



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Sparkasse Chemnitz

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set EFFAS

Kontakt

Vorstandssekretariat
der Sparkasse Chemnitz

Ulf Bretfeld

Bahnhofstr. 51
09111 Chemnitz
Deutschland

0371 99 1110

ulf.bretfeld@spk-chemnitz.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 Chemnitz ist ein regionales Wirtschaftsunternehmen in Form einer modernen Universalbank und stellt Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Kommunen und Vereinen im satzungsrechtlichen Geschäftsgebiet umfassende Finanzdienstleistungen zur Verfügung.

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Chemnitz erstreckt sich vom Stadtgebiet Chemnitz über das Chemnitzer Umland, Limbach-Oberfrohna, Hohenstein-Ernstthal und Lichtenstein bis nach Glauchau und Meerane. Wir unterhalten in unserem Geschäftsgebiet neben der Hauptstelle im Moritzhof weitere 41 Filialen und 47 Selbstbedienungsstandorte sowie das electronic-banking-Service-Center ebenfalls im Moritzhof. Zudem steht für online-affine Kunden eine reine Online-Filiale bereit.

Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband. Mitglieder des Verbandes sind der Landkreis Zwickau und die Stadt Chemnitz.

Die Sparkasse Chemnitz ist Mitglied im Ostdeutschen Sparkassenverband. Hierüber ist sie dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. mit Sitz in Berlin und Bonn angeschlossen.

Nach § 1 des Gesetzes über die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute im Freistaat Sachsen und die Sachsen-Finanzgruppe (GörK) ist die Sparkasse Chemnitz eine Anstalt des öffentlichen Rechts.

Bilanzsumme:	4,3 Mrd. EUR
Kundeneinlagen:	3,6 Mrd. EUR
Kundenkredite:	1,5 Mrd. EUR
Personal:	617 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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.

Wir verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Unser tägliches Handeln ist ein stetes Abwägen von sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen.

Insofern ist das Thema Nachhaltigkeit in unserem öffentlichen Auftrag, der Risiko- und Geschäftsstrategie, den Personalrichtlinien sowie unserer Mittelfristigen Unternehmensplanung verankert. Denn in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit bieten sich Chancen für die Sparkasse Chemnitz: Durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen besteht die Chance auf Kostensenkungen, mit unseren Spenden- und Sponsoringaktivitäten können wir den sozialen Zusammenhalt in unserem Geschäftsgebiet unterstützen und unser Kerngeschäft kann der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der gesamten Region und ihrer Einwohner dienen.

In der Förderung des Spargedankens (Altersvorsorge), Finanzierung von privatem Wohnungsbau sowie regenerativer und alternativer Energievorhaben und einem barrierefreien Zugang zu unseren modernen Bankdienstleistungen sehen wir ebenso die Chance, die Zukunft unserer Region sozial verträglich und langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu gestalten.

Als einer der größten Arbeitgeber der Region übernehmen wir auch eine hohe Verantwortung für eine nachhaltige Personalpolitik. Unsere Personalrichtlinien bilden dabei einen umfänglichen Personalprozess ab und sorgen für ein systematisches, vernetztes, effizientes und wertschöpfendes Personalmanagement. Sie unterstützen bei der Umsetzung der Geschäftsstrategie, stärken die strategisch relevanten Fähigkeiten unserer Mitarbeiter.

Nach einer ausführlichen Ist-Analyse der internen und externen Ausgangslage (m. H. v. Befragungen, Datenanalysen, Dokumentenanalysen) und aus den personalwirtschaftlich relevanten Megatrends resultierenden Chancen und Risiken wurden acht strategische Elemente erarbeitet. Diese werden durch Leitsätze verdeutlicht und konkretisiert:

- Personalplanung,

- Personalgewinnung,
- Personaleinsatz,
- Beurteilungssystem,
- Personalentwicklung,
- Anreizsysteme,
- Austrittsmanagement und
- Führung.

Wir sehen hier die Chance, den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.

Die Anlage des Vermögens der Sparkasse erfolgt grundsätzlich unter den Prämissen eines angemessenen Risiko-Ertrags-Verhältnisses und der Sicherstellung einer ausreichenden Liquidität. Neuanlagen zu einer strategischen Kapitalallokation orientieren sich überwiegend an anerkannten Indizes, wie z. B. dem DAX 30, und werden in deutsche oder europäische Staatsanleihen, Bank- und Unternehmensanleihen bzw. Pfandbriefe getätigt. Das sichert nicht zuletzt auch die Einlagen unserer Kunden ab.

Nachhaltigkeit begreifen wir somit nicht nur als Chance, unseren Geschäftserfolg dauerhaft sicherzustellen. Als in der Region tief verwurzeltes Kreditinstitut übernehmen wir als Schnittstelle Verantwortung bei der Lösung komplexer Zukunftsaufgaben in der Region und darüber hinaus. Dazu gehören der Erhalt stabiler Wirtschaftsstrukturen, der Klimaschutz und das Gelingen der Energiewende mit Blick auf sich verknappende Ressourcen.

2. Wesentlichkeit

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

Die Konzentration der Geschäftstätigkeit auf die eigene Region macht die langfristige Erhaltung und Weiterentwicklung der regionalen Wirtschaftskraft zu einem eigenen Interesse der Sparkasse Chemnitz.

Dazu zählen auch die Sicherung von Arbeitsplätzen, Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge und des Wohnungsbaus wie auch die Unterstützung und Förderung von Sport- und Kulturvereinen.

Solide betriebswirtschaftliche Fundamente sind eine notwendige Voraussetzung, um den Anforderungen aus diesem Unternehmensauftrag dauerhaft gerecht werden zu können. Unsere Unternehmensziele zielen daher darauf ab, solide zu wirtschaften, langfristig Werte zu schaffen und zu erhalten.

Die extreme Zinssituation, regulatorische Anforderungen sowie demografischer und digitaler Wandel sind zentrale Herausforderungen, denen wir derzeit begegnen. Sie erfordern einen schonenden Umgang mit personellen wie materiellen Ressourcen. Sich verändernde Kundeninteressen bergen auch Risiken, die einen stetigen Austausch mit ebendiesen erfordern, um als Sparkasse auch weiterhin sowohl den kunden- als auch den qualitätsorientierten Ansatz beibehalten zu können. Ein stetiger Ausbau der Digitalisierung erlaubt es Prozesse zu verbessern, um unseren Mitarbeitern mehr Zeit für den direkten Kundenkontakt und eine optimale Beratung zu ermöglichen. Außerdem suchen wir mit digitalen Angeboten nach einer richtigen Balance, um unseren Kunden einen barrierefreien und effektiven Zugang zu unseren Dienstleistungen und Produkten zu ermöglichen.

Um eine hohe Qualität der angebotenen Leistungen zu gewährleisten, gehört es dazu, die angebotenen Produkte stets an den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden auszurichten, ohne dabei ökologische oder soziale Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Die ökologischen Chancen liegen dabei in der Kundeninvestition von nach Nachhaltigkeitskriterien gemanagten Investmentfonds sowie der Vergabe von Krediten zur Förderung von Energiesparmaßnahmen, bzw. Erzeugung erneuerbarer Energie, oder bergen das Risiko, nichtnachhaltige Anlageziele mehr Gewicht zu geben.

Wir fördern das Sparen und die allgemeine Vermögensbildung und beraten unsere Kunden umfassend, auch um wesentliche soziale Risiken wie z. B. Altersarmut oder Verdienstausfall abzusichern. Je nach individuell verfügbarem Einkommen sowie der damit verbundenen Sparquote ist die Absicherung Risiko und Chance zugleich. Auf weitere soziale Belange gehen wir unter Kriterium 4 näher ein.

Um den positiven wie negativen Auswirkungen zu begegnen, stehen geeignete Konzepte bereit (u. a. Mittelfristige Unternehmensplanung, Geschäfts- und Risikostrategie, Personalrichtlinie, IT-Richtlinie, Filialkonzept), die ggf. ständig an geänderte ökonomische, ökologische und soziale Rahmenbedingungen angepasst werden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Bestimmendes Ziel ist, die Sparkasse Chemnitz als marktführenden Finanzdienstleister in der Region dauerhaft zu positionieren und konsequent auf Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Mit einer hohen Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und betriebswirtschaftlicher Leistungsfähigkeit wollen wir den langfristigen Erfolg der Sparkasse Chemnitz sichern und uns für Gesellschaft und Wirtschaft im Geschäftsgebiet engagieren.

Dazu messen wir unsere betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit u. a. anhand strategischer Kennziffern wie CIR, Aufwandsquote, Ertrag, Bewertungsergebnis Kreditgeschäft, Betriebsergebnis, u. v. m. mit einem Planungshorizont von 4 Jahren. Die Zielgrößen und Schwellenwerte werden jährlich überprüft, bei Abweichungen angepasst und quartalsweise an den Vorstand und Verwaltungsrat reportet.

Über das DSGVO-Risikomonitoring (basiert auf Rentabilitäts-, Risiko- und Reserve-Kennziffern), wird die eigene Ertrags- und Risikolage bewertet. Ziel der Sparkasse Chemnitz ist es, im Risikomonitoring die Monitoringstufe „Grün“ weiterhin zu erhalten.

Über konkrete betriebswirtschaftliche Ergebnisse und Erläuterungen wird im Lagebericht als Bestandteil des Jahresabschlusses berichtet. Dieser kann im Bundesanzeiger abgerufen werden.

Darüber hinaus ergeben sich aus den unter 1. erwähnten Konzepten konkrete Ziele mit Nachhaltigkeitsbezug. Regelmäßig wird die Kundenzufriedenheit über Befragungen gemessen und ausgewertet. Unser Ziel ist es hier, die Qualität unsere Dienstleistungen, unsere Produkte sowie des Mitarbeiterverhaltens zu erfragen, um weiterhin unserem Qualitätsmaßstab gerecht zu werden und eine hohe Marktausschöpfung als Finanzdienstleister in der Region Chemnitz zu halten.

Die bisherigen Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Nachhaltigkeitsfaktoren haben wir in einem Nachhaltigkeitscheck überprüft, uns mit anderen Sparkassen verglichen und das Ergebnis dokumentiert.

Der Vergleich testiert uns hier u. a. einen sehr niedrigen Energieverbrauch, der weit unter dem Branchendurchschnitt liegt sowie gute Ergebnisse im gesellschaftlichen Engagement, den Personalmaßnahmen und bei Finanzierungsprodukten. Unser Ziel ist es, diesen Stand zu halten.

Darüber hinausgehende Nachhaltigkeitsziele sind bisher weder definiert noch operationalisiert. Aufgrund unseres werteorientierten Selbstverständnisses halten wir die weiteren Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsthemen für nicht wesentlich, so dass wir auch zukünftig ein zusätzliches Zielcontrolling für nicht erforderlich halten.

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.

Es ist uns bewusst, dass unser Handeln als zentraler Finanzdienstleister in der Region Chemnitz soziale und ökologische Effekte hat, sei es durch die Unterstützung von Unternehmensgründungen (Schaffung von Arbeitsplätzen), Baufinanzierungen (z. B. zur Altersvorsorge) oder durch die Förderung regionaler Projekte (z. B. in Schulen). Es ist uns ein Anliegen, durch die Konzentration auf das regionale Geschäftsgebiet sowie eine kompetente Beratung unser Privat- und Firmenkunden negative Auswirkungen auf Umwelt oder Gesellschaft zu vermeiden. Letztendlich können wir aber weder über die Herkunft aller Kundeneinlagen noch über die konkrete Verwendung aller unserer Kredite vollumfänglich Rechenschaft ablegen.

Die wesentliche Wertschöpfungskette der Sparkasse Chemnitz liegt in der Annahme und Verwaltung von Geldeinlagen, der Ausreichung von Krediten sowie der Versorgung der Bevölkerung mit Zahlungsverkehrsdienstleistungen. Unsere Produkte richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, aber auch Vereine und Kommunen. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit. Jeder Kunde wird bei Bedarf von qualifizierten Mitarbeitern ganzheitlich und bedarfsgerecht zu Anlage-, Altersvorsorge- oder Finanzierungsthemen beraten. In den Beratungsgesprächen wird die Komplexität von Finanzprodukten erklärt, um den Kunden die Chance zu geben, Finanzprodukte nach ihren Bedürfnissen zu erhalten. Hierfür bilden wir unsere Mitarbeiter konsequent weiter.

Neben qualifizierten Mitarbeitern benötigen wir natürliche Ressourcen für die Erbringung unserer Wertschöpfung. Die Digitalisierung ermöglicht uns hier einen wesentlichen Nachhaltigkeitsbeitrag zu leisten, z. B. durch die Reduzierung des Papierverbrauchs.

Als Lieferanten oder Dienstleister arbeiten wir vorrangig mit Unternehmen unserer Region, die den selben strengen gesetzlichen Normen unterliegen. Unser wesentlicher Werbemittelpartner (Deutscher Sparkassenverlag) verpflichtet seine Lieferanten zur Einhaltung einer Ethikrichtlinie (Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen). Darüber hinaus vereinbaren wir bisher keine über die gesetzlichen Bestimmung hinaus gehenden Vorgaben oder Richtlinien. Für die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen denken wir über die Festlegung verbindlicher Kriterien nach, zu denen auch ausdrücklich Umwelt- und Sozialaspekte gehören. Diese wird die Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeit noch in diesem Jahr erörtern.

Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kunden bei Förderbanken. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Teile unserer Überschüsse fließen in die Region zurück. Sie dienen auch der Förderung sozialer Projekte.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeit trägt der Vorstand.

Zur Annäherung an das Thema Nachhaltigkeit und Sensibilisierung der Mitarbeiter wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese besteht aus folgenden Fachbereichen:

- Personal,
- Vertriebsmanagement,
- Private Banking,
- Marketing,
- Unternehmensplanung/ Controlling,
- Compliance Zentrale Stelle,
- Organisation,
- Regulatorik,
- Firmen- und Kommunkunden,
- Treasury.

6. Regeln und Prozesse

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

Da wichtige Themen der Nachhaltigkeit in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert sind, kann bei der Umsetzung auf etablierte Prozesse und Strukturen zurückgegriffen werden. Für die Mitarbeiter/innen gelten klar definierte und verbindlich einzuhaltende Regeln und Wertmaßstäbe, die im Unternehmenshandbuch der Sparkasse Chemnitz dokumentiert sind. Standardisierte Prozesse unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, Kunden bedarfsgerecht und ganzheitlich zu beraten sowie auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien zu achten. Hierzu zählen die Verpflichtung zum Duplex-Druck sowie die Nutzung einer tonersparenden Sparkassenschriftart.

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.

Neben den strategischen Kennziffern (siehe Kriterium 3) wurden bisher keine weiteren Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit festgelegt, daher ist keine Angabe möglich.

Um dennoch unsere Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit zu messen, greifen wir auf das vom DNK empfohlene EFFAS-Indikatoren-Set zurück. Ausgewählte Daten erfassen wir in einem sinnvollen Kosten-Nutzen-Verhältnis und vergleichen diese über einen längeren Zeitraum.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe steht uns der Deutsche Sparkassenverlag und seine Tochterunternehmen als zentraler Lösungsanbieter zur Seite, über den der überwiegende Teil der Einkäufe abgewickelt wird. Sowohl der Deutsche Sparkassenverlag als auch die Sparkasse Chemnitz setzen auf Lösungen, die sich im Unternehmen selbst wie auch bei Kunden ökologisch und betriebswirtschaftlich auszahlen. Eigene Aufträge vergeben wir vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen, die ebenso den strengen deutschen Normen unterliegen.

IT-Dienstleistungen beziehen wir insbesondere über die Finanz Informatik, dem zentralen IT-Dienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Finanz Informatik und deren Kunden haben Anforderungen zur Einhaltung definierter Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette formuliert. Lieferanten und externe Dienstleister der Finanz Informatik müssen ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen. Dementsprechend ist die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien ein wichtiger Bestandteil des Einkaufes von Waren und externen Dienstleistungen der Finanz Informatik.

Darüber hinaus werden bisher keine Lieferanten und Geschäftspartner auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet. Eine Festlegung verbindlicher Kriterien für diese wird die Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeit noch in diesem Jahr erörtern.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Aufgrund unserer regionalen Ausrichtung und den hohen Standards unserer zentralen Dienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe wird keine Notwendigkeit von Auditierungen gesehen. Die Kosten hierfür würden den Nutzen überschreiten.

8. Anreizsysteme

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

Die Sparkasse Chemnitz ist nicht tarifgebunden, wendet jedoch für alle Beschäftigten den Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) an. Übertarifliche Zulagen sind funktionsgebunden und werden den Führungskräften gezahlt. Zudem sind weitere Vergütungssysteme implementiert, bspw. die Sparkassensonderzahlung (SSZ) sowie eine erfolgsabhängige Vergütung und Bonuszahlung in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis vor Bewertung. Für die SSZ gelten die Regelungen der zugrunde liegenden Dienstvereinbarung. Daneben werden in einem untergeordneten Umfang Provisionen ausgezahlt. Der Verwaltungsrat wird jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

Eine Anbindung an Nachhaltigkeitsziele erfolgt dabei nicht und ist für die Zukunft nicht geplant.

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.

Ebenso wie die Sparkasse ist die Mehrzahl ihrer Mitarbeiter in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen. Diskursiv wurden in einem Erfahrungsaustausch von Nachhaltigkeitsbeauftragten im Ostdeutschen Sparkassenverband (OSV) wesentliche Anspruchsgruppen identifiziert. Mitarbeiter, Kunden sowie die Träger wurden als wesentlich anerkannt, darüber hinaus sind wir im Austausch mit der lokalen Wirtschaft oder bestimmten gesellschaftlichen Institutionen.

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen erfolgt neben persönlichen Gesprächen bei Veranstaltungen und über mediale Kanäle (Facebook, Printmedien). Mit unseren Trägern treten wir insbesondere in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen unseres Verwaltungsrates in den Dialog. Unsere Mitarbeiter werden über das Intranet (Mitarbeiterinformationsportal) laufend über aktuellen Projekte und Prozesse informiert.

Kundenäußerungen und -beschwerden sehen wir als Chance. Diese geben uns die Möglichkeit zum Dialog und tragen zur stetigen Verbesserung unserer Dienstleistungen bei. Im Rahmen unseres Beschwerdemanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um Verbesserungspotenzial zu erkennen und leiten dieses zur Prüfung in die Fachabteilungen weiter.

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.

Als Finanzdienstleister haben unsere angebotenen Produkte im Kern kaum direkte negative ökologische Auswirkungen. Unser Selbstverständnis und unser öffentlicher Auftrag tragen dazu bei, den wirtschaftlichen Wohlstand der Region zu fördern.

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>

Neue Produkte unterliegen strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen, bevor wir diese Kunden anbieten. Wir tauschen uns mit Sparkassen und unserem Regionalverband zu Good-Practice-Beispielen aus und versuchen kontinuierlich mit innovativen Partnern das digitale Erlebnis der Sparkasse zu verbessern. Dies erleichtert unseren Kunden Bankgeschäfte zu erledigen und erlaubt es uns durch effiziente Prozesse den ökologischen Fußabdruck von Bankgeschäften zu verringern.

Ein Beispiel ist das digitale Postfach, was dem Kunden die rechtssichere und bequeme Ablage seiner Konto- und Kreditkartenauszüge ermöglicht und gleichzeitig den Einsatz von Kontoauszugspapier verringert.

Weiterhin wurden die vorbereitenden Sitzungsunterlagen für die regelmäßig stattfindenden Zusammenkünfte unseres Verwaltungsrates über einen sicheren Datenraum mit Tablets realisiert, was zu einer erheblichen Einsparung an Papier führte. Vorlagen/ Unterlagen werden den Mitgliedern ausschließlich auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt.

Ebenso werden sukzessive Pen-Pads eingeführt, die mit einer digitalen Unterschrift bei der Vertragseröffnung/-änderung sowie bei Kontoverfügungen die papierhafte Erstellung und Archivierung von Dokumenten auf ein Mindestmaß reduzieren.

Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit nach Nachhaltigkeitskriterien gemanagten Investmentfonds der DekaBank und anderer Anbieter hält die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten, bereit.

Als sozialen Nutzen sehen wir die breite Förderung der privaten und betrieblichen Vorsorge für das Leben nach der Berufstätigkeit - hier werden die Kunden auf alle derzeit möglichen Formen, angefangen von der klassischen Altersvorsorge über fondsbasiertes Sparen, der Schaffung von Wohneigentum oder eine Förderung durch die Landesbausparkassen, umfassend beraten.

Gemäß unserer Geschäftsstrategie hat der Vertrieb von Förderkrediten einen angemessenen Stellenwert.

In der Privat-, Firmen- und Kommunalkundenberatung wird u. a. mit dem Einsatz von Förderdarlehen aus den KfW-Energieeffizienzprogrammen, KfW-Wohneigentumsprogramm und den KfW-Programmen zur Förderung erneuerbarer Energien ein Beitrag zum energieeffizienten, zukunftsorientierten und attraktiv geförderten Bauen oder Sanieren geleistet.

Ideen von Mitarbeitern werden im Ideenmanagement bearbeitet und tragen zu einer nachhaltigeren Produkt- und Prozessgestaltung bei.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Wir vertreiben Finanzprodukte, für die keine Energieeffizienz angegeben werden kann.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Unser Geschäftsmodell sieht keine Forschung für ESG-relevante Bereiche vor. Daher ist keine Angabe möglich.

In der Sparkassen-Finanzgruppe übernehmen insbesondere die Sparkassenverbände sowie die Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe e.V. Grundlagenforschung im Bereich ESG-Kriterien.

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.

Unser Geschäftsmodell ist durch seinen regionalen Bezug auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen angelegt, da weite Wege vermieden und die deutschen Umweltstandards eingehalten werden.

Wir sehen derzeit weder in der eigenen Geschäftstätigkeit noch in den Geschäftsbeziehungen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten. Unsere Mitarbeiter sind für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert.

Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit werden primär Papier und Energie als natürliche Ressourcen verbraucht. Die bewusste Nutzung von Papier und der damit verbundene Abfall ist uns wichtig und wird wie bereits beschrieben durch die Digitalisierung stetig reduziert. Durch regelmäßige Energie-Audits beschäftigen wir uns systematisch mit dem Energieeinsatz und -verbrauch. Dabei werden nicht nur aktuelle Werte festgestellt, sondern auch unter Einbeziehung der Geschäftsleitung Maßnahmen erarbeitet, diese zu reduzieren. (siehe 12.)

Konzeptionell verfolgen wir die wesentlichen Umweltbelange derzeit in Filialkonzepten, die vom Vorstand verabschiedet werden und interne Controllingprozesse durchlaufen. Basis für alle zukünftigen Bau-, Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen ist die Einhaltung der Energieparverordnung (EnEV).

Wir haben im Zuge eines Energieaudits seit 2015 die unter Kriterium 12 beschriebenen Maßnahmen umgesetzt. Ziel ist dabei eine bewusster und schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Chemnitz keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Sie hat darüber hinaus keinerlei negative Auswirkung für die Standortgemeinden.

Folglich sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Sparkasse auf die Biodiversität aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

Folgende Zahlen stehen uns bisher aus dem Jahr 2016 zur Verfügung:

Verbrauch Kopierpapier: 7,72 Tonnen

Papierverbrauchseinsparung (Kopierpapier) 2016 gegenüber 2015: 7,55 %

Energieverbrauch (Eigenverbrauch, Strom, Wärme): 6.221.130 kWh

43,3 % unseres Verbrauches stammt aus regenerativen Quellen (lt. Angabe der Versorger).

Im Zuge einer kontinuierlichen nichtfinanziellen Berichterstattung werden diese Zahlen zukünftig regelmäßig auf der Basis der Werte des jeweiligen Vorjahres erhoben, um die Ergebnisse messen zu können. Dann werden auch Auswirkungen der Maßnahmen sichtbar. Konkrete Ergebnisse für das Jahr 2017 liegen voraussichtlich erst im Jahr 2019 vor.

12. Ressourcenmanagement

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

Als Finanzdienstleistungsunternehmen liegen unsere Schwerpunkte anders als im produzierenden Gewerbe. Die Rohstoffproduktivität stellt keinen maßgeblichen Indikator dar. Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen zum Umweltschutz hinaus sind wir bemüht, den Umweltschutz aktiv und langfristig mit dem Ziel weiterzuentwickeln, Umweltbelastungen zu verringern oder bestenfalls gänzlich zu vermeiden. Zielvorgaben bestehen nicht und sind aktuell auch nicht geplant.

Basis für alle künftigen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen an und in unseren Gebäuden ist die Einhaltung der Energieeinsparverordnung (EnEV). Zudem rüsten wir Bereiche mit stromintensiver Beleuchtung (z.B. 24h-Foyers, Tiefgaragen, ältere Außenwerbung) sukzessive auf LED-Technik um.

In 2015 führten wir erstmals ein Energie-Audit auf Grundlage des Energiedienstleistungsgesetzes (DIN 16247-1) durch. Weitere Audits sind geplant.

In den letzten Jahren haben wir folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED,
- Austausch älterer Pumpen gegen energiesparende Modelle,
- Erhöhung des Anteils Strom im Bezug aus regenerativen Energien.

Bei der Anschaffung/Austausch von PC-Technik achten wir auf deren Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit. So werden zu ca. 75 Prozent Thin-Clients an Arbeitsplätzen eingesetzt, die eine bis zu 50 %ige Stromersparnis gegenüber herkömmlichen PC's aufweisen. Arbeitsplatzdrucker wurden durch zentrale Netzwerkdrucker an zentralen Stellen ersetzt.

Außerdem testen wir an einem Musterplatz ein ressourcenschonendes Klimatisierungskonzept, von welchem wir uns eine deutliche Wärmemengensparnis versprechen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Eine entsprechende Auswertung liegt für den Zeitraum noch nicht vor.

Ab dem Jahr 2019 werden diese Daten zeitnah erhoben und fristgemäß veröffentlicht.

Für das Jahr 2014 liegen folgende Daten vor:

In allen Standorten der Sparkasse Chemnitz trennen wir den Müll wie in der Region üblich wie folgt: Papier, Grüner Punkt, Biomüll, Restmüll, Sondermüll.

Das Gesamtgewicht Abfall 2014 betrug 351,11 t (Hauptabfallmengen: knapp 200,35 t Papier/Pappe/Kartonagen und 98,24 t Restmüll [Hausmüll]).

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Der gesamte Abfall wird an ein drittes Unternehmen weitergegeben, weshalb die Sparkasse den Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird, nicht erheben kann.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Eine entsprechende Auswertung liegt für den Zeitraum noch nicht vor.

Für das Jahr 2016 betrug der Energieverbrauch (Eigenverbrauch, Strom, Wärme): 6.221.130 kWh.

Ab dem Jahr 2019 werden diese Daten zeitnah erhoben und fristgemäß veröffentlicht.

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 Treibhausgas (THG)-Emissionen nach dem Greenhouse Gas (GHG) werden nicht ermittelt.

Im Jahr 2018 wollen wir gemeinsam mit dem Ostdeutschen Sparkassenverband Wege finden und prüfen, inwieweit wir CO₂-Kennzahlen erheben können.

Dennoch hat für uns die Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emission eine hohe Priorität. Dies gewährleisten wir durch den bewussten Einsatz von Ressourcen und durch energieeffizientes Wirtschaften.

Zum Beispiel verfügen unsere Multifunktionsgeräte über CO₂-neutralen Toner.

Der bisherige Anteil an erneuerbaren Energien beträgt nach Angabe der Versorger jetzt bereits 43,3 %. Auch bei Neuvertragsabschlüssen ab dem Jahr 2018 legen wir wieder Wert auf einen hohen Anteil an erneuerbaren Energien.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Die Daten konnten bisher nicht erhoben werden, da keine Messtechnik zur Verfügung steht. Daher ist keine Angabe möglich.

Im Jahr 2018 wollen wir gemeinsam mit dem Ostdeutschen Sparkassenverband Wege finden und prüfen, inwieweit wir CO₂-Kennzahlen erheben können.

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.

Die Sparkasse Chemnitz wird ausschließlich in ihrem regionalen Geschäftsgebiet tätig. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes (TVöD) und den deutschen Arbeitsgesetzen, in denen u. a. Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Ebenso bietet die Sparkasse Chemnitz ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine tariflich geregelte zusätzliche Altersvorsorge durch eine Versicherung in der Kommunalen Zusatzversorgungskasse.

Zusätzlich regeln Verhaltensrichtlinien und allgemeine Bestimmungen (z. B. zur Nutzung von Internet) die Arbeitsabläufe.

Für den Bereich „Personal“ ist der Vorstandsvorsitzende zuständig. Somit ist der Vorstand in die Personalangelegenheiten, die durch die Personalabteilung wahrgenommen bzw. umgesetzt werden, eingebunden. Es liegen keine Risiken vor.

Für alle Beschäftigten der Sparkasse Chemnitz werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Sachsen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte werden durch den Personalrat wahrgenommen. Die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber hinaus von der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der zuständigen Stelle für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertreten.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Damit werden alle nationalen Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten und erfüllt. Die Einhaltung wird durch Prüfprozesse der internen Revision sichergestellt.

Darüber hinaus wird über das Beschwerdemanagement, Personalentwicklungsprozesse, Beurteilungsgespräche, die Personalvertretung oder das Ideenmanagement die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens gefördert.

Risiken sehen wir im demografischen Wandel und der zunehmenden Digitalisierung. Hier müssen wir ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur unserer Mitarbeiter sowie dem der Aufgabe qualifiziertem Nachwuchs finden (siehe Kriterium 1).

Für ein nachhaltiges Personalmanagement wurden auf Grundlage der Befragungsergebnisse für die Aktualisierung der Personalrichtlinien in 2017 (siehe Kriterium 2) Fokusthemen als Strategieschwerpunkte mit besonderer Relevanz für die Zukunft identifiziert:

- Personalbedarfsplanung (Element: Personalplanung),
- Arbeitgeberattraktivität (Element: Personalgewinnung),
- Nachfolgeplanung (Element: Personaleinsatz),
- Personalumbau (Element: Personaleinsatz),
- Personalentwicklung für erfahrene Mitarbeiter (Element: Personalentwicklung),
- Digitalisierung (Element: Personalentwicklung),
- Gesundheitsmanagement (Element: Führung).

Am Beispiel Gesundheitsmanagement wurden folgende Ziele gesetzt:

- die Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter (Balance aus seelischen, emotionalen, körperlichen, sozialen und geistigen Komponenten),
- die Erhaltung und Steigerung der Leistungsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit,
- die Erhaltung und Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation,
- die Stärkung der Kommunikation,
- die Senkung der durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen entstehenden Kosten.

Als konkrete Maßnahme wird derzeit ein Konzept für das allgemeine Gesundheitsmanagement erarbeitet und ein Gesundheitstag für 2018 organisiert. Ein

Messkriterium für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist die Anzahl der Fehltag. Das Konzept hat noch nicht zu feststellbaren Auswirkungen geführt.

Benannte Konzepte werden durch die Unternehmensführung genehmigt und die Umsetzung beauftragt. Die Umsetzung wird in regelmäßigen Abständen überprüft, mit der Geschäftsleitung erörtert und ggf. Anpassungen vorgenommen.

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.

Für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umfassend und haben eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Beschwerdestelle.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Eine familienfreundliche Personalpolitik und ein kollegiales Miteinander sind wichtige Anliegen für uns. Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir männliche Mitarbeiter ermutigen, Zeit mit der Familie zu verbringen. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Zu gesundheitlichen Maßnahmen haben wir bereits ausführlich unter Kriterium 14 berichtet.

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Hierfür wurde im Jahr 2013 ein Personalentwicklungsprogramm aufgelegt, was ausgewählten Mitarbeiterinnen ermöglicht, eine Geschäftsleitereignung nach KWG zu erlangen und perspektivisch in eine Führungsposition einzusteigen.

Mit der Verabschiedung eines Frauenförderplans wird eine familienbewusste Personalpolitik in der Sparkasse Chemnitz verankert. Dieser Frauenförderplan hat zum Ziel, die gezielte berufliche Förderung von Frauen, insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

Variable Arbeitszeit, ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung (45,70 %) sowie Altersteilzeit sind moderne Arbeitszeitformen und machen das Berufsleben in der Sparkasse Chemnitz flexibel und planbarer. Auch mit der Möglichkeit im „home office“ zu arbeiten, reagiert die Sparkasse auf sich verändernde Arbeitswelten.

Die von uns errichtete Kindertagesstätte „Kita an der Sparkasse“ wird als kommunale Einrichtung auch durch die Kinder unserer Beschäftigten gern genutzt und trägt damit dem zunehmenden Bedarf an Betreuungsplätzen Rechnung.

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.

Motivierte und fachkompetente, dienstleistungs- und vertriebsorientierte sowie unternehmerisch denkende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden und damit der langfristige Erfolg der Sparkasse ruht. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist Grundlage für alle unsere Konzepte mit Arbeitnehmerbezug (siehe dazu Ausführungen in den Kriterien 1, 14 und 15). Eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Jahr 2017 von 21,8 Jahren belegt dabei eine hohe Kontinuität des Personalbestandes und ist gleichzeitig Indikator für eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber.

Die stetig steigenden Fachanforderungen im internen Bereich und die wachsenden Ansprüche an die Betreuung verschiedener Kundengruppen aufgrund immer komplexer werdender Rahmenbedingungen führen dazu, dass die Sparkasse Chemnitz seit vielen Jahren auf eine zielgerichtete und nachhaltige Qualifizierung ihrer Beschäftigten setzt. Für einen lebenslangen Lernprozess bieten wir in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. Durchschnittlich bildeten sich unsere Mitarbeiter an 0,82 Tagen im Berichtszeitraum weiter.

Mit dem Risiko des demografischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung muss die Sparkasse ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur ihrer Mitarbeiter sowie auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs finden.

Die Sparkasse Chemnitz setzt vorrangig auf eigene Nachwuchskräfte und bildet diese aus (z. B. im dualen Studium oder Traineeprogrammen). Eine

überdurchschnittliche Ausbildungsquote stärkt unser Haus bei der Bewältigung des demografischen Wandels und zeigt die regionale Verantwortung.

Die Ausbildung des Berufsnachwuchses erfolgt in der SC Ausbildungszentrum GmbH, einer 100 %igen Tochter der Sparkasse Chemnitz. Per 31.12.2017 absolvieren 31 Auszubildende die Berufsausbildung zur Bankkauffrau/Bankkaufmann.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen). [Link](#)

Altersstruktur Mitarbeiter:

	gesamt	männlich	weiblich
unter 20	3	1	2
20 bis unter 30	40	16	23
30 bis unter 40	82	34	49
40 bis unter 50	260	77	182
50 bis unter 55	116	31	86
55 bis unter 60	74	13	61
60 und älter	42	6	36

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl. [Link](#)

439 weibliche Mitarbeiter entsprechen 71,2 % der Gesamtmitarbeiter.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Anteil weiblicher Führungskräfte an der Gesamtzahl Führungskräfte: 39,2 %

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. [Link](#)

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter im Jahr 2017: 395,34 EUR

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Für die Sparkasse Chemnitz als national tätiges Unternehmen gehört die Achtung der Menschenrechte zu den Grundwerten. Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Wir vermeiden es, mit entsprechenden Unternehmen zusammenzuarbeiten.

Die Sparkasse Chemnitz ist ein Dienstleistungsunternehmen. Die Dienstleistungen werden vorrangig durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

erbracht. Produktionsmittel, die zur Erbringung der Dienstleistungen benötigt werden, wie z. B. Computer und Mobiliar, werden vorzugsweise bei lokalen Händlern unter Beachtung von internationalen DIN-Normen erworben. Unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit werden weitere Aufträge ebenfalls vorrangig an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen vergeben, die auch deutschen Normen unterliegen. Die Achtung von Menschenrechten wird damit vorausgesetzt. Auch die Ethikrichtlinie unseres zentralen Werbemittelpartners (Deutscher Sparkassenverlag) bestätigt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen. Risiken sind derzeit nicht erkennbar.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus verfolgen wir kein gesondertes Konzept.

Für die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen denken wir über die Festlegung verbindlicher Nachhaltigkeitskriterien nach. Diese wird die Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeit noch in diesem Jahr erörtern.

Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen. Damit besteht für unsere Mitarbeiter kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen.

Ziel aller Maßnahmen ist es, dass Menschenrechte geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

Die Geschäftsleitung ist in alle Prozesse direkt eingebunden. Interne Prüfungen finden regelmäßig im Rahmen des Prüfungsplanes durch die interne Revision statt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Verstöße über formelle Verfahren eingereicht oder über interne Kontrollen festgestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Eine Zertifizierung nach SA 8000 wird nicht durchgeführt, da wir überwiegend nur in der Region tätig sind.

Die Daten sind und werden nicht erhoben (siehe Kriterium 17). Daher ist keine Angabe möglich.

Als Verbundpartner, Zentralbank und Produktlieferant der Sparkassen im Freistaat Sachsen gibt die Landesbank Baden-Württemberg in Bezug auf Menschenrechte eine Erklärung zum UK Modern Slavery Act ab.

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 Chemnitz sichert die Versorgung der Region mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen und stärkt den Wettbewerb im Kreditgewerbe. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die Entwicklung der Region, indem sie niemanden vor dem Zugang zu Bankgeschäften ausschließt, die allgemeine Vermögensbildung fördert und Steuer- und Gehaltszahlungen sowie Ausschüttungen an die Träger leistet. Damit verbleibt ein Großteil der Erträge in der regionalen Wirtschaft – eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung vor Ort. Wir beraten unsere Kunden umfassend, um wesentliche soziale Risiken wie z. B. Altersarmut oder Verdienstaufschlag abzusichern. Viele unserer fundamentalen Ziele sind im Sparkassengesetz des Freistaates Sachsen (SächsSparkG) verankert.

Mit dem Ziel, den öffentlichen Auftrag zu erfüllen, das Image der Sparkassen weiter zu verbessern und die Kundenbindungen zu intensivieren, engagiert sich die Sparkasse Chemnitz in der Region durch Spenden, Sponsoring- und Förderleistungen für soziale, kulturelle, wissenschaftliche sowie sportliche Zwecke und Einrichtungen. Das geht bereits aus § 1 der Satzung der Sparkasse Chemnitz hervor, wonach wir eine dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts darstellen.

Die Geschäftsleitung stellt jährlich ein Budget zur Verfügung, aus dem finanzielle Zuwendungen und Unterstützungsleistungen mit dem Ziel, zum Gemeinwesen in der Region beizutragen, finanziert werden.

Die Verteilung erfolgt entsprechend der jährlichen Anfragen von Vereinen und Organisationen.

So hat die Sparkasse Chemnitz im Jahr 2017 diverse Umweltprojekte mit insgesamt über 24.000 EUR gefördert. Auch war uns auch 2017 wieder die finanzielle Unterstützung von verschiedenen Nachhaltigkeitsprojekten der Sächsischen Hans-Carl-von-Carlowitz-Gesellschaft e.V. ein besonderes Anliegen.

Ein wesentlicher Fokus liegt für uns auf der finanzwirtschaftlichen Bildung in der Region. Dafür wurden viele Veranstaltungen und Themenabende für unsere Kunden sowie regelmäßige Vorträge durch unsere Jugendmarktbetreuer in Schulen durchgeführt. Außerdem unterstützen wir die regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft, um den Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen, z. B. dem örtlichen Mittelstand, zu pflegen.

Weitere rund 160.000 EUR flossen 2017 in Wissenschaft und Forschung - darunter vorwiegend in langfristige Maßnahmen und Projekte. Z. B. unterstützen wir seit dem Jahr 2014 die Juniorprofessur "Entrepreneurship in Gründung und Nachfolge" an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Chemnitz. Die Kooperationspartner verbindet dabei das gemeinsame Anliegen der Förderung und Stärkung des Wissenschaftsstandortes Chemnitz. Hierbei entstand aus den Themen „Unternehmensgründung“ und „Unternehmensnachfolge“ aufgrund ihrer großen praktischen Relevanz der erhebliche Bedarf einer Bearbeitung in Lehre und Forschung. Die Juniorprofessur bietet die Möglichkeit, Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Hochschullehrern entsprechende Lehr- und Qualifizierungsangebote zur Vorbereitung auf akademische Ausgründungen oder eine eigene unternehmerische Tätigkeit im Zuge der Unternehmensnachfolge anzubieten, die bestehenden Forschungsaktivitäten in diesem Fachgebiet deutlich zu intensivieren und Forschungsarbeiten zu initiieren. Über die Ergebnisse der Tätigkeit wird jährlich berichtet.

Auch sind viele unserer Mitarbeiter in unterschiedlichen Bereichen ehrenamtlich aktiv. Schließlich ergeben sich im Rahmen dieser Aktivitäten daraus zahlreiche Gelegenheiten, um unser Engagement mit unseren Anspruchsgruppen zu diskutieren und gegebenenfalls anzupassen.

Benannte Konzepte werden durch die Unternehmensführung genehmigt und die Umsetzung beauftragt. Unterjährig erfolgt eine permanente Überprüfung der Unterstützung des Gemeinwesens. Die Ergebnisse werden mit der Geschäftsleitung erörtert und ggf. Anpassungen vorgenommen.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, sehen wir aus vorgenannten Aspekten heraus nicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Sparkasse Chemnitz hat zum Ziel, jegliche Form von Korruption und Bestechung zu vermeiden. Dafür halten wir ein umfassendes Compliance-Konzept (i. S. Strategie - u. a. internes Hinweisgebersystem, Arbeitsordnung (regelt z. B. die Annahme von Geschenken), eine Zentrale Stelle zur Überwachung doloser und strafbarer Handlungen, Compliance-Beauftragte für MaRisk und WpHG) vor, welches den hohen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass die Mitarbeiter zu den wesentlichen Risiken kontinuierlich sensibilisiert werden und rechtskonform handeln.

Wir halten interne Richtlinien zur Vermeidung von Korruption oder Bestechung sowie zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen vor, die für alle Mitarbeiter verbindlich sind. Allen Mitarbeitern sind die Richtlinien zugänglich. Es wird keine Form der Korruption oder Bestechung toleriert. Wir behandeln Geschäftspartner fair und verkehren mit Behörden in Deutschland und im Ausland auf Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien.

Neben regelmäßigem Monitoring, Stichprobenprüfungen, dem Nachgehen von gemeldeten Sachverhalten erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung. Im Ergebnis der Überprüfungen gab es im Jahr 2017 keine Hinweise auf unerlaubte politische Einflussnahmen.

Die Sparkasse Chemnitz ist Mitglied des Ostdeutschen Sparkassenverbandes, welcher wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) gehören. Der OSV ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Er hat den gesetzlichen Auftrag, in seinem Geschäftsgebiet das Sparkassenwesen zu fördern, insbesondere die Sparkassen, ihre Träger und die Sparkassenaufsichtsbehörden der Länder fachlich zu beraten und die Jahresabschlussprüfungen bei den Mitgliedsparkassen durchzuführen. Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Sparkasse Chemnitz wird regelmäßig von der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) geprüft.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für die Sparkasse Chemnitz umfassen:

- das Sparkassengesetz des Freistaates Sachsen (SächsSparkG),
- das Kreditwesengesetz (KWG),
- die Basel I - III Rahmenwerke,
- die Kapitaladäquanzverordnung und –richtlinie CRR/CRD IV,
- die Liquiditätsverordnung (LiqV),
- die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk),
- die Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp)
- Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID I und II).

Die Sparkasse Chemnitz tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker. Daher sehen wir auch kein wesentliches Risiko einer unerlaubten politischen Einflussnahme.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz. [Link](#)

Die Sparkasse Chemnitz tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an politische Parteien.

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.

Wie unter Kriterium 19 bereits berichtet, lehnt die Sparkasse Chemnitz jegliche Form von Korruption und Bestechung ab und hält ein umfangreiches Compliance-Konzept vor.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

Die Überwachung dieser Vorgaben regeln folgende Stellen in der Sparkasse Chemnitz:

- MaRisk-Compliance-Beauftragter,
- Kapitalmarkt-Compliance-Beauftragter,
- Datenschutzbeauftragter,
- Informationssicherheitsbeauftragter,
- Geldwäschebeauftragter,
- Zentrale Stelle.

Diese sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Die Beauftragten/Zentrale Stelle stellen durch Vorkehrungen und mit Gegenmaßnahmen sicher, dass die Sparkasse im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handelt. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von (Compliance-) Risiken. Die Beauftragten/Zentrale Stelle identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Compliance geprüft.

Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Berichte an die Geschäftsleitung und werden an die Interne Revision sowie tw. an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Compliance-Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (internes Hinweisgebersystem).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen. [Link](#)

0,00 EUR

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

0,00 %