



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Sparkasse Heidelberg

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Sparkasse Heidelberg
Vorstandsstab / 621

Heidi Oestringer

Kurfürstenanlage 10-12
69115 Heidelberg
Deutschland

06221-511-0

06221-511-7090

heidi.oestringer@sparkasse-heidelberg.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Heidelberg wurde 1831 gegründet; sie ist eine gemeinnützige und mündelsichere rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Heidelberg. Träger der Sparkasse sind die Städte Heidelberg, Eppelheim, Hockenheim, Leimen, Neckargemünd, Rauenberg, Schönau, Schwetzingen, Walldorf und Wiesloch sowie die Gemeinden Altlußheim, Bammental, Brühl, Dielheim, Gaiberg, Heddesbach, Heiligkreuzsteinach, Ketsch, Lobbach, Malsch, Mauer, Meckesheim, Mühlhausen, Neulußheim, Nußloch, Oftersheim, Plankstadt, Reilingen, Sandhausen, St. Leon-Rot, Wiesenbach und Wilhelmsfeld. Zum Geschäftsgebiet gehört außerdem die Gemeinde Dossenheim, die nicht Träger der Sparkasse ist. Die Sparkasse Heidelberg ist ein Universalkreditinstitut und betreibt demzufolge alle banküblichen Geschäfte, soweit das Sparkassengesetz von Baden-Württemberg, die Sparkassengeschäftsverordnung oder die Satzung der Sparkasse keine Einschränkungen vorsehen.

Als selbstständiges Wirtschaftsunternehmen in kommunaler Trägerschaft verfolgt die Sparkasse das Ziel, auf Grundlage der Markt- und Wettbewerbsverhältnisse vorrangig im Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft – insbesondere des Mittelstandes – und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, unterhält die Sparkasse zum Jahresende 2017 neben der Hauptstelle 55 Filialen und 35 Service-Center im Geschäftsgebiet und beschäftigt insgesamt 1.181 Mitarbeiter/innen.

Die Sparkasse Heidelberg ist als Mitglied im Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) über dessen Sparkassenstützungsfonds dem Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Dieses Sicherungssystem ist von der BaFin als Einlagensicherungssystem nach dem Einlagensicherungsgesetz (EinSiG) anerkannt worden.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Der Bericht wurde unter Mitwirkung des DNK-Schulungspartners N-Motion erstellt.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Heidelberg ist als regionale, öffentlich-rechtliche Geschäftsbank mit öffentlichem Auftrag dem Gemeinwohl verpflichtet. Ihr unternehmerisches Handeln ist auf diesen Auftrag ausgerichtet. Deshalb betreibt sie keine Gewinnmaximierung, sondern fokussiert sich auf die Versorgung der Bevölkerung vor Ort mit sicheren und verlässlichen Finanzdienstleistungen. Ihre Geschäftsphilosophie zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität ihres Geschäftsgebiets im Rhein-Neckar-Kreis zu sichern und zu fördern. Sie versteht Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der sich sowohl auf die Beratung als auch auf die Balance zwischen Ökonomie, Sozialem und Ökologie bezieht.

Deshalb setzt sich die Sparkasse Heidelberg mit den zunehmenden ökologischen und sozialen Herausforderungen auseinander und berücksichtigt dabei auch ökonomische Erfordernisse.

In der Geschäftsstrategie der Sparkasse Heidelberg sind Aspekte der Nachhaltigkeit implementiert. Sie spiegeln sich in folgenden Dimensionen unserer Geschäftstätigkeit wider: Wahrnehmung des öffentlichen Auftrags als gemeinnützige und mündelsichere rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, Sicherung und Ausbau der Marktführerschaft im Kundengeschäft unter der Prämisse „Fair. Menschlich. Nah.“, sicherheitsorientiertes Eigengeschäft, Förderung der Führungskultur, Sicherstellen der Qualität der Mitarbeiter, Pflege der Unternehmenskultur, Optimierung der Prozesse und Strukturen sowie Fokussierung des Controllings.

Um diese Aspekte der Nachhaltigkeit weiter zu konkretisieren hat die Sparkasse Heidelberg ihre wesentlichen strategischen Aussagen zum Thema Nachhaltigkeit in ihren Leitsätzen der Nachhaltigkeit zusammengefasst. Diese wurden vom Vorstand der Sparkasse Heidelberg verabschiedet und lauten

wie folgt:

Wir handeln...

...ökonomisch.

- Seit 1831 sind wir dem öffentlichen Auftrag verpflichtet.
- Qualitätsanspruch / Wir messen die Kundenzufriedenheit.
- Kapitalstärke im Fokus / Wir sind Teil des Sicherungssystems der Sparkassen-Finanzgruppe.

...ökologisch.

- Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.
- Wir vermeiden Umweltbelastung durch energieeffiziente Gebäude/Sanierungen und Umweltschutz am Arbeitsplatz.
- Wir bieten ökologische Finanzierungsprodukte und nachhaltige Anlageformen.

...sozial.

- Wir versorgen die Bevölkerung, den Mittelstand und die Kommunen flächendeckend mit Finanzdienstleistungen.
- Mitarbeiter haben umfassende Qualifikations- und Entwicklungs-/Entfaltungsmöglichkeiten. Wir bieten Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf & Familie.
- Wertekodex und Führungsleitlinien sind Grundwerte mit dem Ziel der langfristigen, kollegialen Zusammenarbeit.
- Wir engagieren uns für die Gesellschaft in unserer Region und fördern Sport, Forschung, Bildung sowie Kultur und Kunst.

Zur Konkretisierung dieser Leitsätze haben wir diese mit Grundsätzen und Zielen unterlegt, die in Kriterium 3 dargestellt werden.

Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex und seine Kriterien basieren auf den wesentlichen internationalen Nachhaltigkeitsstandards. Durch die Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex stellt die Sparkasse Heidelberg sicher, dass sie sich zu den wesentlichen internationalen Standards bekennt und damit ihr Handeln auf lokaler Ebene in den Kontext der globalen Nachhaltigkeits Herausforderungen stellt.

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.

Das Thema Nachhaltigkeit hat vielfältige Auswirkungen und Einflüsse auf die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Heidelberg. Deshalb haben wir Leitsätze für Nachhaltigkeit entwickelt. Sie bringen unsere Kernaussagen zum Thema Nachhaltigkeit auf strategischer Ebene zum Ausdruck. Die Leitsätze für Nachhaltigkeit sind in den Kriterien 1 und 3 ausführlich beschrieben und erläutern und berücksichtigen die wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit.

Wesentliche Herausforderungen sind dabei der Klimawandel, der demografische Wandel sowie die Zukunftsfähigkeit unserer Region. Diese Themen haben zum einen Einfluss auf unsere strategische Positionierung, gleichzeitig haben wir über unsere Geschäftstätigkeit aber auch Auswirkungen auf diese Aspekte.

Faire Partnerschaft heißt für uns als Sparkasse zudem, niemanden von modernen Finanzprodukten auszuschließen und alle Kunden zu bedienen. Konkret bedeutet dies, grundsätzlich allen Bürgerinnen und Bürgern ein Girokonto anzubieten, um sie so am wirtschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.

Den Klimawandel und seine Folgen zu begrenzen ist ein wichtiges Ziel der internationalen Staatengemeinschaft. Dies gelingt nur, wenn wir uns alle im Rahmen der uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten einbringen. Für uns bedeutet das, dass wir uns in unserer eigenen Geschäftstätigkeit bemühen, unseren ökologischen Fußabdruck sukzessive zu reduzieren. Deshalb bekennen wir uns in unseren Leitsätzen zur Nachhaltigkeit auch zu unserer unternehmerischen Verantwortung für den Erhalt der Lebensgrundlagen unserer Gesellschaft und künftiger Generationen durch den Schutz der Natur. Interne Abläufe und Prozesse gestalten wir möglichst ressourcenschonend und mit Fokus auf die Minimierung von CO₂-Emissionen. Der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen prägt seit Jahren das Gebäudemanagement der Sparkasse Heidelberg. Zur weiteren Reduzierung unserer CO₂-Emissionen setzen wir zu 100% Ökostrom ein. Alle vier Jahre wird ein umfassendes Energie-Audit durchgeführt und Erkenntnisse daraus zur weiteren Optimierung genutzt. Konkrete Beispiele, wie wir unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren, sind in den Kriterien 12 und 13 dargestellt.

Natürlich fördern wir als Sparkasse den Klimaschutz auch in unserem Kundengeschäft. So setzen wir Impulse für energieeffizientes Bauen und Sanieren und beraten unsere Kunden aktiv über die zur Verfügung stehenden Förderprogramme der KfW und L-Bank. Darüber hinaus beteiligen wir uns als Gesellschafter an der Klimaschutz- und Energie-Beratungsagentur Heidelberg – Rhein-Neckar-Kreis gGmbH, kurz KliBA genannt. Die KliBA ist ein neutraler und unabhängiger Ansprechpartner im Bereich der energetischen Einsparmaßnahmen und des Einsatzes erneuerbarer Energien. Mit dieser zukunftsweisenden Konzeption sind wir auf die zunehmenden Herausforderungen in diesem Themenbereich gut vorbereitet.

Um den demografischen Wandel abzumildern und unseren Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze zu bieten, lassen wir uns regelmäßig mit dem Audit Beruf & Familie zertifizieren. Damit setzen wir ein klares Zeichen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten im Bereich der Gesundheitsförderung sowie der Weiterbildung. Um auch unsere Kunden im Hinblick auf den demografischen Wandel optimal unterstützen und begleiten zu können, haben wir uns dazu verpflichtet, das Thema Barrierefreiheit zukünftig noch stärker und systematischer zu berücksichtigen. Hierzu sind wir im Oktober 2013 der Zielvereinbarung zu barrierefreien Dienstleistungen zwischen dem Sparkassenverband Baden-Württemberg und den Organisationen und Selbsthilfegruppen behinderter Menschen in Baden-Württemberg beigetreten. Damit ermöglichen wir Menschen mit Einschränkungen, Dienstleistungen der Sparkasse Heidelberg barrierefrei in Anspruch zu nehmen. Der Sparkassenverband Baden-Württemberg zertifizierte unsere Zielvereinbarung im Juni 2017. Gleichzeitig werden unsere Kunden in Zukunft noch länger Rente beziehen als bisher. Die gesetzliche Rente reicht jedoch immer weniger zum Lebensunterhalt aus. Diese Lücke schließen wir mit bedarfsgerechten Altersvorsorgeangeboten.

Zur Förderung der Zukunftsfähigkeit unserer Region beteiligt sich die Sparkasse Heidelberg auch an der Entwicklung ehemaliger Bahn- und Militärflächen. Dies betrifft zum einen die Stadtteilentwicklung in der „Bahnstadt“ (seit ca. 2008) und die Entwicklung der ehemaligen Kaserne „Patton Barracks“ in Heidelberg (seit 2017). Ziel der Sparkasse ist es, in der Region Mitverantwortung zu übernehmen und die Grundstückflächen hochbaubaureif zu erschließen. Eine ausführlichere Beschreibung zu diesem Engagement ist in Kriterium 18 beschrieben.

Die Stiftung Sparkasse Heidelberg „Gut für die Region“ verfolgt das Ziel, die Lebensqualität in vielen Bereichen der Gesellschaft ihres Geschäftsgebiets zu verbessern. Damit kommt die Sparkasse ihrer Verpflichtung nach, einen Teil ihres wirtschaftlichen Erfolgs an die Menschen zurückzugeben, die in ihrer Region leben. Auch außerhalb unserer Region sind wir als Mitglied der Sparkassenstiftung für internationale Kooperation nutzbringend tätig und führen einen kontinuierlichen Fachaustausch mit Vertretern von Kreditinstituten aus Schwellenländern.

Weitere Impulse für nachhaltiges Wirtschaften setzen wir in unserem Kundengeschäft. Hier liegt als Finanzdienstleister unser wesentlicher Einflussbereich. So bieten wir unseren Kunden neben Finanzierungsprodukten im Bereich Energieeffizienz und erneuerbare Energien auch nachhaltige Anlageprodukte an und wollen dies zukünftig verstärkt und noch zielgerichteter tun.

Das Thema Nachhaltigkeit wird in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Durch unsere Positionierung in diesem Bereich haben wir die Möglichkeit, sich daraus ergebende Chancen, wie z. B. die Finanzierung energieeffizienter Immobilien oder die steigende Nachfrage nach nachhaltigen Anlagemöglichkeiten proaktiv zu nutzen und gleichzeitig die daraus resultierenden Risiken zu managen. Risiken können beispielsweise dadurch entstehen, dass sich die Geschäftsmodelle vieler Unternehmen in den nächsten Jahren deutlich verändern werden, z. B. im Bereich der Energieversorger sowie in der Automobilbranche. Eine Herausforderung ist es deshalb, diesen Veränderungsprozess bei unseren Kunden verantwortungsvoll zu begleiten, die Risiken gut zu steuern und gleichzeitig die vielfältigen Chancen zu nutzen.

Ein weiterer Aspekt, der sich in den nächsten Jahren massiv auf die Geschäftstätigkeit von Banken auswirken wird, ist das Thema Digitalisierung. Der Trend zur Digitalisierung birgt das Risiko, dass die Verankerung in der Region und die persönliche Nähe zu unseren Kunden an Bedeutung verlieren könnte. Eine Herausforderung ist deshalb, wie wir die dynamisch fortschreitende Digitalisierung vor dem Hintergrund ihrer Wirkung auf die Beziehungen zu den Menschen in der Region, zu unseren Kunden und Geschäftspartnern für uns nutzbar machen und dabei unseren öffentlichen Auftrag auch zukünftig nachhaltig erfüllen können.

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.

Unsere wesentlichen strategischen Aussagen zum Thema Nachhaltigkeit haben wir in unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit zusammengefasst. Zur Konkretisierung der in 1) dargestellten Leitsätze haben wir für die einzelnen Dimensionen ökonomisch, ökologisch und sozial die folgenden Grundsätze und Ziele definiert.

Ökonomisch:

- Seit Bestehen im Jahr 1831 sind wir als gemeinnützige und mündelsichere rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts dem öffentlichen Auftrag verpflichtet (§ 6 Abs. 1 SpG). So ist der Unternehmenszweck unserer Sparkasse nicht die Förderung eines „Shareholder value“, sondern die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe.
- Zur Erfüllung dieser Versorgungsaufgabe, sind wir angehalten, angemessene Erträge zu erwirtschaften (§ 6 Abs. 4 SpG). Gewinnmaximierung ist nicht das eigentliche Ziel. Vielmehr ist der Wirtschaftlichkeitsgrundsatz jene Grenze, innerhalb der wir, mit Rücksicht auf unseren öffentlichen Auftrag, auf die Nutzung einer Ertragschance verzichten oder eine wirtschaftliche Belastung in Kauf nehmen. Dies unterscheidet uns von ausschließlich auf Renditeinteressen ausgerichtete Banken und Investoren.
- Unser Eigenkapital ermöglicht es uns, verlässlicher Kreditgeber für den Mittelstand und flächendeckender Versorger der Bürger mit Finanzdienstleistungen in unserer Region zu sein. Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Sparsinn, die Vermögensbildung und Altersvorsorge breiter Bevölkerungskreise zu fördern. Dazu gehört auch die Förderung der Wirtschaftserziehung der Jugend durch Einübung eines wirtschaftlich vernünftigen Verhaltens.
- Mit dieser Haltung erwirtschaften wir einen direkten, nachhaltigen Nutzen für die Region und sichern auch den Fortbestand unserer Arbeitsplätze.
- Als Teil des Sicherungssystems der Sparkassen-Finanzgruppe sichern wir die Einlagen unserer Kunden über das gesetzliche Mindestmaß hinaus.

- Wir erfüllen unseren Auftrag im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Finanzdienstleistungen und stärken den Wettbewerb in Deutschland wesentlich.
- Gemäß unserem Qualitätsanspruch sind das Vertrauen und der Bedarf unserer Kunden der Ausgangspunkt für alle unsere Überlegungen zur Optimierung von Produkten, Prozessen und Strukturen. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden erreichen wir eine hohe Dienstleistungs- und Produktqualität.
- Wir legen deshalb Wert auf den Austausch mit unseren Kunden und messen ihre Zufriedenheit regelmäßig. Erkenntnisse nutzen wir für eine stetige Optimierung im Sinne einer „lernenden Organisation“.

Ökologisch:

- Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für den Erhalt der Lebensgrundlagen unserer Gesellschaft und künftiger Generationen durch den Schutz der Natur. Interne Abläufe und Prozesse gestalten wir deshalb möglichst ressourcenschonend und mit Fokus auf die Minimierung von CO₂-Emissionen.
- Dies untermauern wir durch die weitere Optimierung der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle bei Neubau und Sanierungen und durch Umweltschutz am Arbeitsplatz sowie einer energieschonenden Wahl der Verkehrsmittel.
- Wir ermitteln und veröffentlichen jährlich Verbrauchs- und Emissionswerte zu wesentlichen Umweltkennzahlen des Geschäftsbetriebs, insbesondere dem Verbrauch von Energie und Wasser, den CO₂-Emissionen sowie der Entsorgung.
- Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden auch nachhaltige Investmentfonds, damit sie mit ihrem Vermögensaufbau sinnvolle Projekte der Nachhaltigkeit unterstützen können.
- Im Rahmen einer ökologischen Finanzierung engagieren wir uns auch für unsere Kunden mit spezifischen Finanzierungsangeboten, z. B. der KfW, für die Verbesserung der Energieeffizienz von Wohngebäuden und bieten ihnen nachhaltige Anlageprodukte der Sparkassen-Finanzgruppe. Wir finanzieren keine Vorhaben, die gegen Menschenrechte verstoßen oder unseren ethischen Grundsätzen widersprechen (z. B. Nahrungsmittelspekulationen).
- Zur sukzessiven Verbesserung unseres ökologischen und sozialen Handelns haben wir ein Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet, das sich aus Mitarbeitern unterschiedlicher Unternehmensbereiche zusammensetzt und fortlaufend weitere Optimierungen – in einem wirtschaftlich vertretbaren Maß – prüft und vornimmt.
- Wir erwarten von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass auch sie ernsthafte Anstrengungen unternehmen, um unsere Umwelt zu schützen und gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern internationale, anerkannte Arbeits- und Menschenrechte achten und einhalten.

Sozial:

- Wir bieten grundsätzlich allen Bürgerinnen und Bürgern ein Girokonto an, um sie so am wirtschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.
- Wir halten für alle Bevölkerungskreise, für die mittelständische Wirtschaft, das Handwerk und Gewerbetreibende sowie für Existenzgründer und die öffentliche Hand ein angemessenes und ausreichendes Angebot zur Versorgung mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen vor.
- Wir achten und erfüllen Grundsätze und Anforderungen, die auf internationalen, anerkannten Standards, wie dem Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, basieren.
- In unserer allgemeinen Dienstanweisung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich geregelt, wie mit angedienten Vorteilen oder Zuwendungen (Belohnungen, Geschenke, Erbschaften, Vermächnissen, etc.) zu verfahren ist.
- Wir vergüten leistungsgerecht und binden uns mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für Sparkassen an eines der besten Rahmenwerke für Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt.
- Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfassende Qualifikations- und individuelle Entwicklungs-/Entfaltungsmöglichkeiten zu fördern. Deshalb schaffen wir geeignete Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie und bieten umfangreiche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements an. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter nicht nur kompetent sind, sondern auch gesund und motiviert.
- Im Wertekodex und in den Führungsleitlinien der Sparkasse Heidelberg sind unsere Grundwerte verankert, mit dem Ziel einer langfristigen, respektvollen und diskriminierungsfreien Zusammenarbeit in einem multikulturellen Umfeld. Diese Werte ziehen sich konsequent durch die Struktur unserer Mitarbeiterdialoge, unseres Kompetenzmodells und unserer individuellen Stellenbeschreibungen.
- In unserer Region fördern wir die Gesellschaft erlebbar auch durch unser Engagement im Vereinssport, in Forschung und Bildung sowie in Kultur und Kunst. Wir tragen gern dazu bei, den Bürgerinnen und Bürgern und ihren Nachkommen ein lebenswertes Umfeld zu ermöglichen und zu erhalten.
- Die sozialen und ökologischen Ehrenämter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir finanziell, organisatorisch und bildungstechnisch.

In 2018 werden wir diese Grundsätze und Ziele weiter mit konkreten Maßnahmen unterlegen.

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.

Die Sparkasse Heidelberg ist als regionale, öffentlich-rechtliche Geschäftsbank mit öffentlichem Auftrag dem Gemeinwohl verpflichtet. Ihr unternehmerisches Handeln ist auf diesen Auftrag ausgerichtet. Die individuellen finanzwirtschaftlichen Bedürfnisse und die Nachfrage ihrer Kunden sind Maßstab und Orientierung für sie.

Als regional ausgerichtetes Kreditinstitut und unserem Geschäftsmodell entsprechend, erbringen wir den größten Teil unserer Wertschöpfung selbst. Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region.

Das räumliche Betätigungsfeld der Sparkasse beschränkt sich grundsätzlich auf die Gebiete der Kommunen ihres Geschäftsgebiets, die auch Träger der Sparkasse sind. Über diese Trägerschaft hinaus positioniert sie sich als Hausbank, bietet ein umfassendes Finanzmanagement und fördert zusammen mit ihren Verbundpartnern der Sparkassen-Finanzgruppe als Investitionsbegleiter und Projektentwickler komplexe Maßnahmen im öffentlichen Raum. Die Sparkasse begleitet den Wandel der Kommunen mit, die heute in besonderem Maße auf kompetente und verlässliche Finanzpartner angewiesen sind.

Die Sparkasse Heidelberg verpflichtet sich gemäß ihrem Auftrag, allen Menschen die Teilnahme am Zahlungsverkehr zu ermöglichen, unabhängig von ihrer Stellung und ihrem Einkommen. Für sie führt sie Girokonten und bietet die damit einhergehenden Serviceleistungen an. Dies schließt die Förderung der Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise, die Förderung des Sparsinns sowie des verantwortungsvollen Umgangs mit Ersparnissen, Girokonten und Krediten im Rahmen der Wirtschaftserziehung der Jugend mit ein.

Diese Vereinigung von Kompetenz in Finanzfragen mit sozialer Verantwortung für das Geschäftsgebiet auf Basis nachhaltigen Denkens und Handelns ist unser Auftrag und für die Sparkasse Heidelberg, gemeinsam mit den deutschen Sparkassen, zugleich ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb.

In unserem Kundengeschäft spielen Nachhaltigkeitsaspekte darüber hinaus eine immer größere Rolle. Diesem Aspekt tragen wir durch unsere Leitsätze der Nachhaltigkeit Rechnung (siehe hierzu Kriterien 1 und 3). Dabei vermeidet die Sparkasse grundsätzlich Engagements, die gegen Menschenrechte verstoßen oder ethischen Grundsätzen der Sparkasse widersprechen (beispielsweise Nahrungsmittelspekulationen). Bei der Anlage von Eigenmitteln berücksichtigen wir ebenfalls Nachhaltigkeitskriterien und beziehen diese in unsere Anlageentscheidung mit ein. Hierzu nutzen wir auch die Analysen der renommierten Nachhaltigkeitsratingagentur oekom research in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg.

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Darüber hinaus haben wir eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die u. a. ein Bekenntnis der Lieferanten beinhaltet, die Kernarbeitsnormen der ILO zu achten und damit u. a. auf Kinder- und Zwangsarbeit zu verzichten. Diese Vereinbarung werden wir in den Jahren 2018 und 2019 sukzessive von unseren Lieferanten und Dienstleistern unterzeichnen lassen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand.

Die personelle Zuständigkeit für den Bereich Nachhaltigkeit hat der Vorstand durch Bestellung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten verankert.

6. Regeln und Prozesse

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

Zentraler Ansprechpartner für den Themenbereich Nachhaltigkeit in der Sparkasse Heidelberg ist die Nachhaltigkeitsbeauftragte. Ihre Aufgabe ist die Koordination und Unterstützung der Fachbereiche zu Nachhaltigkeitsthemen, die sich inhaltlich in dieser Entsprechenserklärung wiederfinden. Den Rahmen des nachhaltigen Handelns der Sparkasse Heidelberg geben unsere Leitsätze der Nachhaltigkeit sowie die dahinterliegenden Zielsetzungen vor.

Zur sukzessiven Verbesserung unseres ökologischen und sozialen Handelns haben wir ein Nachhaltigkeitsgremium eingerichtet, das sich aus Mitarbeitern

unterschiedlicher Unternehmensbereiche zusammensetzt und fortlaufend weitere Optimierungen in einem wirtschaftlich vertretbaren Maß prüft.

Darüber hinaus haben wir die folgenden Rahmenwerke mit Nachhaltigkeitsbezug implementiert:

- Leitsätze der Nachhaltigkeit (Siehe Kriterien 1 und 3)
- Lieferantenrichtlinie (siehe Kriterium 4)
- Vermeidung von Engagements, die gegen Menschenrechte verstoßen oder ethischen Grundsätzen der Sparkasse widersprechen, z. B. Nahrungsmittelspekulationen (siehe Kriterium 4)
- Wertekodex und Führungsleitlinien (siehe Leistungsindikator G4-56)

Die Güte der Einhaltung des Wertekodexes und der Führungsleitlinien wird im Dreijahresrhythmus durch Abfrage von Zufriedenheitswerten im Rahmen der Mitarbeiterbefragung beleuchtet.

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.

Relevante Leistungskennzahlen ergeben sich aus den wesentlichen Handlungsfeldern der Sparkasse Heidelberg.

Für das **Handlungsfeld Mitarbeiter:**

- Verletzungs-/krankheitsbedingte Ausfalltage und Abwesenheiten
- Krankheitsquote
- Durchschnittliche jährliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter.

Für alle Mitarbeiter werden die Ergebnisse der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen herangezogen, um aus der Mitarbeiterzufriedenheit und der Güte der Zusammenarbeit im Gesamthaus Rückschlüsse auf interne Prozesse und die interne Information und Kommunikation zu ziehen. Darüber hinaus finden halbjährlich Kurzbefragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit mit der aktuellen Situation und zur Zukunftsperspektive statt.

Für das **Handlungsfeld Sparkassenbetrieb** erheben wir jährlich eine umfangreiche Ökobilanz. Die wesentlichen Kennzahlen sind:

- Wasserverbrauch
- Papierverbrauch
- Stromverbrauch
- Verbrauch Heizenergie
- CO₂-Emissionen.

Im **Handlungsfeld Kunden** gelten für Mitarbeiter folgende Kriterien für eine nachhaltige Kundenbetreuung:

- Qualität der Kundengespräche (ganzheitliche Beratung)
- Qualität der Zusammenarbeit mit dem Gesamthaus
- Kundenzufriedenheit
- Beachtung regulatorischer/rechtlicher Vorgaben.

Für das **Handlungsfeld Produkte:**

- Anzahl der Bürgerkonten
- Volumen nachhaltiger Förderkredite
- Volumen und Anteil nachhaltiger Geldanlagen.

Regelmäßige Kundenbefragungen helfen uns dabei, das Arbeitsumfeld und die interne Zusammenarbeit zu verbessern bzw. Produkte und Dienstleistungen anzupassen und die eigene Arbeit aus Kundenperspektive zu reflektieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit (siehe Kriterien 1 und 3) haben wir beschrieben, dass im Wertekodex und in den Führungsleitlinien der Sparkasse Heidelberg unsere Grundwerte verankert sind, mit dem Ziel einer langfristigen, respektvollen und diskriminierungsfreien Zusammenarbeit in einem multikulturellen Umfeld. Diese Werte ziehen sich konsequent durch die Struktur unserer Mitarbeiterdialoge, unseres Kompetenzmodells und unserer individuellen Stellenbeschreibungen.

Inhaltlich finden sich diese Grundwerte in unserer Mission und in unserem Wertekodex wieder.

Mission

Gut

... für die Kunden.

Wir bieten allen privaten Bankkunden in unserem Geschäftsgebiet preiswerte Produkte und Leistungen aktiv an. Wir erkennen den Bedarf unserer Kunden und stellen ihnen passende Lösungen zur Verfügung.

... für die Wirtschaft.

Wir fördern das regionale Wirtschaftswachstum durch aktive Begleitung der Unternehmen aller Größen in unserem Geschäftsgebiet. Die Unternehmen schätzen unsere Leistungen, unser Wissen und unsere Erfahrung. Wir begleiten als Marktführer Kunden in allen Phasen des Unternehmens.

... für die Kommunen.

Wir beteiligen uns aktiv an der Entwicklung der Kommunen unseres Geschäftsgebiets und begleiten sie in allen finanzwirtschaftlichen Belangen. Als wichtiger Teil der örtlichen Gemeinschaft unterstützen wir bürgerschaftliches Engagement und fördern das Gemeinwohl.

... für die Region.

Wir bekennen uns zur Metropolregion Rhein-Neckar. Als Sparkasse vor Ort ist uns die gesellschaftliche Verantwortung für unsere Region naturgegeben. So fördern wir Forschung und Bildung und unterstützen Vereine und Bürger in ihren kulturellen, sportlichen als auch sozialen Engagements.

Wir bilden junge Menschen aus und bieten unseren leistungsstarken Auszubildenden hochwertige Arbeitsplätze.

Mit dieser Haltung erwirtschaften wir einen direkten Nutzen für die Region.

... für die Mitarbeiter.

Wir sichern durch nachhaltiges Wachstum und geeignete Kooperationen attraktive Arbeitsplätze. Gut ausgebildete und vertriebsorientierte Mitarbeiter, die in einer leistungsorientierten Umgebung ihre Ziele erreichen, verdienen auch markt- und leistungsgerecht.

Unser wirtschaftlicher Erfolg sichert das Unternehmen und schafft die Voraussetzung für weiteres Wachstum.

Wertekodex:

Wertschätzung

Wir respektieren in unserem Gegenüber den Menschen. Verschiedenartigkeit sehen wir als Stärke. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt für die Leistungen und Meinungen anderer sowie Verständnis und Anerkennung unterschiedlicher Kulturen.

Verlässlichkeit

Wir halten getroffene Vereinbarungen ein – wir wissen, was wir leisten können.

Ehrlichkeit

Wir sind aufrichtig in dem, was wir sagen und tun. Wir achten unsere Mitmenschen und schätzen ihr Vertrauen.

Leistungsorientierung

Wir sind erfolgreich, wenn jeder seinen Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele eigenständig leistet. Im Streben nach ständiger Verbesserung unserer Leistung gehen wir mit dem Ergebnis offen um und lernen daraus. Gemeinschaftlich sind wir die Basis unseres Erfolgs.

Offenheit

Wir sehen Offenheit als Grundlage unserer Kommunikation. Dadurch schaffen wir Transparenz und Motivation. Für die Gesellschaft und unsere Umwelt sind wir ein aufgeschlossener Partner.

Verantwortung

Wir sind bereit, für die Ergebnisse unseres eigenen Tuns oder Nichttuns einzustehen. Wir sehen uns in der Verantwortung für das ganze Unternehmen.

Der Wertekodex richtet sich sowohl an die Mitarbeiter als auch an den Vorstand und die Führungskräfte der Bank. Die darin enthaltenen Kernwerte richten sich nach innen an alle Führungskräfte und Mitarbeiter, wirken aber auch nach außen, auf die Kunden, die Bürger und die Unternehmen im Geschäftsgebiet.

Führungsleitlinien

Unsere Führungsleitlinien orientieren sich an folgenden Leitplanken:

- Vorbild
- Kommunikation
- Zusammenarbeit
- Fördern und Fordern.

Die Führungsleitlinien beschreiben ein Selbstverständnis zur umfassenden Führungsverantwortung und dem Verhaltensideal einer Führungskraft in der Sparkasse Heidelberg. Unsere Führungskräfte sind angehalten, dieses Selbstverständnis als Verhaltensmaßstab für ihre tägliche Führungsarbeit zu sehen

und sich bestmöglich daran zu halten. Damit dies immer besser gelingt, werden sie fortlaufend von ihren Vorgesetzten und den Fachkräften der Abteilung Personalentwicklung unterstützt.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zeigen zudem etwaiges Optimierungspotenzial auf, dem sich Entwicklungs-/Verbesserungsmaßnahmen anschließen.

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.

Das Vergütungssystem der Sparkasse ist angemessen ausgestaltet. Dies gilt auch für die oberste Führungsebene. Die Dienstverträge der Vorstände orientieren sich an den Empfehlungen des Sparkassenverbands Baden-Württemberg. Die Vergütungsparameter werden im Sinne und unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft und dem Verwaltungsrat vorgelegt.

Sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei den Mitarbeitern wurden keine Ziele als Messgröße für die Gewährung einer Vergütung definiert, die das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken begünstigen oder gegen das Kundeninteresse gerichtet sind. Im Einklang mit § 25a Absatz 5 Satz 2 des KWG wurde in unserem Haus eine Obergrenze von 25% für die variable Vergütung von Mitarbeitern festgelegt. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt jeweils auf dem festen Entgelt und der tariflichen variablen Vergütung. Die außertarifliche Vergütung spielt nur eine untergeordnete Rolle. In der „Dienstvereinbarung variable Vergütung“ sind die Ausgestaltung und der Umgang mit der variablen Vergütung geregelt.

Die qualitativen Ziele zur Erlangung einer außertariflichen variablen Vergütung beinhalten insbesondere folgende Kriterien: Qualität der Kundengespräche (ganzheitliche Beratung), Qualität der Zusammenarbeit mit dem Gesamthaus, Kundenzufriedenheit und die Beachtung regulatorischer und rechtlicher Vorgaben (z. B. Qualität der Beratungsprotokolle). Darüber hinaus gibt es derzeit keine expliziten Nachhaltigkeitskriterien, die relevant für die Vergütung sind. Die Festlegung der Ziele obliegt allein dem Vorstand. Der Abschluss der Zielvereinbarung ist für die Beschäftigten freiwillig.

Die Sparkasse Heidelberg hat eine Interessenkonflikt-Policy erstellt, die die Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten für die Mitarbeiter der Sparkasse Heidelberg (inkl. Vorstand) regelt. Sie gibt vor, wie wir Interessenkonflikte bei Wertpapierdienstleistungen und im Depotgeschäft handhaben. Wie beschrieben, haben wir damit gute Erfahrungen gesammelt. Ergänzend fließen laufend neu gewonnene Erkenntnisse ein. Daraus leiten wir bei Bedarf weitere Maßnahmen ab. Daher sehen wir kein Gefährdungspotenzial für Handlungen, die sich für unsere Kunden nachteilig auswirken könnten.

Zusätzlich gilt die Geschäftsanweisung für Mitarbeiter zu den Anlegerschutzvorschriften, die auch die Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte und Verhaltensregeln bei der Anlageberatung enthält.

Das Anreizsystem der Sparkasse Heidelberg dient sowohl dem Schutz des Ansehens der Sparkasse und ihrer Mitarbeiter als auch dem Schutz des Vertrauens der Anleger, bei Interessenkonflikten nicht benachteiligt oder geschädigt zu werden. Ziel ist es auch, das Risiko (Haftung, Aufsicht) aus unbeabsichtigten Regelverstößen im Interesse der Mitarbeiter und der Sparkasse zu kontrollieren und zu reduzieren. Neben den Prüfungen durch unsere Interne Revision ist unsere Compliance-Abteilung beauftragt, diese Kontrollen wahrzunehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit nach den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg.

Das Vergütungssystem der Sparkasse ist angemessen ausgestaltet. Dies gilt auch für die oberste Führungsebene. Die Dienstverträge der Vorstände orientieren sich an den Empfehlungen des Sparkassenverbands Baden-Württemberg. Die Vergütungsparameter werden im Sinne und unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft und dem Verwaltungsrat vorgelegt.

Sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei den Mitarbeitern wurden keine Ziele als Messgröße für die Gewährung einer Vergütung definiert, die das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken begünstigen oder gegen das Kundeninteresse gerichtet sind. Im Einklang mit § 25a Absatz 5 Satz 2 des KWG wurde in unserem Haus eine Obergrenze von 25% für die variable Vergütung von Mitarbeitern festgelegt.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

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

sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

Die Sparkasse Heidelberg beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Rahmen unserer Geschäftsstrategie, unserem öffentlichen Auftrag und unserer Gemeinwohlorientierung haben wir folgende relevante Anspruchsgruppen für die Sparkasse Heidelberg identifiziert.

- Kunden und kommunale Unternehmen
- Trägergemeinden (und ihre Bürger),
- Verwaltungsrat,
- Vereine,
- regionale Bildungseinrichtungen (Schulen, VHS, Universität und ihre Schüler und Studenten),
- Mitarbeiter.

Mit unseren Anspruchsgruppen stehen wir in regelmäßigem Austausch und binden diese nach folgendem Konzept ein:

Mit Trägergemeinden und dem Verwaltungsrat sind wir über unsere Gremiensitzungen in Kontakt. Hier besprechen wir regelmäßig Themen, die eine Relevanz für unsere Geschäftsstrategie haben. In 2017 haben wir unseren Verwaltungsrat über unser Konzept für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und dabei aktiv über die Inhalte des Deutschen Nachhaltigkeitskodex informiert.

Mit unseren Kunden stehen wir über unsere Kundenberater in regelmäßigem und direkten Austausch. Im Rahmen der ganzheitlichen Beratung gehen wir mit unseren Kunden in den Dialog, auch zu Themen der Nachhaltigkeit.

Vereine und Bildungseinrichtungen kommen in der Regel auf uns zu, wenn sie beispielsweise einen Bedarf einer neutralen Schulung zur Wirtschafts- oder Finanzbildung sehen. Diesen Anfragen kommen wir gerne nach und leisten so einen aktiven Beitrag zu einer höheren Finanzbildung.

Für das Geschäftsjahr 2018 ist vorgesehen einen Kundendialog zum Thema Nachhaltigkeit durchzuführen.

Für die Anspruchsgruppe Mitarbeiter werden die Ergebnisse der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen herangezogen, um aus der Mitarbeiterzufriedenheit und der Güte der Zusammenarbeit im Gesamthaus Rückschlüsse auf interne Prozesse und die interne Information und Kommunikation zu ziehen. Darüber hinaus finden halbjährlich Kurzbefragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit mit der aktuellen Situation und zur Zukunftsperspektive statt, die unterjährig Aufschluss geben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

- Die Formulierung und Einführung der Leitsätze der Nachhaltigkeit gehen auf einen Vorschlag aus einem Workshop mit Vertretern aller relevanten Fachbereiche zurück.
- Unsere Beteiligung an der KliBA entstand auf Initiative der Stadt Heidelberg, die uns um finanzielle und fachliche Unterstützung in der regionalen Klimaberatung gebeten hat.
- Im Jahr 2011 haben wir mit 5 Fokusgruppen (Kundengruppen jeden Alters) eine Trendstudie zur Kundenerwartung der künftigen Ausrichtung von Finanzinstituten mit dem Spiegelinstitut in Auftrag gegeben, hier wurden u.a. auch ökologische Aspekte besprochen. In den Folgejahren nahmen wir aus diesen Ergebnissen Impulse auf, die bis heute in diversen Maßnahmen wirken (ökologische Sanierung eigener Gebäude, Finanzberatung erneuerbare Energien, Umstellung auf Ökostrom, Umstellung Fuhrpark/Elektroladesäulen).
- Kunden fordern noch verhalten, aber – mit Blick bspw. auf den starken Absatz des Dekafonds Nachhaltigkeit Renten im Jahr 2017 – vermehrt das Angebot nachhaltiger Geldanlagen. Rege Nachfrage erleben wir seit Jahren im Bereich der Förderprogramme für den Bau oder die Sanierung energieeffizienter Immobilien. Hierin haben wir uns über die Jahre eine gewisse Kernkompetenz erarbeitet.
- Das Stadtteilprojekt Bahnstadt wurde von der Stadt Heidelberg initiiert. Unsere Projektbeteiligung wurde seitens der Stadt angefragt. Ziel war es, unsere regionale Verbundenheit, unser Immobilienknowhow, unsere regionalen Marktkenntnisse und unseren Vertrieb für das Projekt zu gewinnen.

- Die Führungsleitlinien entstanden aus dem Vorschlag einer Gruppe junger Führungskräfte und Referenten. Sie wurden anschließend von allen Führungsebenen bis hin zur Gruppenleitung kleinster Einheiten überprüft, angepasst und gemeinsam beschlossen.
- Auf Initiative einzelner junger Mitarbeiter wurde das Einmelden von Ideen, Anregungen und Vorschlägen in einen bestehenden Kommunikationsprozess integriert, der in der Geschäftsanweisung zum Kommunikationssystem beschrieben ist.
- Auf Initiative der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar sollen unsere Schulkooperationen (Bildungspartnerschaften) als positives Beispiel an das Kultusministerium in Stuttgart gemeldet werden (laufender Prozess). Schulen kommen bei Bedarf (Finanzbildung, Bewerbertraining, finanzielle Unterstützung für Projekte) auf uns zu.
- Unter großer Befürwortung des Verwaltungsrats gründeten wir unsere Gemeinschaftsstiftung Sparkasse Heidelberg „Gut für die Region“ ein.
- Ehrenämter werden auf besonderen Wunsch von ehrenamtlichen Mitarbeitern unseres Hauses ausdrücklich gefördert.

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.

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit verpflichten wir uns, unseren Kunden auch ökologische Finanzierungsprodukte und nachhaltige Anlageformen anzubieten.

Das bedeutet im Sinne unserer Leitsätze, dass wir unseren Kundinnen und Kunden auch nachhaltige Investmentfonds anbieten, damit sie mit ihrem Vermögensaufbau sinnvolle Projekte der Nachhaltigkeit unterstützen können. Im Rahmen einer ökologischen Finanzierung engagieren wir uns auch für unsere Kunden mit spezifischen Finanzierungsangeboten, z. B. der KfW, für die Verbesserung der Energieeffizienz von Wohngebäuden. Wir finanzieren grundsätzlich keine Vorhaben, die gegen Menschenrechte verstoßen oder unseren ethischen Grundsätzen widersprechen (z. B. Nahrungsmittelspekulationen).

Gemäß unserem Qualitätsanspruch sind das Vertrauen und der Bedarf unserer Kunden der Ausgangspunkt für alle unsere Überlegungen zur Optimierung von Produkten, Prozessen und Strukturen. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden erreichen wir eine hohe Dienstleistungs- und Produktqualität.

Unser Angebot an Finanzdienstleistungen wird regelmäßig kontrolliert, überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dies beinhaltet auch soziale und ökologische Aspekte. Diverse Gremien und Abteilungen, wie z.B. der Anlageausschuss, das Produktmanagement bzw. Erkenntnisse aus unserer Marktforschung stellen sicher, dass den Kunden jeweils aktuelle und bedarfsorientierte Lösungen empfohlen werden können.

Folgende Produkte und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug bieten wir unseren Kunden derzeit an:

Förderkredite

Im Jahre 2017 konnte über die Kreditprogramme verschiedener Förderinstitute ein Volumen von 79,83 Millionen Euro für Kreditwünsche mit Nachhaltigkeitsbezug unserer Kunden zur Verfügung gestellt werden. Ein besonders hoher Anteil des Fördervolumens floss 2017 in den Bau oder in die Sanierung energieeffizienter Immobilien – sowohl privat als auch gewerblich.

Die Sparkasse Heidelberg sieht es als ihre originäre Aufgabe an, ihre Kunden mit einem sehr umfassenden Beratungs- und Kreditangebot des gesamten Förderspektrums zu begleiten. Dabei setzt sie sowohl Fördermittel des Bundes (z.B. Kreditanstalt für Wiederaufbau) oder der Bundesländer (z.B. der L-Bank) als auch der Landwirtschaftlichen Rentenbank ein. Davon profitieren die Menschen im privaten und sozialen Bereich sowie die Unternehmen in unserer Region.

Die komplette Abwicklung, von der Beratung über die Beantragung von Anträgen bis hin zur Darlehensauszahlung, gehört für uns als Service dazu.

Damit zählt die Sparkasse Heidelberg zu den aktivsten Förderpartnern im Land Baden-Württemberg und wurde 2016 offiziell als „Premiumpartner-Förderberatung“ von der Landesbank Baden-Württemberg ausgezeichnet. Auch im Jahr 2017 errang die Sparkasse Heidelberg die offizielle Auszeichnung als Premiumpartner Förderberatung.

Bürgerkonto/Basiskonto: Zahlungsverkehr für alle

Viele Zahlungen wie Lohn oder Miete erfolgen heute bargeldlos. Eine Kontoverbindung ist daher Voraussetzung, um am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Nicht erst seit dem gesetzlich verankerten „Bürgerkonto“ kann jeder Verbraucher im Geschäftsgebiet der Sparkasse Heidelberg – unabhängig vom Einkommen, Alter und Nationalität – ein Girokonto bei uns führen. Die Sparkasse bietet schon seit vielen Jahren mit dem „Girokonto für Jedermann“ bargeldlosen Zahlungsverkehr für alle. Zum Jahresende 2017 haben wir 2.481 Bürgerkonten bei uns geführt.

Mitwachsendes Kontokonzept - Partner von Anfang an

Das Girokontokonzept der Sparkasse Heidelberg denkt schon heute an morgen und bringt jungen Menschen den Umgang mit Geld, Kundenkarte und Online-Banking altersgerecht auf kostenfreier Basis näher.

Das „Zukunftskonto“ der Sparkasse Heidelberg passt sich jedem Alter an – von der Geburt, ob Schüler, Auszubildender, Student oder bis zum Berufsstart und darüber hinaus. Passend zum aktuellen Alter bietet das Konto immer die Leistungen und Vorteile, die man gerade braucht.

Dass das bedarfsorientierte Konzept funktioniert und bei den „Jungen Kunden“ sehr gut ankommt und angenommen wird, verdeutlicht die Anzahl unserer Zukunftskonten per 31.12.2017: es waren 63.213.

Ressourcenschonung – papierlose Kontoauszüge

Das Einsparen von Ressourcen hat für die Sparkasse Heidelberg einen hohen Stellenwert. So hat sie ihren Papierverbrauch deutlich reduziert. Immer mehr Kunden unterstützen das Angebot papierloser Kontoauszüge und Kreditkarten- bzw. Wertpapierabrechnungen. Nahezu 75.000 Konten werden mittlerweile so geführt.

PS Sparen und Gewinnen

Ein PS-Los kostet 5 EUR pro Monat – 4 EUR gehen auf das Sparbuch und 1 EUR ist der Lohneinsatz für eine monatliche Gewinnchance bis zu 5.000 EUR. 25 Cent des Lohneinsatzes werden für gemeinnützige Aktivitäten im Geschäftsgebiet gespendet. Dank PS-Sparen konnten 2017 somit rund 25 gemeinnützige Einrichtungen aus den Bereichen Soziales, Umweltschutz, Kultur, Sport, Jugend und Bildung mit rund 148.300 EUR unterstützt werden.

Immobilienfonds mit Nachhaltigkeitsbezug

Die offenen Immobilienfonds **Deka-ImmobilienEuropa**, **Deka-Immobilien Global** und **WestInvest InterSelect** achten nicht nur auf den Standort der Objekte, sondern auch auf den Aspekt der nachhaltigen Bewirtschaftung. Durch „Green Buildings“ wird die Wettbewerbsfähigkeit verbessert, und so die Rendite für die Anleger optimiert. Mittlerweile haben in allen drei Fonds mehr als zwei Drittel der Objekte eine entsprechende Zertifizierung.

Nachhaltige Publikumsfonds

Im Rahmen unseres Angebotsportfolios bieten wir unseren Kunden im Bedarfsfall auch ausgewählte Nachhaltigkeitsfonds an. So können Kunden beispielsweise in Deka-Nachhaltigkeitsfonds investieren.

Insbesondere beim **Deka-Nachhaltigkeit Renten** spürten wir in 2017 eine hohe Nachfrage. Bei diesem Investmentfonds stehen nachhaltige Anlagekriterien im Vordergrund. Der Fonds investiert nur in Wertpapiere, die nach Grundsätzen der Nachhaltigkeit ausgewählt werden. Dazu werden die Emittenten weltweit nach Kriterien für Umweltmanagement (z.B. Klimaschutz, Umweltpolitik), soziale Verantwortung (z.B. Menschenrechte, Sozialstandards in der Lieferkette, Sicherheit und Gesundheit) und Unternehmensführung (z. B. für Transparenz und Berichterstattung und gegen Bestechung und Korruption) bewertet. Durch die Nachhaltigkeitsanalyse werden die jeweils am nachhaltigsten agierenden Emittenten ausgewählt.

Stiftungsmanagement

Das Stiftungsmanagement der Sparkasse Heidelberg trägt wesentlich dazu bei, das Engagement von Stiftern und Stiftungen zu unterstützen. Neben einer nachhaltigen Anlagestrategie für das Stiftungsvermögen unterstützen wir Menschen, die sich für gesellschaftliche Aufgaben engagieren möchten. Wir helfen dabei, Engagement möglich zu machen, und stehen für eine Kultur des Stiftens ein.

Auch Stifter, die keine eigene Stiftung gründen oder lediglich einen Teil ihres Vermögens stiften möchten, können sich im Rahmen einer Gemeinschaftsstiftung engagieren. Davon profitiert schließlich auch unsere Region, weil privates Kapital – durch die Umwandlung in eine Stiftung – langfristig für das Allgemeinwohl und gemeinnützige Zwecke zur Verfügung steht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Zum 31.12.2017 haben unsere Kunden insgesamt 140,7 Mio. EUR in Nachhaltigkeitsfonds und Immobilienfonds mit hohem Green Building Anteil investiert. Dies entspricht einem Anteil von 19,5 % am gesamten Fondsbestand. Betrachtet man die reinen Nachhaltigkeitsfonds im engeren Sinne, liegt der Anteil bei 2,6 %.

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.

Die Sparkasse Heidelberg hat als Finanzdienstleister ihre wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen in ihrem Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft. Dennoch haben wir durch unseren Geschäftsbetrieb relevante Umweltauswirkungen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die folgenden Aspekte: Energieverbrauch der Gebäude und der technischen Geräte, Emissionen des Fuhrparks, Wasserverbrauch durch die Gebäudenutzung,

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Papierverbrauch und Abfall im Rahmen der Geschäftstätigkeit sowie der Dienstreiseverkehr.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen wird jährlich überwacht. Der Vorstand wird über die wesentlichen Daten informiert.

Mit unserem Konzept zum Ressourcenmanagement, das wir bei Kriterium 12 beschreiben, sehen wir uns gut aufgestellt und daher keine wesentlichen Risiken.

Über den Umfang der genutzten Ressourcen berichten wir ausführlich bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12 sowie 13. Wir nutzen hierfür das Umwelttool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.).

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.

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit, die den strategischen Rahmen für unser Nachhaltigkeitsengagement darstellen, berücksichtigen wir explizit unsere Verantwortung für ökologisches und nachhaltiges Wirtschaften. Folgende Auszüge daraus beziehen sich auf das Ressourcenmanagement:

- Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für den Erhalt der Lebensgrundlagen unserer Gesellschaft und künftiger Generationen durch den Schutz der Natur. Interne Abläufe und Prozesse gestalten wir deshalb möglichst ressourcenschonend und mit Fokus auf die Minimierung von CO₂-Emissionen.
- Dies untermauern wir durch die weitere Optimierung der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle bei Neubau und Sanierungen und durch Umweltschutz am Arbeitsplatz sowie einer energieschonenden Wahl der Verkehrsmittel.
- Wir ermitteln und veröffentlichen jährlich Verbrauchs- und Emissionswerte zu wesentlichen Umweltkennzahlen des Geschäftsbetriebs, insbesondere dem Verbrauch von Energie und Wasser, den CO₂-Emissionen sowie der Entsorgung.

Um unseren Ressourcenverbrauch und unsere Umweltauswirkungen zu minimieren, haben wir bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen:

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen prägt seit Jahren das Gebäudemanagement der Sparkasse Heidelberg. Hierunter sind die Entwicklung objektindividueller, energetischer Konzepte zu verstehen, mit dem Ziel eines deutlich verringerten CO₂-Ausstoßes, bei gleichzeitiger Kostenersparnis. An einzelnen Gebäuden erzeugen wir zudem regenerative Wärmeenergie. Wir setzen bei Neubauten bzw. Sanierungen, wenn möglich, höhere Standards für Energieeffizienz (über der jeweils gültigen ENEC) ein. Unsere Ziele sind zum einen den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern. Zum anderen sollen die Beschäftigten für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden. Es finden fallbezogen, interne Schulungen der Gebäudetechniker zur Energieeffizienz statt.

Durch die umfangreiche Sanierung unserer Verwaltungsgebäude erreichen wir seit 2016 eine Reduzierung unseres CO₂-Ausstoßes. Darüber hinaus nutzen wir bereits heute zu 100% Ökostrom. An unseren neueren Standorten/Betriebsgebäuden setzen wir Solarthermie und Erdwärme ein.

Als Maßnahme, auch bestätigt durch das Energieaudit vom 13.11.2015, werden bei Bestandsobjekten nach einem Prioritätenkatalog - sukzessiv alle Beleuchtungsmittel durch LED-Röhren ersetzt. Diese sparen bei Bestandsgebäuden zwischen 60 und 70% und bei Neubauten bis zu 90% des ursprünglichen Stromverbrauchs der alten Leuchtmittel.

Im IT-Bereich setzen wir auf den flächendeckenden Einsatz von Thin-Clients und bemühen uns mit Hilfe der Serverzentralisierung und ergänzend über den Einsatz von Etagedruckern die Energiekosten für IT gering zu halten. Die Quote der Thin-Clients betrug Ende 2017 95%.

Zur Reduzierung unseres Dienstreiseverkehrs bevorzugen wir – wann immer möglich - bilaterale Abstimmungen oder Telefonkonferenzen. Zudem haben wir in unserer Dienstanweisung für Dienstreisen festgeschrieben, dass im Bedarfsfall die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln vorzuziehen ist.

Um auch die Anreise unserer Mitarbeiter möglichst ökologisch zu gestalten, fördern wir die Nutzung des ÖPNV mit einem subventionierten Jobticket. Zudem unterstützen wir die Bildung von Pendlergemeinschaften durch das konkrete Angebot der Plattform „TwoGo by SAP“.

Die Sparkasse hat für ihren Fuhrpark von Betriebsfahrzeugen ein E-Mobilitätskonzept (E-Bikes und E-Autos) beschlossen. Der Beschluss vom 4. Juli 2017 besagt konkret, den Fuhrpark in den Jahren 2017/2018 von 9 kraftstoffbetriebenen Fahrzeugen (7x Gas, 2x Diesel) auf E-Mobilität umzustellen.

Elektrotankstellen sind an einzelnen Standorten/Filialen vorhanden. Im Mai 2017 ist eine weitere Stromtankstelle im Technologiepark Heidelberg durch die Sparkasse Heidelberg in Betrieb genommen worden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Der Materialeinsatz bei der Sparkasse Heidelberg umfasst im wesentlichen Papier. In 2017 hatten wir folgenden Papierverbrauch:

	Papierverbrauch insgesamt in Tonnen	107
Papier	Recyclingpapier aus "Post-Consumer"-Altpapier	0,8
	Frischfaserpapier (ECF und TCF)	106,4
	Frischfaserpapier, chlorgebleicht	0,0
	Anteil Papier mit Nachhaltigkeits-Labels in %	41%

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Der Energieverbrauch teilt sich auf in direkten Energieverbrauch und indirekten Energieverbrauch. Unter direktem Energieverbrauch verstehen sich Brenn- und Kraftstoffe für Heizungen und unseren Fuhrpark. Unter indirekten Energieverbrauch fällt insbesondere unser Stromverbrauch.

Kategorie	Verbrauch in der jeweiligen Einheit
A) Direkter Energieverbrauch – nicht erneuerbar	
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	2.389.466
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	349.873
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0
Benzin aus Fahrzeugen in km	458.900
Diesel aus Fahrzeugen in km	0
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	107.500
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	0
Kategorie	kWh
A) Indirekter Energieverbrauch – nicht erneuerbar	
Strom aus Abfall-Verbrennung	0
Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung	0
Strom aus Gaskraftwerken	0
Strom aus Ölkraftwerken	0
Strom aus Schwarzkohlekraftwerken	0
Strom aus Braunkohlekraftwerken	0
Strom aus Kernkraftwerken	0
Strom aus Lieferanten-Mix	0
Strom aus markttypischem Mix:	0
Fernwärme mit Standardmix	1.880.637
Fernwärme mit Lieferantenmix	0
B) Indirekter Energieverbrauch erneuerbar	
Strom aus Laufwasserkraftwerken	4.275.499
Strom aus Speicherwasserkraftwerken	0
Strom aus Windkraftwerken	0
Strom aus Biomassekraftwerken	0
Strom aus Biogaskraftwerken	0
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug	0
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Eigenproduktion	0
Erneuerbare Heizenergie aus Holzheizung	0
Erneuerbare Heizenergie Solar	0
Fernwärme aus Biogas / erneuerbare Energien	0
Gesamter indirekter Energieverbrauch	6.156.136

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die Sparkasse Heidelberg bekennt sich in ihren Leitsätzen der Nachhaltigkeit zur Verringerung ihres Energieverbrauchs. Die Leistungsindikatoren auf Basis der GRI-Indikatoren werden erstmals fürs Geschäftsjahr 2017 erhoben. Mit der Fortschreibung der Zahlenreihe in den nächsten Jahren wird sich dies auch konkret messen lassen. Die einzelnen Maßnahmen sind in der Beschreibung des Kriteriums 12 enthalten.

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Kategorie	m3
Regenwasser	0
Grund- und Oberflächenwasser	0
Trinkwasser	9.577
Gesamtwasserentnahme	9.577

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Kategorie	Tonnen
Abfälle zur Verwertung/zum Recycling	158
Abfälle zur Verbrennung	41
Abfälle zur Deponie	7
Sonderabfälle	-
Gesamtgewicht des Abfalls	205

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Sparkasse Heidelberg bekennt sich in ihren Leitsätzen der Nachhaltigkeit zu einem klimafreundlichen Geschäftsbetrieb und hat das Ziel, ihre CO₂-Emissionen sukzessive zu reduzieren. Die wichtigsten Emissionsquellen sind Strom und Wärme. Die Herausforderung ist es, insbesondere diese Quellen zu reduzieren.

Hierzu wurden in den vergangenen Jahren bereits vielfältige Maßnahmen umgesetzt (siehe Kriterium 12). Zudem beziehen wir bereits heute zu 100% Ökostrom.

Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu überprüfen, erheben wir jährlich Umweltdaten und quantifizieren unter anderem auch unsere CO₂-Emissionen. Für die Berechnung verwenden wir das Tool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VFU).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Kategorie:	Tonnen CO2e
A) Brennstoffe:	
Erdgas	474
Heizöl	99
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Kohle	0
B) Treibstoffe:	
Benzin	86
Diesel	0
Erdgas (CNG)	17
Autogas (LPG)	0
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	676

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden bzw. kontrolliert werden können, z. B. durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch Betrieb eines eigenen Fuhrparks.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Kategorie:	Tonnen CO2e
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	-
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	-
b) Übrige Scope 2 Emissionen	285
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	285

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein Unternehmen anfallen, z. B. durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen beim externen Energieversorger an.

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Kategorie:	Tonnen CO2e
Strom	29
Heizung	237
Verkehr	198
Papier	126
Wasser	7
Abfall	25
Weitere indirekte THG-Emissionen	622

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität eines Unternehmens induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen z. B. Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen. Weitere Beispiele: Anfahrt der Mitarbeiter, Geschäftsreisen mit Bahn, Taxi, Flugzeug oder Mietfahrzeugen, Papierverbrauch, Wasserverbrauch.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Zur Reduzierung der THG-Emissionen werden zahlreiche Maßnahmen getroffen. Diese sind in den Kriterien 12 und 13 ausführlich beschrieben.

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.

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit, die den strategischen Rahmen für unser Nachhaltigkeitsengagement darstellen, haben wir das Thema Arbeitnehmerrechte verankert.

- Wir achten und erfüllen Grundsätze und Anforderungen, die auf internationalen, anerkannten Standards, wie dem Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, basieren.
- Wir vergüten leistungsgerecht und binden uns mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für Sparkassen an eines der besten Rahmenwerke für Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Unser Umsetzungskonzept basiert dabei auf den folgenden Grundlagen:

- Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut gilt für die Sparkasse Heidelberg der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Sparkassen, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Alle Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag.
- Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Baden-Württemberg ist über den Personalrat die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Das beinhaltet auch regelmäßige Gespräche zwischen der Geschäftsleitung und dem Personalrat.
- Die im TVöD und im Landespersonalvertretungsgesetz enthaltenen Regelungen zu den Arbeitnehmerrechten gehen deutlich über die national und international anerkannten Mindeststandards zu Arbeitnehmerrechten hinaus. Insofern sehen wir keine Risiken für die Sparkasse Heidelberg in diesem Bereich.
- Wir haben Führungsgrundsätze entwickelt, die eine Beteiligung der Mitarbeiter an der Meinungsbildung, eine aktive Feedbackkultur, Fehlerkultur und hierarchiefreie Kommunikation fördern. Dabei bemühen wir uns, eine Kultur der Achtsamkeit und gegenseitigen Wertschätzung zu leben.
- Der Wertekodex (siehe Leistungsindikator G4-54) richtet sich sowohl an die Mitarbeiter als auch an den Vorstand und die Führungskräfte der Bank und beschreibt unsere Kernwerte.
- Betriebliche Vorschläge sind über eine definierte Informationskaskade möglich. Beschrieben ist dieser Prozess in der Geschäftsanweisung zum Kommunikationssystem. Die Einmeldung von Anregungen, Ideen oder Vorschlägen gelangen aus einer Teamsitzung über die Führungskraft in einen Jour fixe beim Ressortvorstand und dann in die Vorstandssitzung, wo letztlich Beschlüsse gefasst werden. In diesem Rahmen ist es auch möglich, Vorschläge zur Nachhaltigkeit einzubringen.
- Den ständigen Wandel können wir nur mit qualifizierten, motivierten und zufriedenen Mitarbeitern gestalten. In Jahresdialoggesprächen tauschen sich deshalb Führungskraft und Mitarbeiter einmal im Jahr in einem persönlichen, wertschätzenden und vertraulichen Dialog aus. Die Jahresdialoge sind aus der Rückmeldung von Mitarbeitern und Führungskräften und unter Mitwirkung der berufundfamilie Service GmbH hervorgegangen. Der offene Austausch adressiert die Themen Leistung, Kompetenzen, Zusammenarbeit, neue und sich verändernde Aufgaben, persönliche Belange sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Ein Führungskräftefeedback wurde ebenso in den Jahresdialog integriert.
- In unser Gesamtkonzept ist der Vorstand in angemessener Weise eingebunden. Es wird in der Regel jährlich einer Überprüfung unterzogen. Die bisherigen Bewertungen ergaben, dass wir mit unserem Konzept erfolgreich sind und die Arbeitnehmerrechte einhalten. Daher sehen wir keine wesentlichen Risiken.

15. Chancengerechtigkeit

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

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit, die den strategischen Rahmen für unser Nachhaltigkeitsengagement darstellen, haben wir das Thema Chancengerechtigkeit verankert.

- Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfassende Qualifikations- und individuelle Entwicklungs-/Entfaltungsmöglichkeiten zu fördern. Deshalb schaffen wir geeignete Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie und bieten umfangreiche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements an. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter nicht nur kompetent sind, sondern auch gesund und motiviert.
- Im Wertekodex und in den Führungsleitlinien der Sparkasse Heidelberg sind unsere Grundwerte verankert, mit dem Ziel einer langfristigen, respektvollen und diskriminierungsfreien Zusammenarbeit in einem multikulturellen Umfeld. Diese Werte ziehen sich konsequent durch die Struktur unserer Mitarbeiterdialoge, unseres Kompetenzmodells und unserer individuellen Stellenbeschreibungen.

Die erforderlichen Informations-, Kommunikations- und Veränderungsprozesse gestaltet die Sparkasse Heidelberg grundsätzlich im Sinne einer nachhaltigen Geschäftspolitik. Die Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung widerspricht unserem Selbstverständnis, das wir in unserem Wertekodex (siehe Leistungsindikator G4-54) festgeschrieben haben.

Die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für die Beschäftigten verpflichtend und werden beachtet. Es gab bislang noch keinen einzigen Verstoß. Beim Start der neuen Auszubildenden und DH-Studenten erhalten diese eine ca. einstündige AGG-Schulung.

Der Sparkasse Heidelberg liegt daran, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu fördern. Vielfältige Angebote erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördern ihren Antritt als familienfreundliches Unternehmen. So bieten wir beispielsweise Eltern-Kind-Büros, Kinderbetreuung bei Engpässen oder eine psychologische Beratung in Notsituationen.

Die Familienfreundlichkeit der Sparkasse Heidelberg wurde uns auch in 2017 wiederum durch die Re-Auditierung der berufundfamilie Service GmbH bestätigt. Das Audit berufundfamilie ist ein kontinuierlicher Prozess, in dessen Rahmen konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet werden. Re-Auditierungen finden im Dreijahresrhythmus statt.

Die Sparkasse Heidelberg schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Beschäftigten mit einem umfangreichen Angebot mit diversen Partnern (Fitnessstudio, Weight Watchers, Fachreferenten). In 2017 haben wir zudem einen Gesundheitstag für unsere neuen Auszubildenden und DH-Studenten durchgeführt.

Unser Ziel ist die jederzeitige Angemessenheit der Vergütung auf allen Ebenen. Wir folgen hier den entsprechenden Empfehlungen des Sparkassenverbands Baden-Württemberg, wie auch bei Kriterium 8 sowie dem Leistungsindikator G4-51a zu Kriterium 8 beschrieben.

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.

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit, die den strategischen Rahmen für unser Nachhaltigkeitsengagement darstellen, haben wir die Qualifizierung verankert.

Unser Ziel einer umfassenden Förderung durch Qualifikations- und individuelle Entwicklungs-/Entfaltungsmöglichkeiten sowie weitere geeignete Rahmenbedingungen sind in Kriterium 15 beschrieben.

Die Personalpolitik der Sparkasse Heidelberg ist darauf ausgerichtet, angesichts des demografischen Wandels und veränderter Berufs- und Lebensgestaltungen des Einzelnen, die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse mit sicherzustellen. Dafür werden die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten erkannt, eingebracht und genutzt. Unter anderem zu diesem Zweck wird ein neues Kompetenzmodell (Kompetenzrad) eingeführt.

Diverse Altersteilzeitangebote, der Kauf von Urlaubstagen sowie die besondere Förderung des ehrenamtlichen Engagements (in Einzelfällen bezahlte Freistellung) stellen die Mitarbeiterzufriedenheit und –gesundheit in der Sparkasse Heidelberg deutlich in den Vordergrund.

Im Bereich der Weiterbildung besteht ein enges Netzwerk mit zahlreichen Bildungspartnern (z. B. Sparkassenakademie Baden-Württemberg, Lehrinstitut und Hochschule der S-FG in Bonn, Fachhochschule Ludwigshafen). Finanziell erfahren unsere Mitarbeiter durch Freistellungstage oder auch durch Erstattung von Studiengebühren Unterstützung, sofern die Weiterbildung tätigkeitsbezogen ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

2017	Innerbetriebliche Unfälle		Wegeunfälle	
	Anzahl	Fehltage	Anzahl	Fehltage
Weiblich	2	0	10	123
Männlich	3	4	4	257
Insgesamt	5	4	14	380

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.
Im Jahr 2017 betrug die Krankheitsquote 4,7 Prozent.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Die Sparkasse Heidelberg hat einen Arbeitssicherheitsausschuss, in dem auch Mitarbeitervertreter Mitglied sind. Dort werden regelmäßig aktuelle gesundheits- und sicherheitsrelevante Fragestellungen diskutiert.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

In 2017 ergaben sich bei den 485,5 weiblichen Arbeitnehmerinnen durchschnittlich 32 Weiterbildungsstunden pro VZÄ und bei den 433,6 männlichen Arbeitnehmern waren dies durchschnittlich 34 Stunden pro VZÄ. Diese Angaben sind exklusive Auszubildende.

Unsere im Jahresdurchschnitt 18,7 weiblichen Auszubildenden wurden in 2017 durchschnittlich in 583,0 Stunden je VZÄ ausgebildet und die 19,3 männlichen Auszubildenden durchschnittlich in 520,7 Stunden je VZÄ.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Der Anteil weiblicher Mitglieder im Verwaltungsrat (ordentliche und stellvertretende Mitglieder) beträgt 14,3 Prozent. Der Anteil männlicher Mitglieder beträgt 85,7 Prozent.

Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen an der Gesamtmitarbeiterzahl (jeweils in VZÄ) beträgt 52,6 Prozent, der Anteil männlicher Mitarbeiter beträgt entsprechend 47,4 Prozent.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Es gab keine Diskriminierungsvorfälle in 2017.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Sparkasse Heidelberg hat das Thema Menschenrechte in ihren Leitsätzen der Nachhaltigkeit verankert. Dieses Konzept basiert auf folgenden Säulen:

- Wir achten und erfüllen Grundsätze und Anforderungen, die auf internationalen, anerkannten Standards, wie dem Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, basieren.
- Wir erwarten von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass auch sie ernsthafte Anstrengungen unternehmen, um unsere Umwelt zu schützen und gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern internationale, anerkannte Arbeits- und Menschenrechte achten und einhalten.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Unser Ziel ist es, unsere Geschäftstätigkeit - unter Einhaltung der internationalen, anerkannten Standards - weiterhin ohne Menschenrechtsverletzungen ausüben zu können. Maßnahmen hierfür sind die Einhaltung der einschlägigen deutschen und EU-Gesetzgebung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten (z.B. der geltenden Grundrechte im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 1 - 19). Dies ist auch implizit in unserem Wertekodex verankert: „Wir respektieren in unserem Gegenüber den Menschen. Verschiedenartigkeit sehen wir als Stärke. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt für die Leistungen und Meinungen anderer sowie Verständnis und Anerkennung unterschiedlicher Kulturen.“

Des Weiteren ist im Sparkassengesetz für Baden-Württemberg geregelt, dass ein Drittel aller Verwaltungsratsmitglieder mit geheim gewählten Vertretern der Beschäftigten zu besetzen ist. Sie vertreten die Belange der Arbeitnehmer im Aufsichtsorgan sorgfältig und verantwortungsbewusst.

Unsere internen Bereiche Innenrevision, Compliance und Personalrat prüfen bzw. berichten die Einhaltung der Gesetze und Normen in mindestens jährlichen Berichten. Sie werden dem Vorstand vorgelegt und mit ihm erörtert. Die Aussprache mit dem Personalrat findet in Quartalsgesprächen statt. Der Vorstand ist auf diese Weise angemessen eingebunden.

Aufgrund der Wirksamkeit dieses Konzepts haben wir bislang keine Verstöße gegen Menschenrechte feststellen können. Grundsätzlich halten wir das Risiko für unmittelbare Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten Umfeld für gering, da wir ausschließlich Standorte in unserem Geschäftsgebiet unterhalten, dem TVÖD unterliegen, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bieten.

Ein gewisses Risiko sehen wir beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, wobei wir grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus unserer Region bevorzugen. Insbesondere bei großen Ausschreibungen wie etwa im Baugewerbe achten wir auf die Vergabe an ortsansässige, renommierte Dienstleister. Falls Subunternehmer beauftragt werden, gelten für diese dieselben Maßstäbe der Ortsansässigkeit und Vertrauenswürdigkeit. Darüber hinaus haben wir zum 01.01.2018 eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die unsere Lieferanten und Dienstleister verpflichtet, die Kernarbeitsnormen der ILO zu beachten und damit u. a. auf Kinder- und Zwangsarbeit zu verzichten. Diese Vereinbarung werden wir in den Jahren 2018 und 2019 sukzessive von unseren Lieferanten und Dienstleistern unterzeichnen lassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Darüber hinaus haben wir eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die u. a. ein Bekenntnis der Lieferanten beinhaltet, die Kernarbeitsnormen der ILO zu achten und damit u. a. auf Kinder- und Zwangsarbeit zu verzichten. Diese Vereinbarung werden wir in den Jahren 2018 und 2019 sukzessive von unseren Lieferanten und Dienstleistern unterzeichnen lassen.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Nicht relevant, da die Sparkasse Heidelberg ausschließlich in ihrem Geschäftsgebiet tätig ist.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Darüber hinaus haben wir eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die u. a. ein Bekenntnis der Lieferanten beinhaltet, die Kernarbeitsnormen der ILO zu achten und damit u. a. auf Kinder- und Zwangsarbeit zu verzichten. Diese Vereinbarung werden wir in den Jahren 2018 und 2019 sukzessive von unseren Lieferanten und Dienstleistern unterzeichnen lassen (siehe Kriterium 17).

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Bisher sind uns keine negativen Auswirkungen bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Sparkasse Heidelberg ist als regionales, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut mit öffentlichem Auftrag dem Gemeinwohl verpflichtet. Ihr unternehmerisches Handeln ist auf diesen Auftrag ausgerichtet. Deshalb betreibt sie keine Gewinnmaximierung, sondern fokussiert sich auf die Versorgung der Bevölkerung vor Ort mit sicheren und verlässlichen Finanzdienstleistungen. Ihre Geschäftsphilosophie zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität ihres Geschäftsgebiets im Rhein-Neckar-Kreis zu sichern und zu fördern.

Mit dieser Strategie leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Gemeinwesen in unserem Geschäftsgebiet. Wir engagieren uns mit diesem Konzept für die Gesellschaft in unserer Region und fördern Sport, Forschung, Bildung sowie Kultur und Kunst. Dies ist unser Ziel. Über den Beitrag für das Gemeinwesen befindet unser Vorstand jährlich neu und ist insofern auch in das Konzept angemessen eingebunden. Die Bewertungen ergaben bislang, dass sich das Konzept bewährt hat. Daher sehen wir in Bezug auf Sozialbelange keine wesentlichen Risiken.

In unseren Leitsätzen der Nachhaltigkeit, die den strategischen Rahmen für unser Nachhaltigkeitsengagement darstellen, haben wir unser gesellschaftliches Engagement an mehreren Stellen verankert.

Ökonomische Leitsätze:

- Unser Eigenkapital ermöglicht es uns, verlässlicher Kreditgeber für den Mittelstand und flächendeckender Versorger der Bürger mit Finanzdienstleistungen in unserer Region zu sein. Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Sparsinn, die Vermögensbildung und Altersvorsorge breiter Bevölkerungskreise zu fördern. Dazu gehört auch die Förderung der Wirtschaftserziehung der Jugend durch Einübung eines wirtschaftlich vernünftigen Verhaltens.

Soziale Leitsätze:

- In unserer Region fördern wir die Gesellschaft erlebbar auch durch unser Engagement im Vereinssport, in Forschung und Bildung sowie in Kultur und Kunst. Wir tragen gern dazu bei, den Bürgerinnen und Bürgern und ihren Nachkommen ein lebenswertes Umfeld zu ermöglichen und zu erhalten.
- Die sozialen und ökologischen Ehrenämter unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir finanziell, organisatorisch und bildungstechnisch.

Dieses Engagement lässt sich unter anderem daran messen, dass wir im Jahr 2017 wiederum 950.000 EUR an Spenden und Stiftungen in die Region Rhein-Neckar vergeben haben. Der Anteil an diesem Fördervolumen für die Themenbereiche Soziales & Umwelt beträgt 22,6%. Ziel dieser Förderung ist der Erhalt eines vitalen Sport-, Kultur- und Vereinslebens.

Die Sparkasse Heidelberg beteiligt sich auch an der Entwicklung ehemaliger Bahn- und Militärf Flächen mit dem Ziel, in der Region Mitverantwortung zu übernehmen und die Grundstücksflächen zur Entstehung von Stadtteilen und Gewerbegebieten hochbaureif zu erschließen.

Mit der Bahnstadt haben die Stadt Heidelberg und die Sparkasse seit ca. 2008 ein Leuchtturmprojekt auf den Weg gebracht, das international wahrgenommen wird. Die baureife Erschließung schloss ein umfassendes Bodenmanagement ein, einschließlich der Umsiedlung von ca. 3.000 geschützten Eidechsen. Die Bahnstadt in Heidelberg ist eines der größten Stadtteilentwicklungskonzepte in Deutschland. Mit seiner Gesamtfläche von 115 Hektar ist der neue Stadtteil (seit Juni 2011 offiziell der 15. Stadtteil Heidelbergs) größer als die gesamte Heidelberger Altstadt. Im Sinne nachhaltiger Stadtentwicklung wächst auf dem ehemaligen Rangier- und Güterbahnhof ein urbaner Stadtteil in dem bereits ein Teil der geplanten 12.000 Menschen wohnt (5.000), arbeitet und forscht (7.000).

Mit der Realisierung der Bahnstadt, das mit einem bundesweit einzigartigen Energiekonzept erstellt wird, entsteht die derzeit größte Passivhaussiedlung der Welt. Die Projektlaufzeit wird mit etwa 15 bis 20 Jahren angenommen.

Die Fläche der ehemaligen Patton Barracks ist mit knapp 15 ha die kleinste Konversionsfläche in Heidelberg, soll aber zur größten Gewerbefläche (IT- und Medienpark) in Heidelberg entwickelt werden. Die Sparkasse Heidelberg beteiligte sich an der am 1.1.2017 gegründeten Entwicklungsgesellschaft und steht als Partner zur Realisierung der Maßnahme bereit. Die Entwicklung der Konversionsfläche umfasst dabei die Planung und die Erstellung der Infrastruktur. Es wird mit einem Entwicklungszeitraum von fünf Jahren gerechnet. Ziel der Sparkasse ist es, durch die Ansiedlung von Gewerbe den Wirtschaftsstandort Heidelberg zu stärken und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region zu fördern.

Die Sparkasse Heidelberg unterhält 117 Bildungspartnerschaften mit Schulen ihres Geschäftsgebiets (Stand per 31.12.2017). Darin unterstützt sie Schulen durch ihr aktives Engagement beim Bemühen, den Schülerinnen und Schülern umfangreiche Kenntnisse über die Geldwirtschaft, den Zahlungsverkehr und den Spargedanken nahe zu bringen, so wie es im öffentlichen Auftrag der Sparkasse vorgesehen ist. Eine Partnerschule erhält einen festen Ansprechpartner und wird von der Sparkasse entsprechend ihrer Schüleranzahl finanziell und zweckgebunden gefördert. So kann der jährlich zur Verfügung stehende Unterstützungsbetrag für schulische Projekte und den Sparkassen-Schul-Service von der Schule - per Einreichung von Rechnungen - ausgeschöpft werden. Den Partnerschulen wird so die Möglichkeit gegeben, neben Schulprojekten, mit Schulklassen praxisnahen Unterricht in den Gemeinschaftsräumen der Sparkasse durchzuführen bzw. einen Sparkassenmitarbeiter als Referenten für Unterrichtseinheiten in der Schule zu einzusetzen. Darüber hinaus bieten wir Schülerinnen und Schülern der Partnerschulen bspw. auch die Teilnahme am Jugendwettbewerb (bis Klasse 6) und am Planspiel Börse an.

Aufgrund der jahrelangen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren zahlreichen Partnerschulen und vor dem Hintergrund des Übereinkommens des baden-württembergischen Industrie- und Handelskammertages, des baden-württembergischen Handwerkstages und der Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitsverbände zur Vereinbarung des Ausbau von Bildungspartnerschaften vom 29.3.2012, möchte die Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar unsere Schulkoooperation als positives Beispiel an das Kultusministerium in Stuttgart melden. Derzeit holen wir die erforderlichen Zustimmungen unserer Partnerschulen ein.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Einnahmen	206.080.297,17 €
= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	206.080.297,17 €
Betriebskosten	-34.487.660,03 €
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	-78.036.945,92 €
+ Zahlungen an Kapitalgeber	-59.266.290,02 €
+ Zahlungen an die Regierung	-19.354.864,92 €
+ Investitionen in die Gemeinschaft	-1.530.211,25 €
= verteilter wirtschaftlicher Wert	-192.675.972,14 €
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	206.080.297,17 €
- verteilter wirtschaftlicher Wert	-192.675.972,14 €
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	13.404.325,03 €

Erläuterung der Berechnungsgrundlagen

Einnahmen:

Zinseinnahmen aus Kredit- und Geldmarktgeschäften, Zinseinnahmen aus festverzinslichen Wertpapieren, Einnahmen aus Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren, Einnahmen aus Beteiligungen, Einnahmen aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen, Provisionseinnahmen, Einnahmen aus Finanzgeschäften, Einnahmen aus dem Wertpapierhandel, Sonstige betriebliche Erträge (ordentliche Erträge, Veräußerungsgewinne aus Grundstücken und Gebäuden – Anlagevermögen, Veräußerungsgewinne aus Grundstücken und Gebäuden - Betriebs- und Geschäftsausstattung)

Betriebskosten:

Verwaltungsaufwendungen ohne Sponsoring (EDV-Kosten, Aufwendungen für die Nutzung eigener und fremder Grundstücke, Kommunikations- und Transportkosten, Werbeaufwand ohne Sponsoring, Bürokosten), übriger Sachaufwand, aperiodischer Sachaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen (ordentliche Aufwendungen), Provisionsaufwendungen

Löhne: Personalaufwand, Abfindungen

Zahlungen an Kapitalgeber: Zinsaufwendungen

Zahlungen an die Regierung: Steuern vom Einkommen und Ertrag, sonstige Steuern, Steuerzinsen

Investitionen an die Gemeinschaft: Spenden, Sponsoring

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Sparkasse Heidelberg unterliegt denselben Gesetzen und regulatorischen Vorgaben wie alle Banken und Sparkassen in Deutschland. Zusätzlich gilt für die Sparkasse das Sparkassengesetz Baden-Württemberg, das im Einklang mit der Gemeindeordnung für Baden-Württemberg steht.

Unser Konzept, das jährlich überprüft wird, hat zum Ziel, dass wir unsere Neutralität wahren. Wir sehen uns unserem öffentlichen Auftrag verpflichtet. Eine politische Einflussnahme als regionale Sparkasse schließt sich damit aus. Wir tätigen keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen. Deshalb sehen wir in diesem Bereich keine Risiken für die Sparkasse Heidelberg.

Die Sparkasse Heidelberg ist Mitglied des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg (SVBW). Der SVBW gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Er schreibt Stellungnahmen zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren und beteiligt sich an Anhörungsrunden und Konsultationen der deutschen Bankenaufsicht.

Der DSGV und der SVBW informieren die Sparkasse Heidelberg über die aktuelle Gesetzgebung in Form von Rundschreiben. Dies beinhaltet Stellungnahmen, Anwendungshilfen und Schulungsangebote. So ist gewährleistet, dass alle gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben eingehalten werden können.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Mit dieser Konzeption sehen wir in diesem Bereich keine Risiken für die Sparkasse Heidelberg. Im Ergebnis gelingt es uns, das Ziel der politischen Neutralität zu wahren. Diese Bewertung bezieht auch die bei Kriterium 20 aufgeführten Compliance-Strukturen ausdrücklich mit ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Die Sparkasse Heidelberg tätigt grundsätzlich keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Sparkasse Heidelberg verwendet ein EDV-System, anhand dessen zweifelhafte oder ungewöhnliche Geschäftsbeziehungen und Transaktionen erkannt sowie sonstige strafbare Handlungen verhindert werden können.

Alle Mitarbeiter werden grundsätzlich jährlich risikoorientiert geschult.

Anhand akzeptierter Standards legen wir offen, welche Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten insbesondere von Korruption existieren und wie diese Systeme geprüft werden.

Grundlage sind: Sparkassenverordnung, Personalvertretungsgesetz, Kreditwesengesetz, Geldwäschegesetz, Bankaufsichts- und Kapitalmarktrecht sowie Deutscher Corporate-Governance-Kodex.

Die Abteilung Compliance hat die Funktion auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung wesentlicher rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hinzuwirken. Desweiteren überwacht der Compliance-Beauftragte die Einhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben in der Sparkasse und berichtet in seiner Funktion direkt an den Vorstand.

Daneben existiert in der Sparkasse Heidelberg auch eine zentrale Hinweisgeberstelle (Whistleblowing-Stelle), die den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, Verstöße gegen bankaufsichtsrechtliche Regelungen und etwaige strafbare Handlungen vertraulich an eine geeignete Stelle zu berichten.

Grundlage sind auch die nachfolgenden internen Geschäftsanweisungen für Mitarbeiter:

- Allgemeine Dienstanweisung
- Dienstanweisung Geldwäsche / Terrorismus / sonstige strafbare Handlungen / Grundsätze
- Dienstanweisung Recht / Hinweisgebersystem.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Es wurden sämtliche Standorte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüft. Dabei wurden keine wesentlichen Risiken festgestellt.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

In 2017 lagen keine Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)



In 2017 wurden keine Bußgelder und monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.