fachabteilungen geprüft und entsprechend der Umsetzbarkeit weitergeleitet.

Im Zuge regelmäßiger Kundenbefragungen erörtern wir Fragen und Anregungen dieser. Dadurch stellen wir sicher, dass wir unser Kerngeschäft stets an den Wünschen unserer Kundinnen und Kunden orientieren. Um dies noch weiter voranzutreiben, wurde in 2018 kontinuierliches Befragungssystem in unserer Internet-Filiale eingerichtet. Von nun an können die Kundinnen und

Kunden uns nach jedem Online-Produktabschluss ein direktes Feedback zukommen lassen und so aktiv an der Qualitätssicherung unserer Sparkasse teilhaben. Außerdem wurde in 2019 eine regelmäßige Online-Befragung nach Finanzkonzept-Gesprächen und Anlageberatungen vor Ort umgesetzt. Die Ergebnisse der Befragungen helfen uns ebenfalls bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Beratungsqualität.

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.

Durch die Umsetzung einer nachhaltigen Personalpolitik kann langfristiger unternehmerischer Erfolg gewährleistet werden. Aus diesem Grund zeichnen wir die wichtigsten Kennzahlen der Personalentwicklung konsequent auf. So können wir mögliche Chancen und Risiken schnell erkennen und notwendige Maßnahmen rechtzeitig in die Wege leiten. Zu den regelmäßig erhobenen Kennzahlen gehören unter anderem:

- Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen
- Ausbildungsquote
- Fehlzeitenquote wegen Krankheit
- Frauenanteil in Führungspositionen
- Teilzeitquote
- Personalentwicklungsmaßnahmen pro MitarbeiterIn

Um eine nachhaltige Arbeitsweise aller MitarbeiterInnen zu gewährleisten, sind diese angehalten, sich zu jeder Zeit an die im Unternehmenshandbuch festgesetzten Arbeitsanweisungen zu halten. Das Unternehmenshandbuch ist für alle MitarbeiterInnen über das Intranet zugänglich, genauso wie die allgemeinen Richtlinien und Unternehmensziele. Neuerungen dieser Regelungen werden ebenfalls unmittelbar über das Intranet mitgeteilt. Die Einhaltung sämtlicher darin festgehaltener Regelungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und wird von allen Beschäftigten gleichermaßen erwartet. Mittels regelmäßiger Absolvierung von Lernprogrammen sowie durch Präsenzs Schulungen gewährleisten wir die Kenntnis aller MitarbeiterInnen über die verbindlichen Regelungen. Eine zeitgemäße Führung unserer MitarbeiterInnen sehen wir als ebenso wichtigen Baustein für den nachhaltigen Erfolg unserer Sparkasse, daher sind unsere Führungsleitlinien verbindlich für alle leitenden Angestellten im "Handbuch für Führung" festgehalten.

Da die Förderung der Region Marburg-Biedenkopf durch die Unterstützung

regionaler Vereine und Projekte eines unserer zentralen Anliegen ist, wird über die hierfür geleisteten Aufwendungen und die unterstützten Vereine und Projekte kontinuierlich Buch geführt. Alle Spenden- und Sponsoringmaßnahmen werden zentral erfasst und regelmäßig geprüft, um auch neuen Vereinen und Projekten die Möglichkeit zu geben, von uns gefördert zu werden. Hierbei werden nicht nur große und prestigeträchtige sondern in gleichem Maße kleine Vereine und Projekte als unterstützungswürdig betrachtet.

Das Schonen natürlicher Ressourcen und die aktive Erhaltung dieser ist eine stetig wachsende Verantwortung, die über alle Branchen hinweg greift. Um unseren Ressourcenverbrauch zu beurteilen, ist die Erfassung aller Energiekosten pro Einheit essenziell. Nur so ist es uns möglich, Handlungsfelder zu entwickeln und kontrolliert Maßnahmen in die Wege zu leiten. Die lückenlose Aufzeichnung aller verbrauchten Ressourcen ist uns derzeit noch nicht möglich. Seit 2019 arbeiten wir jedoch an der Verfügbarkeit und Erfassung unserer Verbräuche sodass wir jährlich bis zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Nachhaltigkeitsberichtes aussagefähige Aufzeichnungen haben. Wir gehen davon aus, dass wir dies mittelfristig umsetzen können.

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.

Gemäß unseres öffentlichen Auftrags richtet sich unser Handeln stets nach dem Gemeinwohl und entlang der Interessen der Bürgerinnen und Bürger der Region Marburg-Biedenkopf.

Mit der Vergabe von Krediten unterstützen wir sowohl Geschäfts- als auch Privatkunden und fördern kommunale Belange insbesondere in wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereichen. Durch regelmäßige Spenden und Sponsoringmaßnahmen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum öffentlichen Leben im Landkreis. So setzen wir uns für zahlreiche Vereine, Projekte und Veranstaltungen in den Bereichen Kultur, Sport, Umwelt, Bildung und Forschung ein. Hierbei liegt uns insbesondere die Unterstützung kleiner Vereine und Projekte am Herzen, da gerade diese maßgeblich zur kulturellen Vielfalt der Region beitragen.

Gemäß unseres Verständnisses einer ganzheitlichen Beratung berücksichtigen wir soziale, ökologische und ethische Werte unserer Kundinnen und Kunden. Wir setzen das in der gesamten Sparkassengruppe verankerte Konzept einer

ganzheitlichen Finanzberatung um.

In unserer "Geschäftsanweisung für Mitarbeiter" und unserem "Handbuch Führung" sind unsere Grundsätze und Werte für den Umgang mit Kundinnen und Kunden und untereinander für alle MitarbeiterInnen der Sparkasse Marburg-Biedenkopf verbindlich festgehalten. Die Geschäftsanweisung für die MitarbeiterInnen regelt die Rechte und Pflichten im Beschäftigungsverhältnis. Neben allgemeinen Pflichten sind unter anderem der Umgang mit Kundinnen und Kunden, die Verwendung von dienstlichen Unterlagen, Geldgeschäfte mit Dritten und für Dritte, wirtschaftliche Verhältnisse und Unterhaltung von Konten, die Schweigepflicht, die Auskunftserteilung sowie das Verhalten bei Strafsachen, Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen inhaltlich geregelt.

Im Handbuch Führung werden die idealtypischen Anforderungen an die Führungskräfte bzw. an das erwartete Selbstverständnis der Führungskräfte der Sparkasse beschrieben. An die Führungskräfte der Sparkasse wird übergeordnet die zentrale Anforderung gestellt, „unternehmerisch zu denken und zu handeln“. Unter dieser Fähigkeit werden in unserer Sparkasse folgende Eigenschaften verstanden:

- Mitarbeiterführung
- Vorbildfunktion

Unser Führungsleitbild und konkrete Absprachen zum Führungsprozess dienen der Entwicklung eines einheitlichen Grund- und Führungsverständnisses und orientieren sich an unseren gemeinsamen Werten.

Sowohl die Geschäftsanweisung als auch das Handbuch Führung werden bei Bedarf aktualisiert und über das Mitarbeiterinformationsportal für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht.

8. Anreizsysteme

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

Der Erfolg unserer Sparkasse hängt im Wesentlichen von motivierten und engagierten MitarbeiterInnen ab. Daher wird im Zuge regelmäßiger Personalgespräche mit den Vorgesetzten die berufliche Weiterentwicklung aller



Beschäftigten vorangetrieben. Ein Personalgespräch muss mindestens einmal im Jahr (bei Bedarf auch öfter) stattfinden, der Zeitpunkt des Gesprächs wird flexibel mit der/dem Vorgesetzten vereinbart. Durch das interne Vorschlagswesen werden MitarbeiterInnen außerdem dazu animiert, Ideen und Vorschläge - auch im Sinne der Nachhaltigkeit - jederzeit anzubringen. Dem TVöD entsprechend erfolgen nach durchlaufener Berufserfahrung Stufensteigerungen, die in einer Vergütungserhöhung münden. Im Einzelfall ist zudem eine vorgezogene Stufensteigerung möglich, sofern der/die MitarbeiterIn überdurchschnittliche Leistungen zeigt (§ 17 TVöD-S). Weiterhin gibt es die Möglichkeit, zur Vermeidung von Fachkräftemangel, eine Arbeitsmarktzulage zu zahlen (Deckung des Personalbedarfs oder Bindung von qualifizierten Fachkräften – KAV 57/2016). Darüber hinaus gewähren wir auf Basis unserer Dienstvereinbarung eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie eine Sonderzuwendung, die auf die Zielerreichung des Geschäftsjahres ausgerichtet ist. Dabei steht der Erhalt der Leistungsfähigkeit des Instituts im Vordergrund. Somit wird gewährleistet, dass die satzungsgemäßen, dem gemeinen Nutzen dienenden Aufgaben zum Wohle der Bevölkerung auch in der Zukunft erfüllt werden können. Die Erreichung des für die Sonderzuwendung geforderten Betriebsergebnisses kontrolliert die Gesamtbanksteuerung.

Mit der Einführung des Digitalen Beratungs-Centers in 2019 haben wir uns mit der Einführung einer leistungsorientierten Zusatzvergütung beschäftigt. Hierzu wurden Festlegungen getroffen, die qualitative und quantitative Zielwerte umfassen. Weiterhin erarbeitet eine Arbeitsgruppe ab dem Jahr 2020 ein Leistungsanreizsystem für den Markt.

Im Sinne der Nachhaltigkeit gewähren wir einen Kinderbetreuungszuschuss, der Beschäftigten gezahlt wird, wenn sie innerhalb von drei Jahren nach der Geburt des Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren. Bei Rückkehr innerhalb eines Jahres besteht ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz.

Zur Deckung des künftigen Personalbedarfs, bilden wir auch über den Bedarf aus. Derzeit besteht ein Einstellungskontingent von 25 Auszubildenden und 2 dualen Studienplätzen. Das Einstellungskontingent wird jährlich vom Vorstand festgelegt. Weiterhin wird zur Förderung von Nachwuchskräften über den Bedarf qualifiziert indem Studienprogramme für Potenzialträger sowie Mentoren- und Traineeprogramme angeboten und durchgeführt werden.

Die Festlegung der Kriterien, die Gewährung und die Festsetzung einer Zulage für die oberste Führungsebene liegt im Ermessen unseres Verwaltungsrates. Grundlage für die Zahlung einer etwaigen Zulage sind die Richtlinien für die Vergütung und Versorgung der angestellten Vorstandsmitglieder und stellvertretenden Vorstandsmitglieder der kommunalen Sparkassen in Hessen (Richtlinien 2008). Das Aufsichtsorgan stellt hierbei ebenfalls auf die langfristige Leistungsfähigkeit der Sparkasse ab.

Aufgrund der exakten gesetzlichen Regelungen zum Thema Vergütung und der oben beschriebenen Zusatzleistungen unserer Sparkasse sind keine weiteren Nachhaltigkeitsziele in unserem Vergütungssystem festgeschrieben.

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.

Offenlegung (§16 Abs. 2 Institutionsvergütungsverordnung (IVV))

Unsere Sparkasse ist ein im Sinne des §17 der IVV nicht als bedeutend einzustufendes Institut, jedoch ein Institut mit einer Bilanzsumme von 3 Mrd. € oder mehr im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre. Es besteht für unsere Sparkasse gemäß Artikel 450 (2) CRR (Capital Requirements Regulation) die Verpflichtung, die Vergütung aller Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen. Der erste Offenlegungsbericht wurde für das Jahr 2018 in 2019 veröffentlicht.

Die Offenlegung erfolgt nach der IVV zeitgleich mit der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts. Der Offenlegungsbericht ist frei zugänglich auf unserer Website www.skmb.de (unter dem Pfad: „Ihre Sparkasse vor Ort“ > „Die wichtigsten Zahlen und Fakten“ > „Offenlegungsbericht“; Direktlink: https://www.skmb.de/content/dam/myif/sk-marburg-biedenkopf/work/dokumente/pdf/allgemein/Offenlegungsbericht_20181231.pdf?n=true).

Artikel 27 MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive) - Datenschutzgrundverordnung (DVO) fordert für den Bereich der

Wertpapier(neben)dienstleistungen zusätzlich, dass durch die Vergütungssysteme Kundeninteressen nicht beeinträchtigt werden.

Der Verwaltungsrat erhält für seine Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung und Sitzungsgeld. Alle drei Jahre wird die Höhe der Aufwandsentschädigung und des Sitzungsgeldes überprüft und gegebenenfalls neu festgelegt. Eine automatische Anpassung erfolgt nicht.

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.

Wir beschäftigen ausschließlich MitarbeiterInnen im Inland. Diese werden gemäß den Entgelttabellen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst vergütet (Tabelle TVöD/VKA Anlage A zu § 15 TVöD). Somit wird eine angemessene Vergütung aller MitarbeiterInnen gewährleistet.

Bei der Kennzahl zur Vergütung der höchstbezahlten Person handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

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.

Die wichtigste Anspruchsgruppe der Sparkasse Marburg Biedenkopf sind gemäß unseres öffentlichen Auftrags alle BürgerInnen der Region. Dies schließt sowohl PrivatkundInnen und Geschäftspartner als auch die regionale Wirtschaft und unsere MitarbeiterInnen ein. Ebenso zählen unsere Träger genauso wie vielfältige lokale Institutionen, Vereine und Verbände, sämtliche Schulen und Bildungseinrichtungen sowie soziale Einrichtungen, Kirchen, Sozialwerke,

Kultur- und Sportvereine zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Diese Definition unserer Anspruchsgruppen orientiert sich an unserer Satzung, eine weitere Identifizierung einzelner Untergruppen erfolgt nicht, da grundsätzlich jede/r Einwohner/in der Region, jeder regionale Verein und jede/s in der Region ansässige Unternehmen/Einrichtung/Firma etc. die Möglichkeit wahrnehmen kann, Kundin/Kunde der Sparkasse Marburg-Biedenkopf zu werden.

Wir nehmen unsere Verantwortung als öffentlich-rechtlicher Finanzdienstleister sehr ernst, daher stehen unsere MitarbeiterInnen in engem Kontakt mit unseren Anspruchsgruppen. Der Austausch mit ihnen findet auf sehr vielfältige Art und Weise statt. So nutzen wir beispielsweise den Geschäftsbericht, einen Newsletter, soziale Medien, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Online-Banking um über aktuelle und dauerhafte Änderungen zu informieren. In unseren Filialen, durch regelmäßige Kundenbefragungen, Beschwerdemanagement und Veranstaltungen können wir außerdem die persönliche Meinung und wichtige Anliegen unserer KundInnen erfahren. So können wir Chancen und Risiken laufender Nachhaltigkeitsprozesse schnell erkennen und gemeinsam an wichtigen Zukunftsthemen wie der Energiewende, dem demografischen Wandel und dem Erhalt einer stabilen Wirtschaft arbeiten. Ziel ist es dabei stets, die Interessen der Region Marburg-Biedenkopf zu erkennen, sie zu wahren und ihre Entwicklung stetig voranzutreiben.

Um unsere Anspruchsgruppen noch besser kennenzulernen, führen wir regelmäßige Marktforschungsanalysen sowohl für Privat- als auch für Firmenkunden durch. Anhand des daraus resultierenden Ergebnisses können die laufenden veränderbaren Interessen analysiert werden. Diese Analysen dienen als Grundlage für interne Optimierungsprozesse.

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.

Wir beschäftigen, aufgrund unserer starken regionalen Verwurzelung, weit überwiegend MitarbeiterInnen aus der Region. Viele dieser MitarbeiterInnen

engagieren sich auch privat ehrenamtlich in regionalen Institutionen und Vereinen. Dies ermöglicht uns einen kontinuierlichen Austausch mit allen unseren Anspruchsgruppen, deren Bedürfnisse wir stets wahrnehmen möchten und deren Meinung uns sehr wichtig ist.

Durch regelmäßige Befragungen unserer Privat- und Gewerbekunden wissen wir bereits, dass die Sicherheit der Anlagen, gute Beratung, angemessene Zinsen und mediale Zugangswege einige der wichtigsten Themen und Anliegen für diese beiden Anspruchsgruppen sind. Zusätzlich sind für Gewerbekunden beispielsweise Beratungen zu bargeldlosem Zahlungsverkehr (Kartenterminals) und zu Auslandsgeschäften relevante Themen, die sie mit uns besprechen möchten. Diese nur zu kennen reicht allerdings nicht aus, um sich optimal auf die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen einzustellen. Daher haben wir in 2018 ein kontinuierliches Befragungssystem mit unserer Internet-Filiale verknüpft. Mit der Bestätigungsmail über den Erwerb eines Produkts wird ein Befragungslink versendet, mittels dessen die KundInnen freiwillig an der anonymen Befragung teilnehmen können. Mit den Ergebnissen dieser Befragung möchten wir verstärkt an der Optimierung unserer Produkte arbeiten. Außerdem wurden im Jahr 2019 anonyme Online-Befragungen nach Beratungsgesprächen durchgeführt, an denen unsere KundInnen ebenfalls freiwillig mittels eines Befragungslinks teilnehmen können. Dadurch werden sich in Zukunft sowohl unsere Leistungen, als auch die Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen stetig verbessern und im Rahmen der Möglichkeiten noch intensiver auf die Ansprüche und Wünsche unserer KundInnen ausgerichtet sein.

Neben der verstärkten Ausrichtung unseres Kerngeschäfts auf die Bedürfnisse der Region möchten wir die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen nicht außer Acht lassen. Über das Intranet wird ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den Beschäftigten gepflegt. Themen wie Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsmanagement und Mitarbeiteraktivitäten werden hier unter anderem berücksichtigt. Außerdem werden aktuelle Maßnahmen und Projekte im Sinne der Nachhaltigkeit mitgeteilt. Über das strikt geregelte Beschwerdemanagement werden Beschwerden transparent und zügig bearbeitet, sodass wir erkannte Schwachstellen schnell beheben können. Im Rahmen des 2018 initiierten Projekts „Zukunftswerkstatt“ wurden bereits Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, deren Ergebnisse im Projekt Beachtung finden und zur Optimierung der Mitarbeiterzufriedenheit führen sollen. Über den Verwaltungsrat stehen wir in regelmäßigem Austausch mit unseren Trägern, dem Landkreis Marburg-Biedenkopf und der Stadt Marburg.

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.

Bei der Neuentwicklung und Neueinführung von Produkten behalten wir stets die Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags im Blick. Wir möchten auch in Zukunft weiterhin den Anspruch erfüllen, den BürgerInnen der Region die für sie bestmöglichen Produkte anbieten zu können. Daher werden neue Produkte grundsätzlich nur dann von uns angeboten, wenn wir sie als sinnvolle Verbesserung für Menschen und Umwelt in der Region erachten. Hierbei orientieren wir uns gemäß der gegebenen Möglichkeiten stets an den neuesten ökonomischen und ökologischen Standards.

Als Dienstleister im Finanzsektor verursachen unsere Produkte keine unmittelbaren negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Dennoch entziehen wir uns nicht der Verantwortung, die sich uns bietenden Chancen zur Förderung sozialer und ökologischer Faktoren in der Region aktiv wahrzunehmen.

So werden unter anderem die Nutzung erneuerbarer Energien und Modernisierungsmaßnahmen von Wohneigentum durch ein spezielles Produktangebot unterstützt und vorangetrieben. Außerdem wurden in diesem Jahr 40 Existenzgründungen mittels unseres hauseigenen Existenzgründungsprogramms unterstützt.

Um die Digitalisierung weiter voranzutreiben und dadurch auch weiterhin eine flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu ermöglichen, wurde im Oktober 2018 das Projekt „Zukunftswerkstatt“ ins Leben gerufen. Mit dem Ziel „fit für die Zukunft“ arbeiten wir gemeinsam an einer digitalisierten und nachhaltigeren Zukunft unserer Sparkasse. Ebenso wurde in 2019 die Digitalisierung unserer Prospekte und Flyer weiter vorangetrieben. Unsere Datenbank umfasst mittlerweile die wichtigsten Themen für Privat- und Geschäftskunden und wird kontinuierlich um aktuelle Info-Flyer erweitert. Ziel ist es, möglichst keine papierhaften Flyer mehr zu nutzen und so unseren Papierverbrauch zu reduzieren. Des Weiteren begann 2018 in einigen unserer Beratungs-Center und Filialen eine Pilotierung von PenPads. Diese sollen den Papierverbrauch zusätzlich vermindern und in Zukunft flächendeckend an allen unseren Standorten installiert werden.

Ende 2018 wurde eine Zentralisierung der Materialbestellung beschlossen, die

Anfang nächsten Jahres umgesetzt wird. Hierbei geht es um ein zentrales Bestellsystem, das es uns in Zukunft ermöglicht, mehrfache kleine Lieferungen in seltenere größere Lieferungen zusammenzufassen.

Inwiefern unsere Geschäftspartner und andere Akteure entlang der Wertschöpfungskette in Innovationsprozesse eingebunden sind, können wir nicht darlegen, da wir die Wertschöpfungskette nicht derart tief betrachten (siehe Kriterium 4).

Konkrete Messungen und Aufzeichnungen der durch die Produktpalette verursachten sozialen und ökologischen Wirkungen finden zurzeit nicht statt, sollen jedoch in der bis Ende 2020 formulierten Nachhaltigkeitsstrategie thematisiert werden. Einige positive Auswirkungen unseres nachhaltigen Produktangebots können wir dennoch bereits heute feststellen: der 2013 in Zusammenarbeit mit den Stadtwerken Marburg-Biedenkopf aufgesetzte CO₂-Sparbrief wurde 2016 und 2018 aufgrund der dadurch erzielten Erfolge neu aufgelegt, abermals mit einer Laufzeit von 5 Jahren. Weitere aus den CO₂-Sparbriefen resultierende ökologische Auswirkungen können im Jahr 2021, mit Ende der Laufzeit des CO₂-Sparbriefs 2016 berichtet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Unser Produktportfolio ist darauf ausgerichtet, unsere Kundinnen und Kunden umfassend in sämtlichen finanziellen Belangen optimal beraten und unterstützen zu können. Daher wird es fortwährend geprüft und bei Bedarf angepasst oder durch neue Produkte und Dienstleistungen ergänzt. Die Sicherstellung eines angemessenen Ertrags-/Risikoprofils aller Produkte und Dienstleistungen ist hierbei eine Selbstverständlichkeit für uns. Daher durchlaufen 100% unserer eigenen neuen Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich einen streng geregelten Einführungsprozess (siehe Kriterium 4. Tiefe der Wertschöpfungskette, Neue-Produkte-Prozess) der gegebenenfalls eine Testphase beinhaltet, sofern keine Erleichterungen aus dem MaRisk abzuleiten sind. Dieser Prozess umfasst auch eine Prüfung, ob das Produkt von den Kundinnen und Kunden gewünscht, sicher und nachhaltig im Sinne der voraussichtlichen Produktlebensdauer ist. Produkte, die sich zusätzlich zum Kundennutzen positiv auf Umwelt und Gesellschaft auswirken, werden nach

Möglichkeit bevorzugt eingeführt (siehe Kriterium 10: CO₂-Sparbrief). Eine explizite Darstellung aller Prüfungsfaktoren des Neue-Produkte-Prozesses ist nicht möglich, da es sich hierbei um interne und wettbewerbsrelevante Informationen handelt.

Das Thema Nachhaltigkeit spielt dafür eine wichtige Rolle, denn wir möchten der Region aktuelle und zukunftsfähige Finanzmodelle anbieten können. Daher bieten wir unseren Kunden beispielsweise den nachhaltigen Renten-Fonds der DekaBank an. Diese setzt besonders hohe Maßstäbe indem sie ökologische, soziale und ethische Aspekte genauso berücksichtigt, wie die klassischen Rendite- und Risikoüberlegungen. Uns ist es außerdem wichtig, dass der Kunde die von ihm gewählten Produkte und deren Chancen und Risiken, auch in Hinblick auf deren Nachhaltigkeit, versteht. Nur wenn er dies tut, kann er sich auch persönlich damit identifizieren und aus voller Überzeugung dahinterstehen.

Im laufenden Geschäft lehnen wir spekulative und hochriskante Umsätze grundsätzlich ab. Die Risiken der Realwirtschaft der Region werden von uns unter Beachtung einer betriebswirtschaftlich sinnvollen Risikoverteilung mitgetragen. Durch die Vermeidung von Klumpenrisiken können wir ein stabiler Finanzpartner für die Region sein. Sämtliche Wertpapieranlagen werden mittels eines speziell definierten Investmentprozesses geprüft und nur dann von uns angeboten, wenn sie unseren KundInnen auch langfristig nachhaltigen Erfolg bringen können.

Neue Geschäftspartner anderer Branchen beleuchten wir vorab hinsichtlich der von ihnen vertretenen Werte. Sind diese nicht mit dem Wertgefüge der Sparkasse Marburg-Biedenkopf vereinbar, gehen wir keine neue Geschäftsbeziehung ein.

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.

Basierend auf unser Kerngeschäft als Finanzdienstleister werden natürliche Ressourcen nicht im gleichen Ausmaß von uns in Anspruch genommen, wie es bei produzierenden Unternehmen der Fall ist. Unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft möchten wir uns dennoch nicht entziehen. Wir arbeiten sukzessive daran, eine nachhaltige Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen in unserer Sparkasse zu etablieren.

Die Bereiche Klimaschutz und Ressourcenschonung sollen in Zukunft weiter gestärkt werden. Die Erfassung aller Energiekosten pro Einheit ist für uns der entscheidende Schritt, um Handlungsbedarfe zu entwickeln. Zur kontinuierlichen Überwachung und Optimierung unserer Verbrauchsdaten soll in den kommenden Jahren ein System zur lückenlosen Aufzeichnung der Kernbereiche Wasserverbrauch, Papierverbrauch, Flächenverbrauch und CO₂-Emission etabliert werden. Ebenso soll bei Sanierungen und Neubauten die Ressourceneffizienz zielgerichtet verbessert werden. Bereits heute werden bei Neubauten der Sparkassen-Immobilien stets die neuesten Richtlinien zur Energieeffizienz umgesetzt.

Zwar wurden in den letzten Jahren bereits einige Maßnahmen zur Herbeiführung einer umweltschonenderen Arbeitsweise unserer Sparkasse umgesetzt (siehe Kriterium 12. Ressourcenmanagement und Kriterium 13. Klimarelevante Emissionen), dennoch existiert bisher kein schriftlich festgehaltenes Gesamtkonzept, welches diese Entwicklungen weiter vorantreibt. Die Berichtspflicht, der wir seit dem Berichtsjahr 2017 unterliegen hat uns auf diese Herausforderung aufmerksam gemacht, daher planen wir zum Ende des Geschäftsjahres 2020 mit der Formulierung einer Nachhaltigkeitsstrategie ein solches Konzept zu erarbeiten und zur Entscheidung zu bringen.

Da wir momentan noch kein Konzept vorweisen können, haben wir keine feststellbaren Auswirkungen zu berichten und keine umfassende Analyse der wesentlichen Risiken in Bezug auf Umweltbelange vorzuweisen.

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.

Durch das Kerngeschäft eines Finanzdienstleisters wie uns werden insbesondere Strom, Heizung und Büromaterialien vermehrt benötigt. Um hier ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Ressourcenmanagement zu erreichen, wurde bereits 2009 auf dem Dach des Beratungscenters Marburg eine Photovoltaikanlage installiert. In 2019 wurde unsere Filiale in Rauschenberg an das Nahwärmenetz der Gemeinde Rauschenberg angeschlossen. Des Weiteren wurden die Planungen für eine Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Technischen Zentrums in Cappel weiter vorangetrieben.

Im Zuge unseres 2015 vorgelegten Energieaudit-Berichts wurden Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz dargelegt. Seitdem wurden bereits einige Projekte zur Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks in die Wege geleitet. Hierunter fallen unter anderem:

- Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Beratungscenters in Biedenkopf
- Anschluss unserer Geschäftsstellen an das Nahwärmenetz, wenn möglich
- Nutzung eines digitalen Prospektmanagements zur Reduktion des Papierverbrauchs
- Einführung von PenPads, um digitale Unterschriften zu ermöglichen und so den Papierverbrauch bei Vertragsabschlüssen zu senken
- Mindesteinkaufswert bei zentraler Materialbestellung, um die Zahl der Lieferungen zu reduzieren
- Befüllung der Getränkeautomaten ausschließlich mit Glas- statt mit PET-Flaschen
- Abschaffung von Wegwerfartikeln in den Kinderspielecken unserer Filialen; stattdessen Nutzung langlebiger Spielsachen

Zusätzlich schaffen wir mit den Bauprojekten „Wohnen im Park“ (Marburg) und

„Steinkaute“ (Gießen) in unserem Geschäftsgebiet und darüber hinaus insgesamt 141 neue Wohnungen nach KFW-55/-70 Standard. Die Wohnungen sind ca. 50 m² bis ca. 96 m² groß und für unterschiedliche Zielgruppen geeignet. Die bisherige Planung für „Wohnen in Park“ sieht neben Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung auf den Dächern von allen 4 Hausgruppen auch 2 E-Ladetankstellen für Stromfahrzeuge vor. Außerdem wird jeder Tiefgaragenstellplatz mit der Möglichkeit ausgestattet, eine E-Ladestelle nachzurüsten (Leitungen bis zum einzelnen Parkplatz sind vorgesehen). Des Weiteren wird die Heizungsanlage durch ein Blockheizkraftwerk betrieben. Bei dem Projekt „Steinkaute“ wird es in der gemeinsamen Tiefgarage einen allgemeinen Stellplatz mit E-Ladestation geben, welcher von jedem Mieter genutzt werden kann. Die Wohnungen werden ebenfalls mit einem Blockheizkraftwerk beheizt.

Darüber hinaus soll durch die bereits erfolgte Optimierung unseres Online-Bankings und die damit verbundene intensive Nutzung des elektronischen Postfachs der Papierverbrauch auch im Kundengeschäft sukzessive verringert werden. Ebenso wurde im Zuge eines neuen Druckerkonzepts die Anzahl der Drucker in unseren Geschäftsstellen drastisch reduziert. Damit verbunden wurde der doppelseitige Druck in schwarz/weiß auf allen Druckern als Standard eingestellt. So sensibilisieren wir alle MitarbeiterInnen für einen geringeren Papierverbrauch und treiben diesen aktiv voran.

Diese Maßnahmen sind erste Schritte, um unter anderem eine langfristige Einsparung von Strom- und Heizkosten zu erreichen. Da derzeit keine lückenlose Dokumentation sämtlicher Verbrauchsdaten vorhanden ist, kann die Erreichung dieser Ziele keiner konkreten Prüfung unterzogen werden. Mit der Erstellung des in Kriterium 11. (Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) genannten Gesamtkonzepts erhoffen wir uns, dass mittelfristig eine Überprüfung dieser Messgrößen möglich ist.

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.

Da derzeit keine lückenlose Dokumentation der eingesetzten Materialien

stattfindet, wird dieser Indikator nicht erhoben.

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.

Im Jahr 2019 wurde folgender Energieverbrauch gemessen (Angaben in kWh/a):

Gas:	3.929.514
Strom:	2.402.448
Öl:	144.611
Sonstiger Brennstoff:	59.855
Gesamt:	6.536.428

Da wir uns derzeit in einer sehr frühen Phase der Erhebung unserer Verbrauchswerte befinden, können wir keine Trennung zwischen erneuerbaren

und nicht erneuerbaren Energien vornehmen.
Außerdem wurde der folgende Energieverbrauch unseres Fuhrparks gemessen
(Angaben in Mjoule):

Kraftstoffart Benzin: 140.385,03
Kraftstoffart Diesel: 75.005,86
Kraftstoffart Strom: 47.899,22

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.

Zu bereits umgesetzten Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs
siehe Kriterium 12. Ressourcenmanagement.

Um quantifizierbare Veränderungen der Verbräuche zu identifizieren benötigen wir als Basis die in Kriterium 7. (Kontrolle) genannten aussagefähigen Aufzeichnungen. Da wir uns derzeit in einer sehr frühen Phase der Erhebung unserer Verbrauchswerte befinden, sind die errechneten Werte noch nicht für einen lückenlosen Vergleich geeignet. Wir gehen davon aus, dass aussagekräftige Aufzeichnungen innerhalb der nächsten 2 – 4 Jahre zur Verfügung stehen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Im Jahr 2019 betrug unser Gesamtwasserverbrauch 6,407 Megaliter.

Eine Aufschlüsselung der Wasserentnahme nach Quellen findet nicht statt, da
wir nach derzeitigen Aufzeichnungen ausschließlich Wasser von Dritten (der
jeweils am Standort der Geschäftsstellen zuständigen Stadt/Gemeinde)
beziehen.

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

In unseren Räumlichkeiten findet zwar Mülltrennung statt, da derzeit jedoch keine lückenlose Dokumentation des Gesamtgewichts des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode stattfindet, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Momentan feststellbar sind die folgenden Informationen bezüglich der Papierentsorgung in unseren Filialen: In unserer Hauptstelle und unserem technischem Zentrum werden wöchentlich 9 Container mit einem Fassungsvermögen von jeweils 600l Papiermüll entsorgt. Für Kartons und Kartonagen stehen in der Hauptstelle 3 separate Container der Stadt Marburg zur Verfügung. In unseren Filialen haben wir Aktenvernichter, sodass die

Entsorgung über die kommunale Papiermülltonne stattfindet.
Aufgrund der verschiedenen Entsorgungswege, ist die anfallende Papiermenge in unserem Haus nicht bekannt.

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.

Unsere wichtigste Emissionsquelle ist insbesondere Energie für den Betrieb der Geschäftsräume und Filialen: Strom, Gas, Öl und Wasser. Außerdem verbrauchen wir Büromaterialien und produzieren Müll. Zusätzlich benötigen wir Strom und Benzin für unseren Fuhrpark.

Zur Reduktion der von uns verursachten Emissionen wurden bereits einige relevante Maßnahmen umgesetzt. Hierzu zählen unter anderem:

- die Vollständige Nutzung des 100% aus erneuerbaren Energien erzeugten Ökostroms der Stadtwerke Marburg GmbH an allen Standorten (außer Filiale Biedenkopf)
- die Anschaffung eines Elektrorollers
- die weitere Aufstockung unseres Bestands an Elektrofahrzeugen
- die Installation einer E-Tankstelle gegenüber unserer Hauptstelle in Marburg
- Anweisung der Beschäftigten, den Fuhrpark zu nutzen, statt des eigenen PKWs um die Nutzung der Elektrofahrzeuge zu erhöhen
- Shuttle-Service bei großen Veranstaltungen

Insbesondere die weitere Ergänzung unseres Fuhrparks durch Elektrofahrzeuge soll in den nächsten Jahren sukzessive erfolgen. Ziel ist es, dass in Zukunft jedes unserer Beratungszentren über ein Elektro-Fahrzeug verfügt. Außerdem ist die Installation weiterer E-Tankstellen geplant.

Da bisher keine konkreten Emissionswerte erfasst wurden, können wir weder auf direkte Reduktionsziele, noch auf relevante Bezugsgrößen verweisen. Die Reduktion von Treibhausgas-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol und daraus folgende Zielsetzungen für unser Haus sollen innerhalb des in Kriterium 11 (Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) erwähnten Gesamtkonzepts thematisiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Direkte Emissionen der Sparkasse Marburg-Biedenkopf entstehen in Form von CO₂ durch den eigenen Fuhrpark. Um eine Reduktion der direkten THG-Emissionen in die Wege zu leiten, sind wir im Vergleich zum letzten Jahr wieder ein Stück weitergekommen. In 2019 haben wir ein weiteres Elektrofahrzeug angeschafft, sodass unser Fuhrpark Ende 2019 über fünf Benzin-Fahrzeuge, zwei Diesel-Fahrzeuge und fünf Elektro-Fahrzeuge verfügt. Bei sämtlichen Fahrzeugen des Fuhrparks handelt es sich um Fahrzeuge der Schadstoffklasse 4 mit grüner Umweltplakette.

Die Emissionen unseres Fuhrparks stellte sich im Jahr 2018 folgendermaßen zusammen:

Benzin: 6.136.430 CO₂ in g

Diesel: 3.330.729 CO₂ in g

(Die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2019 erhalten wir voraussichtlich Ende April 2020)

Einen konkreten Wert unserer gesamten direkten Treibhausgas-Emissionen können wir nicht angeben, da diese derzeit nicht von uns gemessen werden. Wir werden uns dieser Fragestellung im Zuge der Erstellung des Gesamtkonzepts bis Ende 2020 annehmen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Da derzeit keine Dokumentation der indirekten energiebezogenen THG-Emissionen erfolgt, wird dieser Indikator nicht erhoben.

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.

Da derzeit keine Dokumentation der weiteren indirekten THG-Emissionen erfolgt, wird dieser Indikator nicht erhoben.

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.

Um die direkten Emissionen zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark mit weiteren Elektro-Fahrzeugen ausgestattet. Weitere Maßnahmen sind für die kommenden Jahre geplant (siehe Kriterium 13. Klimarelevante Emissionen).

Einen konkreten Wert, um welchen wir unsere Treibhausgas-Emissionen reduzieren möchten, können wir nicht angeben, da diese derzeit nicht von uns gemessen werden. Wir werden uns dieser Fragestellung im Zuge der Erstellung des Gesamtkonzepts bis Ende 2020 annehmen.

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.

Gemäß den Vorgaben des Regionalprinzips der Sparkassen sind wir ausschließlich national in unserem Geschäftsgebiet (Landkreis Marburg-Biedenkopf und Universitätsstadt Marburg) tätig. Die Arbeitnehmerschutzrechte werden gewahrt und geachtet, hierzu gelten die gesetzlichen Anforderungen, unter anderem Tarifrecht, Entgelttransparenzgesetz sowie Arbeitnehmerschutzrecht. Für unsere Sparkasse gelten insbesondere auch das Hessische Personalvertretungsgesetz und das Hessische Gleichstellungsgesetz.

Für die Einbindung der Beschäftigten ist das Mitarbeiterinformationsportal (Intranet) vorgesehen. Hier werden alle wichtigen Informationen für die Beschäftigten veröffentlicht. Weiterhin kann hierüber auf die Arbeitnehmerschutzrechte zugegriffen werden. Im Rahmen des monatlichen Personalrundschreibens werden die MitarbeiterInnen über personelle oder tarifliche Neuerungen/Änderungen informiert. Betriebsfest, Jahresauftaktveranstaltung und Personalversammlung zählen zu den jährlichen Veranstaltungen, die für unsere MitarbeiterInnen eine Möglichkeit zum persönlichen und offenen Austausch schaffen. Die jährlich stattfindenden Personalentwicklungsgespräche mit der zuständigen Führungskraft ermöglichen einen regelmäßiger Dialog über berufliche Ziele und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Über die gesetzliche Funktion des Personalrats als stellvertretende Instanz für alle Beschäftigten hinaus ist die Beteiligung der MitarbeiterInnen im Unternehmen durch die "Geschäftsweisung für die Mitarbeiter" geregelt.

Zwischen Personalrat und Vorstand besteht außerdem seit 2009 eine Dienstvereinbarung "S-Ideenforum". Ziel ist es, mit dem Wissen und den Ideen der MitarbeiterInnen die Wirtschaftlichkeit unserer Sparkasse zu erhöhen, Arbeitserleichterungen zu schaffen und die Beschäftigten intensiver und

effektiver an der Gestaltung des betrieblichen Geschehens zu beteiligen.

Weiterhin ist in 2020 ein Ideenwettbewerb „Sachkosten“ geplant. Mit diesem Wettbewerb sollen die Beschäftigten aufgefordert werden, kreative Ideen zur Einsparung von Sachkosten einzubringen. Dabei gibt es für die Beschäftigten auch etwas zu gewinnen.

Über die hier und in den Kriterien 15 und 16 beschriebenen Sachverhalte hinaus haben wir keinen Zeitraum definiert, um Ziele bezüglich der Arbeitnehmerbelange zu erreichen, sondern verfolgen das Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Auf Grund dieser Definition der Zielerreichung als fortlaufender Prozess können wir keine konkreten Angaben dazu machen. Ungeachtet eines nicht vorhandenen reglementierten Prüfprozesses werden Maßnahmen, die Arbeitnehmerrechte/Gleichberechtigung o.Ä. betreffen, unter Beteiligung von Personalrat/Frauenbeauftragten etc. behandelt.

Uns sind keine wesentlichen Risiken bekannt, die sich aus unserem internen Geschäftsbetrieb, unserem Kerngeschäft, unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben. Ein separates Konzept bezüglich der Arbeitnehmerrechte besteht nicht, da die wesentlichen Belange im Rahmen der Dienstvereinbarung und der gesetzlichen Anforderungen geregelt und somit keine Risiken erkennbar sind. Eine Verletzung dieser Rechte würden bei Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragter/-m angetragen werden. In der Vergangenheit sind keine Verletzungen der Arbeitnehmerrechte über diese Wege bekannt geworden. Eine Risikoanalyse ist daher entbehrlich.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband KAV-Hessen und unterliegen dem TVöD-S. Dies garantiert eine gerechte Gehaltsstruktur sowie geregelte Arbeitszeiten und Urlaubstage. Eine Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Nationalität ist für uns selbstverständlich und wird durch die Einhaltung des Entgelttransparenzgesetzes gewährleistet. Mit einer betrieblichen Altersvorsorge über die gesetzlichen Vorschriften hinaus bieten wir eine

zusätzliche Absicherung für die Zukunft. Außerdem haben unsere MitarbeiterInnen die Möglichkeit, bereits vor dem gesetzlich geregelten Renteneintrittsalter eine individuell geregelte Altersteilzeit anzutreten.

Homeoffice als zeitgemäße und innovative Arbeitsform ermöglicht eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit. Sie kann einen wichtigen Beitrag leisten, familiäre und berufliche Anforderungen der Beschäftigten mit den Belangen der Sparkasse in Einklang zu bringen. Deswegen können unsere MitarbeiterInnen seit 2019 erstmals einen Homeoffice-Arbeitsplatz beantragen. Zudem bietet die Sparkasse weitere flexible Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Zur Wahrung der gesetzlichen Anforderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wird eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, deren Amtszeit 6 Jahre beträgt. Außerdem wird ebenfalls alle 6 Jahre ein Frauenförderplan erstellt. Unser 2015 gegründeter Arbeitskreis „Frauen in Karriere“ hat zum Ziel, die Möglichkeiten von Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung in der Sparkasse zu verbessern. Eine bevorzugte Besetzung ergibt sich auch aus der Inklusionsvereinbarung. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt beschäftigt.

Ebenso ist die Integration von Geflüchteten ein wichtiger Aspekt der Gleichberechtigung, dem wir uns mit unserem Integrationsprojekt widmen. Geflüchtete werden im Rahmen einer „Projekt- Woche“ in berufsvorbereitenden Bereichen der Sparkasse unterwiesen. Sogar die Teilnahme an einem Berufsschultag wird ermöglicht. Nach dieser Einführungsphase können wir einschätzen, ob wir einer/m Geflüchteten eine Einstiegsqualifizierung oder auch gleich einen Ausbildungsplatz als Bankkaufmann/Bankkauffrau anbieten können. Seit Beginn des Projekts im Jahr 2016 durchliefen 8 Geflüchtete bei uns eine Einstiegsqualifizierung (EQ). Aktuell befindet sich ein Geflüchteter in Ausbildung ohne EQ und 4 Geflüchtete in Ausbildung nach EQ.

Trotz eines branchenspezifisch geringen Verletzungsrisikos sind uns Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wichtig. Alle aushangpflichtigen gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sind jederzeit über das Mitarbeiterinformationsportal (Intranet) für alle MitarbeiterInnen einsehbar. Es wird derzeit an der Umsetzung des 2018 beschlossenen betrieblichen Gesundheitsmanagements gearbeitet. Die Effekte, die mit einem betrieblichen Gesundheitsprogramm verbunden sind wollen wir nutzen, um eine Senkung der Ausfallszeiten, eine Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zu erreichen.

Quantitative und zeitliche Zielsetzungen sind entbehrlich, da alle beschriebenen Maßnahmen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen.

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.

Zukunftsorientiertes Handeln und kompetente Beratung sind uns sehr wichtig. Daher werden jedes Jahr neue MitarbeiterInnen ausgebildet und vorhandene MitarbeiterInnen in regelmäßigen Abständen, gemäß ihren persönlichen Anforderungen und Fähigkeiten, fortgebildet.

Das erforderliche Personal soll auch zukünftig primär durch uns selbst ausgebildet werden. Obwohl durch die stetig steigende Nutzung unserer Online-Dienste und die daraus resultierende Abnahme an Servicetätigkeiten tendenziell eine Abnahme der Gesamtanzahl an MitarbeiterInnen erwartet wird, werden diese zukünftig über höhere Qualifikationen verfügen. Zur Aus- und Fortbildung unserer MitarbeiterInnen dient uns das Qualifizierungsprogramm "S-Karriere". Alle Maßnahmen verfolgen das Ziel, unsere Beratungs- und Bearbeitungsqualität zu verbessern und den Erfolg unserer Sparkasse zu sichern und auszubauen. Bei fachlichen Themen ist vorgesehen, dass unsere MitarbeiterInnen Web-based Trainings absolvieren, nach erfolgreicher Teilnahme erhalten sie im Anschluss ein Zertifikat.

Zur altersgerechten Arbeitsplatzausstattung finden regelmäßig Begehungen der Arbeitsplätze durch den Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft statt. Die Arbeitsplätze sind ergonomisch ausgestattet. Zusätzlich werden mit Unterstützung der Rentenversicherungsträger und des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen beispielsweise spezielle Schreibtische, Stühle und weitere Betriebsausstattung am Arbeitsplatz gewährt.

Weiterhin finden auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und auf der Grundlage des § 167 SGB IX Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement statt. Hier werden ebenfalls im Einzelfall Maßnahmen erarbeitet und begleitet, um eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Wir haben bereits einige Anstrengungen unternommen, um auf die zunehmende Digitalisierung und die dabei unabdingbare „Mitnahme“ und Begeisterung der MitarbeiterInnen Antworten zu finden. Beispielsweise wurde das Projekt „Fit für Digitalisierung“ in unserer Zukunftswerkstatt initiiert. Hier werden gemeinsam Lösungen erarbeitet, um das Miteinander und Zusammenarbeit in Sachen Digitalisierung zu verbessern. Wir setzen zudem auch Digi-Coaches ein, welche die MitarbeiterInnen bei Bedarf zu neuen digitalisierten Angeboten unseres Hauses schulen, damit diese besser in die

Kundenberatung einfließen können.

Wir fördern Potenzialträger mit unterschiedlichen Qualifikationsmaßnahmen, um sie auf spätere Aufgaben und Funktionen in der Sparkasse vorzubereiten. Ziel ist insbesondere die Förderung der Arbeitgeberattraktivität. Deshalb wurde 2018 ein regelmäßiger Austausch mit dem Vorstand und ggf. weiteren ausgewählten Führungskräften eingeführt. Potenzialträger können zudem unmittelbar nach Ausbildungsende eine Förderung für ein Studium an der Sparkassenhochschule (Studiengänge Finance und Banking & Sales) erhalten.

Weitere Fortbildungs-/ Fördermaßnahmen, die wir unseren MitarbeiterInnen anbieten sind ein THM-Studium, ein Traineeprogramm und ein Mentorenprogramm. Im Jahr 2019 haben 3 MitarbeiterInnen ein THM-Studium begonnen, 2 befinden sich im Mentorenprogramm und 6 absolvieren ein Traineeprogramm.

Weiterhin wurde in 2019 der Vorstandsplausch eingeführt. Ziel ist es, dass die MitarbeiterInnen den Vorstand persönlich in lockerer Atmosphäre kennen lernen können, sie eingebunden werden in inhaltliche Fragestellungen sowie dass Teamgeist und Vernetzung innerhalb unseres Hauses gestärkt werden. Jedes Vorstandsmitglied bietet regelmäßig einen Vorstandsplausch an, zu dem sich die MitarbeiterInnen anmelden können.

Quantitative und zeitliche Zielsetzungen sind entbehrlich, da die beschriebenen Maßnahmen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen. Eine Risikoanalyse bezüglich dieses Kriteriums findet derzeit nicht statt. Im Zuge der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie werden wir uns mit diesem Thema auseinandersetzen.

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 gemeldete Arbeitsstunden 2019:	1.250.990 Stunden
Anzahl der Unfallmeldungen 2019:	5
Anzahl der Berufskrankheiten 2019:	k.A.
Gesamtanzahl Ausfalltage 2019:	12.184
davon Arbeitsunfall:	80
Krankheitstage:	11.714

Kur: 390

Anzahl der Langzeiterkrankten 2019:	31
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen 2019:	0
Arbeitsbedingte Todesfälle 2019:	0

Arbeitsunfälle beziehen sich in erster Linie auf Wegeunfälle. Es ergeben sich auch bei einem Raubüberfall in einer Filiale Unfallmeldungen an den Unfallversicherungsträger. Hierzu gibt es neben den Ersthelfern besonders geschulte "Ersthelfer Raubüberfall" sowie die Möglichkeit der psychologischen Nachbetreuung. Weiterhin gewähren wir in einer solchen Situation einen Tag Sonderurlaub. In 2019 gab es keinen Raubüberfall.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurden in 2019 25 BEM-Verfahren begonnen. Davon sind zum 31.12.2019 16 Verfahren beendet. Ob es sich bei den Erkrankungen um arbeitsbedingte Erkrankungen handelt, ist nicht dokumentiert.

Als weitere Vorsorgemaßnahme finanzieren wir Grippeimpfungen für die Beschäftigten. Pro Jahr finden mehr als 140 Impfungen statt.

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.

Das in 2017 vom Vorstand beschlossene betriebliche Gesundheitsmanagement wurde in 2018 in die Umsetzungsphase übergeleitet. Begehungen der Arbeitsplätze finden regelmäßig durch den Betriebsarzt und die

Sicherheitsfachkraft statt. Zwar bestehen keine förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften, jedoch existieren Vereinbarungen mit dem Personalrat zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Integration.

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.

Die Zahl der jährlichen Weiterbildungsstunden für die Aus- und Fortbildung wird bisher auf keiner standardisierten Basis ausgewertet. Im Jahr 2019 haben unsere Angestellten insgesamt 9.300,8 Stunden an Fortbildungen teilgenommen (davon Mitarbeiter: 4.804,97 Stunden, Mitarbeiterinnen: 4.495,83 Stunden).

Das Budget für die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten wird jährlich neu durch den Vorstand beschlossen.

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).

Zum 31.12.2019 beschäftigten wir 813 MitarbeiterInnen (davon 55 Auszubildende), der Verwaltungsrat bestand aus 15 Personen.
Die Geschlechterverteilung stellte sich im Jahr 2019 folgendermaßen dar:

	weiblich		männlich		gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Verwaltungsrat	4	26,67%	11	73,33%	15	100,00%
Vorstand	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Beschäftigte	471	62,14%	287	37,86%	758	100,00%
Auszubildende	28	50,91%	27	49,09%	55	100,00%
MitarbeiterInnen insgesamt	499	61,15%	317	38,85%	816	100,00%

Die Altersstruktur setzte sich im Jahr 2019 folgendermaßen zusammen:

Beschäftigte:

bis unter 30 Jahre: 21,72%

bis unter 50 Jahre: 39,21%

50 Jahre und älter: 39,07%

Verwaltungsrat:

bis unter 30 Jahre 0 %

bis unter 50 Jahre 26,67 %

50 Jahre u. älter 73,33 %

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.

Dieser Indikator wird nicht erhoben, da es im Jahr 2019 keinerlei Diskriminierungsvorfälle gab.

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.

Durch unsere ausschließlich regionale Geschäftstätigkeit im Landkreis Marburg-Biedenkopf unterliegen alle unsere Handlungen dem deutschen Grundgesetz. Die Wahrung der Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen ist somit gesetzlich vorgegeben und eine Selbstverständlichkeit für uns und unsere MitarbeiterInnen.

Externe Betriebe, die von uns beauftragt werden, sind nach Möglichkeit ebenfalls in der Region Marburg-Biedenkopf oder aber national verwurzelt und unterliegen daher ebenso in allen Belangen der deutschen Gesetzgebung. Weitere interne Maßnahmen zur Vermeidung der Verletzung der Menschenrechte erübrigen sich daher.

Aus den oben genannten Gründen geht hervor, warum wir keine weiteren Aussagen zur Vermeidung der Verletzung der Menschenrechte tätigen. Daher liegen zu diesem Kriterium keine Zielsetzung/kein Konzept und damit verbunden keine Ergebnis- oder Risikoanalyse vor und sind für die Zukunft auch nicht geplant.

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“.

Da im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen

Menschenrechte besteht, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle unsere Filialen liegen im Landkreis Marburg-Biedenkopf. Durch das in ganz Deutschland geltende Grundgesetz ist die Wahrung der Menschenrechte gegeben und wird daher keiner weiteren Prüfung unterzogen.

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.

Dieser Indikator wird nicht erhoben. Sämtliche Aufträge werden von uns an regionale oder nationale Betriebe vergeben. Diese Betriebe unterliegen, ebenso wie wir selbst, dem deutschen Grundgesetz, dadurch können wir etwaige Verletzungen der Menschenrechte ausschließen.

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.

Da im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Der besonderen Verantwortung für die Region tragen wir über unser Engagement in sozialen, kulturellen und sportlichen Belangen sowie durch die Begleitung unserer KundInnen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Rechnung.

Das in Kriterium 13 erwähnten Bauprojekt „Wohnen im Park“ verwirklichen wir mit zuverlässigen heimischen Partnern, wodurch wir aktiv die regionale Wirtschaft unterstützen. Bei der Vermarktung für die zum Verkauf angebotenen

Wohneinheiten verzichten wir auf eine Käufercourtage, um den zukünftigen Mietern ein rundum attraktives Wohnen zu ermöglichen. Über die Finanzgeschäfte hinaus nehmen wir gemäß unserer Satzung unsere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung der Region wahr und engagieren uns für gemeinschaftliche und soziale Anliegen. Über die Höhe der Gesamtsumme an Förderungen legen wir jährlich im Geschäftsbericht Rechenschaft ab. Wie vielfältig und umfangreich die Förderungen der Sparkasse Marburg-Biedenkopf sind, zeigen die nachfolgenden Beispiele der über 800 geförderten Projekte und Vereine im Jahr 2019:

- I See – Gesellschaft für innovative Schulevaluation und-entwicklung e.V.
- Region Lahn-Dill-Bergland e.V.
- Marburger Konzertverein e.V.
- Ultra Sport Club Marburg e.V.
- Freiwillige Feuerwehr Buchenau e.V.
- TSV Eintracht 1920 Stadtallendorf e.V.
- Fischerverein Kirchhain 1932 e.V.
- Verein für Erziehungshilfe Marburg e.V.
- Grenzgang Biedenkopf
- Tennisturnier „Marburg Open“
- Marburg b(u)y Night
- Kirschenmarkt Gladenbach
- 775 Jahrfeier Cölbe
- Golf-Turnier im Oberhessischen Golf-Club
- Startup Weekend Mittelhessen
- Nachtmarathon
- 3 Tage Marburg
- Futura

Neben größeren Unterstützungsleistungen in Form von Spenden oder Sponsoring profitieren insbesondere kleine Vereine und Initiativen von unserer Unterstützung. Im Jahr 2019 unterstützte die Sparkasse Vereine und Projekte im Landkreis Marburg-Biedenkopf mit rund 1 Mio. Euro.

In den kommenden fünf Jahren wollen wir die Region weiterhin so gut wie möglich fördern. Die Abstimmung von Maßnahmen erfolgt durch die Fachabteilung mit dem Vorstand. Hierbei stellen interne Prozesse sicher, dass die Förderungssummen angemessen sind, dass das Geld für die beantragten Projekte verwendet wird und dass Doppelförderungen vermieden werden. Sämtliche Vereine, Projekte und Förderungssummen sind in einer Datenbank gespeichert.

Um Risiken zu vermeiden, erfolgt im Bereich Sponsoring und Spenden bei jeder Anfrage eine Einzelfallprüfung auf Sozial- und Umweltverträglichkeit.

Zusätzlich veranstalten wir mehrmals im Jahr Events zu aktuellen kulturellen und gesellschaftlichen Themen, zu denen interessierte BürgerInnen verschiedener Zielgruppen in der Region persönlich eingeladen werden.

Da wir uns bereits sehr stark in unserem Geschäftsgebiet engagieren und während der Veranstaltungen viel positives Feedback von den BürgerInnen der Region bekommen, sind derzeit weder eine Risikoanalyse noch weitere Zielsetzungen vorgesehen.

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.

Erzeugter wirtschaftlicher Wert:

Bilanzsumme: 3,89 Mrd. Euro

Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:

Ertragsabhängige Steuerzahlungen: 8,60 Mio. Euro

Löhne und Gehälter: 34,18 Mio. Euro

Stiftungskapital nachrichtlich: 1,4 Mio. Euro

Spenden und Sponsoring:	0,956 Mio. Euro
davon:	
Soziales/ Bildung:	423.358 Euro
(darunter Bildung:	65.700 Euro)
Kultur:	212.302 Euro
Umwelt:	9.615 Euro
Sport:	185.586 Euro
Wissenschaft &	
Forschung/Infrastruktur- &	91.840 Euro
Wirtschaftsförderung:	
(darunter Wissenschaft &	
Forschung:	9.252 Euro)
Sonstiges,	
ohne Schwerpunkt:	33.005 Euro

Hinweis: Bei den oben genannten Summen handelt es sich um gerundete Werte. Eine Trennung der Werte auf nationale, regionale oder Marktebene erfolgt nicht.

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.

Über unsere Mitgliedschaft im Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen sind wir dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. angeschlossen. Der DSGVO vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGVO Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung.

Als Finanzdienstleister unterliegen wir allen für die Finanzdienstleistungsbranche relevanten Gesetzgebungsverfahren. Nachhaltigkeitsaspekte rücken dabei zunehmend in den Fokus der

Aufmerksamkeit. Die EU-Kommission hat im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (EU-Aktionsplan) vorgelegt, der an die Vorschläge der EU-Expertengruppe für nachhaltige Finanzwirtschaft („High-Level Expert Group on Sustainable Finance“) anknüpft. Ziel des EU-Aktionsplans ist es, mehr Kapital in nachhaltige Investitionen zu lenken, finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, zu minimieren. Zudem sollen Transparenz und Langfristorientierung des Finanzsektors erhöht werden. Der EU-Aktionsplan soll einen wichtigen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft schaffen und wird somit auch das Geschäft einer Sparkasse beeinflussen. Dieser Anforderung werden wir im Rahmen der Weiterentwicklungen der Sparkassen-Finanzgruppe gerecht werden.

Die Sparkasse Marburg-Biedenkopf spendet nicht an Parteien oder Politiker. Information und Austausch, u. a. auch zu Gesetzgebungsverfahren, erfolgen über die satzungsgemäßen Gremien der oben genannten Sparkassenverbände. Darüber hinaus werden in der Sparkasse Marburg-Biedenkopf keine gesonderten Konzepte für politische Einflussnahme verfolgt.

Die Korruptionsrisiken und Konzepte zur Bekämpfung von Korruption und zur Überwachung von gesetzeskonformem Handeln werden unter Kriterium 20 dargestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Wir tätigen keine politischen Spenden, daher wird dieser Indikator nicht erhoben.

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.

Auf Basis der nachfolgend beschriebenen internen Regelungen/Kontrollen durch die Führungskräfte bzw. die Revision und der gesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Betrug, Korruption und Geldwäsche besteht für uns keine Notwendigkeit ein gesondertes Konzept oder eine gesonderte Risikoanalyse zu erstellen. Alle unsere MitarbeiterInnen sind zur Einhaltung der Bestimmungen des Geldwäschegesetzes und der internen Arbeitsanweisungen und Grundsätze zur Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen verpflichtet. Die Kenntnis der MitarbeiterInnen über die allen Geschäftstätigkeiten zugrundeliegenden Richtlinien und deren Einhaltung werden durch regelmäßige Webinare, Schulungen, die notwendige Durchführung von Lernprogrammen und Due-Diligence-Prozesse in allen Geschäftsfeldern gewährleistet.

Neben Kontrollen in den operativen Geschäftsbereichen (4-Augen Prinzip in den Abteilungen und Geschäftsstellen) und den Prüfungen der internen Revision existieren zu den Themen Geldwäsche/sonstige strafbare Handlungen, Wertpapier-Compliance, MaRisk-Compliance, Informationssicherheit und Datenschutz entsprechend den aufsichtsrechtlichen/gesetzlichen Vorgaben bestellte Beauftragte.

Die Funktion der Beauftragten wird als neutrale Stelle und unabhängig vom operativen Geschäft ausgeübt. Sie stellen sicher, dass alle unsere Handlungen in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben stattfinden. Durch regelmäßige Bestandsaufnahmen und Überprüfungen können sie mögliche Risiken und Interessenkonflikte rechtzeitig erkennen. Die regelmäßige und auch anlassbezogene Berichterstattung der Beauftragten an den Vorstand und die Weiterleitung der Berichte an die interne Revision und - soweit aufsichtsrechtlich/gesetzlich vorgeschrieben - an den Verwaltungsrat garantieren transparente und nachvollziehbare Prozesse.

Wir fördern und bestärken eine unternehmensweite Compliance-Kultur, durch die Rahmenbedingungen für eine angemessene Wahrnehmung von Compliance-Angelegenheiten geschaffen werden. Allerdings sind keine konkreten Ziele im Bereich Compliance definiert.

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.

Sämtliche Transaktionen unseres Hauses werden dauerhaft durch ein Geldwäsche-Programm gefiltert und auf Auffälligkeiten gescannt. Die Prüfung von Auffälligkeiten obliegt dem unabhängigen Beauftragtenwesen.

Aufgrund einer Änderung des Geldwäschegesetzes (GwG) wurde der Punkt „Faktoren für ein potenziell höheres Risiko nach § 15 GwG (Anlage 2 zum GwG)“ als Anlage zur Risikoanalyse der Abteilung Compliance aufgenommen.

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.

Im Jahr 2019 wurden keine Korruptionsfälle verzeichnet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Im Jahr 2019 wurden weder Bußgelder noch nicht monetäre Strafen verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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