



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Sparkasse Karlsruhe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Karlsruhe

Peter Dangelmaier

Kaiserstraße 223
76133 Karlsruhe
Deutschland

0721 146 1382
0721 146 1916
peter.dangelmaier@spk-ka.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Karlsruhe wurde im Jahr 1812 gegründet und ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts in kommunaler Trägerschaft mit Sitz in Karlsruhe. Im Sparkassengesetz Baden-Württemberg ist geregelt, dass die Sparkasse die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand zu sichern sowie die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger *zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern hat.

Dieser öffentliche/ gesellschaftliche Auftrag prägt unser gesamtes Geschäftsmodell. Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern gemeinwohlorientiert. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Wir verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Unsere Refinanzierung erfolgt hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kunden bei Förderbanken. Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb finanzieren wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair und beachten die Gesetze.

Als Sparkasse betreiben wir alle banküblichen Geschäfte, soweit das Sparkassengesetz, die Sparkassengeschäftsordnung oder die Satzung keine Einschränkungen vorsehen. Gemeinsam mit anderen Partnern und der Sparkassen-Finanzgruppe ermöglichen wir Privatkunden, Unternehmen und Kommunen den Zugang zu einem umfangreichen Angebot an Finanzdienstleistungen und -produkten.

Unser Geschäftsgebiet mit rund 554.000 Einwohnern deckt einen wesentlichen Teil der TechnologieRegion Karlsruhe ab. Mit 1.355 Mitarbeitern, einer Bilanzsumme von rund 10 Milliarden Euro am Ende des Jahres 2020 und 42 mitarbeiterbesetzten Geschäftsstellen sowie 40 SB-Filialen zählt unser Haus zu den großen Sparkassen in Baden-Württemberg. Den Kunden garantieren wir eine ganzheitliche Beratung und umfangreichen Service zu allen Finanzdienstleistungen. Die Qualität der Beratung spiegelt sich im deutschlandweiten Bankenqualitätstest von „DIE WELT“ wider, denn hier belegt

die Sparkasse Karlsruhe nicht zum ersten Mal deutschlandweit Spitzenplätze, wie den 1. Platz im Private Banking und den 3. Platz in der Beratung von Privatkunden.

* Wenn im Folgenden für Angaben, die sich auf Personengruppen beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

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.

Bereits mit der Gründung im Jahr 1812 wurden im sozialen Bereich Ziele verfolgt, denen heute ein nachhaltiger Charakter zugeschrieben wird. Aus dieser Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. In einem ersten Schritt wurde eine entsprechende Passage in unsere Geschäftsstrategie aufgenommen. Nachhaltigkeit erstreckt sich maßgeblich auf die drei Nachhaltigkeits-Komponenten, d. h. auf ökonomische, ökologische und soziale Bereiche. Dabei orientieren wir uns auch an den Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Bankwesen der Vereinten Nationen (Principles for Responsible Banking) und dem Merkblatt der BaFin zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Wir unterstützen darüber hinaus Unternehmen, Privatpersonen und Kommunen auf ihrem Weg hin zu mehr Nachhaltigkeit durch geeignete Finanzdienstleistungen.

Viele unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen lagen schwerpunktmäßig auf Umweltbelangen. So haben wir im Jahr 2013 im Rahmen von ECOfit Umweltleitlinien verabschiedet, die ein Bekenntnis zum Umwelt- und Klimaschutz enthalten. Aus ECOfit heraus wurde ein ökologischer Maßnahmenkatalog erarbeitet, der mehrmals pro Jahr durch ein speziell hierfür zusammengestelltes Team von Führungskräften aktualisiert wird. Derzeit nutzen wir vor allem aktuelle Themen und Fragestellungen, um punktuell ökologische Ansätze in weitere Bereiche unserer Sparkasse zu tragen.

Trotz aller Beeinträchtigungen, die die Corona-Pandemie mit sich gebracht hat, lag auch ein Schwerpunkt in den Vorbereitungen, Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertpapierberatung zu verankern.

Zusätzliche Maßnahmen mit nachhaltiger Zielsetzung sind bei den einzelnen Kriterien, insbesondere bei den Kriterien 14, 18 und 20 aufgeführt. In unserer Geschäfts- und Risikostrategie sind Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit verankert. Die ökologische Dimension werden wir – auch unter Berücksichtigung von regulatorischen und regionalen Anforderungen – weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund haben wir eine separate Nachhaltigkeitsstrategie derzeit noch nicht formuliert.

Auch für das Geschäftsjahr 2020 berichten wir nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Mit diesem Berichtsstandard sind ausgewählte Leistungsindikatoren nach der Global Reporting Initiative (GRI) verbunden. GRI hat ihre bisherigen G4-Leitlinien zu den sogenannten „Sustainability Reporting Standards (SRS)“ weiterentwickelt.

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.

Gemeinwohlorientierung gehört zum Wesenskern der Sparkassen. Sie verpflichtet zu nachhaltigem Handeln und besteht vor allem darin, eine ausgeglichene Entwicklung der Region zu gewährleisten. Dies sehen wir als Vorteil für die nachhaltige Entwicklung der Region an, wo wir Verantwortung bei der Lösung aktueller Herausforderungen übernehmen. Als Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Dieses verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt.

Zu unterscheiden ist hierbei, wie die Sparkasse durch ihr Handeln Umwelt und Gesellschaft beeinflusst (Inside-out-Perspektive) und wie äußere Faktoren auf die Sparkasse einwirken (Outside-in-Perspektive).

Inside-out

- Nachhaltiges Arbeiten gewährleistet, dass die Qualität der angebotenen Leistungen weiterhin im Vordergrund steht. Hierzu gehört es, die Produkte stets an den Kundenbedürfnissen auszurichten, dabei aber auch ökologische oder soziale Aspekte zu berücksichtigen. Die ökologischen

Chancen umfassen vor allem die Vergabe von Krediten zur Förderung von Energiesparen bzw. Erzeugung erneuerbarer Energie und nachhaltige Geldanlagen.

- Auch nutzen wir unsere aktuellen Bauvorhaben, um die Barrierefreiheit in unseren Filialen auszubauen und zu verbessern.
- Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements setzen wir auch unsere Förderleistungen primär mit nachhaltiger Zielsetzung ein.

Outside-in

- Der Umgang mit den Folgen des Klimawandels und die Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise erhalten eine wachsende Bedeutung. Als Kreditinstitut sind wir gefordert, diese Aspekte in die Management- und Steuerungssysteme und in Produkte und Prozesse des Bankgeschäfts weiter zu integrieren.
- Als Sparkasse sind wir aber nicht nur in der analogen, sondern auch in der digitalen Welt der Lebens- und Geschäftsbegleiter unserer Kunden. Mit dem Ausbau der digitalen medialen Kanäle zu einer eigenen multibankenfähigen Plattform tragen wir den veränderten Kundenbedürfnissen, die durch die Corona-Pandemie noch eine zusätzliche Beschleunigung erfahren haben, Rechnung. Auch unsere Mitarbeiter haben ihre digitalen Kompetenzen in den vergangenen Jahren erheblich erweitert.
- Um dem demographischen Wandel und den Risiken einer Überalterung der Belegschaft zu begegnen, gewinnt die Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte durch Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität immer mehr an Bedeutung.
- Negativzinsen und Regulatorik und der damit verbundene Mehraufwand sind weitere Herausforderungen, denen wir in einem steten Anpassungsprozess begegnen müssen. Risiken liegen insbesondere in rückläufigen Zinserträgen und weiter steigenden Kosten für Regulatorik.

Unsere wesentlichen Ziele und Nachhaltigkeitsaspekte verfolgen wir langfristig. Im jährlichen Turnus greifen wir zudem interne wie externe (z. B. Ergebnisse von Kundenbefragungen) Anregungen auf, nach einer Stärken-/Schwächenanalyse werden die Schwerpunkte erneut priorisiert. Zum Beispiel ergab sich aus unserer Online-Kundenbefragung 2020 das Handlungsfeld, dass der Bekanntheitsgrad unserer digitalen Dienstleistungen gesteigert werden kann. Dies ist Grundvoraussetzung, um in Folge die Nutzungsquoten und somit deren Beitrag zur Nachhaltigkeit zu steigern.

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.

Ausgehend von ECOfit werden in einem Maßnahmenprogramm regelmäßig qualitative Ziele definiert, priorisiert und auf Zielerreichung überprüft. Schwerpunkt ist die Verringerung der CO₂-Emissionen. So wird z. B. bei der Neuanschaffung von technischen Geräten auf eine gesteigerte Energieeffizienz geachtet. Konkrete quantitative Ziele werden nicht definiert.

Einer umfassenderen Standortbestimmung diene Ende 2020 der Nachhaltigkeitscheck des Sparkassenverbands Baden-Württemberg, der einen Vergleich mit anderen Häusern erlaubt. Dabei haben wir in vielen Bereichen mögliches Potenzial für Verbesserungen identifiziert, die nun näher betrachtet werden. Messbare Nachhaltigkeitsziele daraus haben wir derzeit noch nicht abgeleitet. Vielmehr werden wir für die CO₂-Bilanz zunächst eine belastbare Zahlenbasis definieren, die dann eine verlässliche Messung künftiger Fortschritte erlauben soll. Im Risikocontrolling soll ab 2021 die Analyse der Relevanz der Nachhaltigkeitsrisiken auf Basis des Merkblatts der BaFin zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (16/2019) fortgeführt und dabei etwaige identifizierte risikorelevante Teilaspekte, sofern erforderlich, in unseren Risikomanagementprozessen berücksichtigt werden. Hierzu dient uns auch eine Analyse der Strukturen unseres Kreditportfolios. Insgesamt priorisieren wir unsere Ziele überwiegend entsprechend dem (wirtschaftlichen) Nutzen, den wir für die Sparkasse daraus ableiten können. Dies können Einsparungen sein, aber auch Ziele, die Ertragskraft oder Wettbewerbsposition stärken. Letzteres wollen wir immer stärker auch dadurch erreichen, dass wir Nachhaltigkeitsthemen in die Kundeberatung einbringen. Wir orientieren uns dabei auch an den Principles for Responsible Banking der UN, die als Rahmen für die Kreditwirtschaft weltweit dienen sollen, um die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen zu erreichen. Erklärtes Ziel ist es auch, die Sparkasse dauerhaft als wichtigste und beste Bank vor Ort zu positionieren und sie für die Zukunft vorzubereiten. Deshalb pflegen wir ein flächendeckendes Geschäftsstellennetz, regionale Verwurzelung und die langfristige persönliche Kundenbeziehung. Dies wirkt sich nachhaltig auf Kundenzufriedenheit und -bindung aus. Diese, sowie auch die Marktanteile, werden regelmäßig von einem Marktforschungsinstitut erhoben.

Um die Kundenbindung durch ausgezeichnete Beratungskompetenz auf hohem Niveau zu halten, investieren wir überdurchschnittlich in zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zahlreiche Seminare und Fortbildungen halten die Qualifikation unserer Mitarbeiter aktuell (durchschnittlich 1,74

Seminartage pro Mitarbeiter in 2020). Coronabedingt wurde in 2020 das Präsenzseminarangebot zur Einhaltung des Gesundheitsschutzes reduziert.

Als großer Arbeitgeber in der Region stellen wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir wollen jungen Erwachsenen die Chance auf das Erlernen eines anerkannten Berufes geben und stellen seit Jahren eine hohe Anzahl an Auszubildenden ein (Ende 2020 haben wir insg. 124 Auszubildende, davon 9 DH-Studenten).

Unseren Mitarbeitern gegenüber agieren wir fair und partnerschaftlich. So haben wir zahlreiche Angebote entwickelt, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Unterschiedlichste Teilzeitmodelle werden durch Sonderurlaub, Sabbaticals und zusätzlicher Kauf von Urlaub sowie flexible Arbeitszeiten ergänzt (Teilzeitquote 2020: 37,6 %).

Erklärtes Ziel ist es, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu fördern. Aus der Analyse des Krankenstandes und den Rückmeldungen der Mitarbeiter aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden Maßnahmen wie z. B. Präventionskurse aufgesetzt. Zur Bewältigung von Problemen am Arbeitsplatz und im privaten Bereich bieten wir zudem Hilfestellung durch erfahrene externe Psychologen an. Die Förderung von Zufriedenheit, Motivation und Identifikation mit der Sparkasse betrachten wir als nachhaltige Investition in die Zukunft.

Auch findet turnusmäßig eine Mitarbeiterbefragung statt, die u. a. deren Zufriedenheit analysiert. In regelmäßig stattfindenden Führungskräfte-Feedbacks wird das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten bewertet.

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 wesentliche Wertschöpfungskette der Sparkasse liegt als vorrangig regional ausgerichtetes Finanzdienstleistungsunternehmen in der Annahme von Geldeinlagen aus der Region und deren Weitergabe in Form von Krediten in die Region. Unsere Wertschöpfung erbringen wir überwiegend in unserem Geschäftsgebiet, das sich auf die Stadt Karlsruhe und weite Teile des Landkreises Karlsruhe erstreckt. Wir sind als Finanzdienstleister ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufs. Klimatische, ökologische und soziale Veränderungen wirken sich auch auf die Kreditwirtschaft aus. Insbesondere mit dem Klimawandel verbundene (physische oder transitorische) Risiken spielen für die Finanzmarktstabilität künftig eine wichtige Rolle,

weshalb die Aufsichtsbehörden das Management von Klimarisiken im Kreditgeschäft zunehmend stärker berücksichtigen werden. Für unser Kerngeschäft hat Nachhaltigkeit zwei Aspekte:

- Wir müssen die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken in Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung weiter integrieren.
- Bei Produktentwicklungen eröffnen sich neue Chancen für die Finanzierung nachhaltiger Aktivitäten von Unternehmen, privaten und kommunalen Kunden (Produktangebote, die besonders regionale Nachhaltigkeitsprogramme fördern oder ermöglichen).

Wir bieten allen Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen wie Anlageprodukten mit besonderem ökologischen und sozialen Nutzen. Im Wertpapiergeschäft sind alle von uns empfohlenen Investmentfonds mit dem entsprechenden Morningstar ESG-Risk-Rating (soweit vorhanden) ausgestattet, so dass Fragen zur Nachhaltigkeit fundiert beantwortet werden können. Weiterhin haben wir Investmentfonds im Angebot, die gem. ihrem jeweiligen individuellen Verkaufsprospekt nachhaltige Aspekte im Anlageprozess berücksichtigen bzw. sich darauf fokussieren. Als Sparprodukt bieten wir das „Sparkassen-Umwelt-Sparen“ mit verschiedenen Laufzeiten an, wo das investierte Geld vollständig zur Finanzierung von Projekten im Bereich „Erneuerbare Energien“ und „Energieeffizienz“ verwendet wird. Die Kunden erhalten so eine Plattform, um sich direkt nachhaltig in der Region zu engagieren.

Parallel dazu spielen nachhaltige Fragestellungen auch in der Beratung unserer Kreditkunden eine zunehmende Rolle. Dies zu systematisieren und zu institutionalisieren wird eine künftige Aufgabe sein.

Im Bankbetrieb berücksichtigen wir soziale und ökologische Aspekte beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten. Die Lieferkette betrifft vor allem die Beschaffung von Infrastruktur zur Datenverarbeitung, Telekommunikation sowie Gebäude, Logistik und Büromaterial. Vorzugsweise wählen wir regionale Dienstleister und Lieferanten aus. Darüber hinaus beschränken wir uns im Wesentlichen auf Anbieter aus Deutschland oder Partnerunternehmen in der Sparkassen-Finanzgruppe. Ein institutionalisierter Prozess in der Kommunikation mit Geschäftspartnern besteht derzeit nicht. Als Finanzdienstleister, bei dem Beschaffungsthematiken naturgemäß nur eine untergeordnete Bedeutung spielen, hat die Erstellung eines Beschaffungsleitfadens nicht die oberste Priorität, da auch ohne solche Richtlinien Umwelt- und Sozialaspekte bei einzelnen Entscheidungen bei der Lieferantenauswahl berücksichtigt werden können. Zudem betrachten wir eigene Baumaßnahmen schon seit Jahren unter ökonomischen und ökologischen Aspekten. Die Optimierung der betrieblichen Abläufe und der eingesetzten Technologien, die Verwendung umweltverträglicher Produkte sowie die Beachtung der nationalen gesetzlichen Normen und internationalen Standards zum Umweltschutz sind Teil unseres täglichen Handelns.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement trägt in der Sparkasse Karlsruhe der Vorstand. Dieser hat einen Umweltbeauftragten ernannt, der für die Umsetzung der Umweltpolitik auf operativer Ebene verantwortlich ist. Der Umweltbeauftragte wird durch das Umweltteam, das sich aus den Beauftragten für Prozesse/ IT, Energie, Wasser/Abfall/Mobilität, Einkauf und Vertrieb zusammensetzt, unterstützt.

Darüber hinaus sind unsere Führungskräfte dafür verantwortlich, Abläufe und Verfahren regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu aktualisieren.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsorientierung der Sparkasse Karlsruhe ist umfassend in den Umwelleitlinien, die wir uns gegeben haben, dokumentiert.

Regelmäßige Kundenbefragungen geben uns Aufschluss darüber, wie unsere Arbeit aus Kundenperspektive wahrgenommen wird. Die Ergebnisse und Anregungen aus den Befragungen sind wichtige Triebfedern für ein permanentes Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement. Zum Beispiel erheben wir dabei u. a. regelmäßig die Zufriedenheit unserer Kunden mit dem Online-Banking. Durch diverse Optimierungsmaßnahmen konnte diese innerhalb der letzten zwei Jahre um ca. 10%-Punkte gesteigert werden. Inzwischen beurteilen insgesamt ca. drei Viertel unserer Onlinekunden diese wichtige Dienstleistung mit relevantem Nachhaltigkeitsfaktor mit ausgezeichnet oder sehr gut.

Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen eines systematischen Beschwerdeprozesses analysieren wir die Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden zu verbessern.

Unser innerbetriebliches Vorschlagswesen regt die Mitarbeiter dazu an,

zielgerichtet Verbesserungsvorschläge einzubringen. Auch werden die Mitarbeiter in unserem Intranet für einzelne Aspekte der Thematik weiter sensibilisiert. So stellen wir sicher, dass sämtliche Nachhaltigkeitsimpulse über alle Hierarchieebenen hinweg schnell und zuverlässig im operativen Geschäftsbetrieb ein- und umgesetzt werden. Einen zusätzlichen Schub erwarten wir durch neue Gesetze und Verordnungen, die wie im Fall der Taxonomie begrifflich Klarheit schaffen und das weitere Vorgehen konkretisieren können.

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.

Viele sparkasseninterne Regelungen beinhalten nachhaltige Aspekte, um bspw. die Einhaltung geltenden Rechts sicherzustellen, Interessenkonflikte zu vermeiden, Verantwortung für Mitarbeiter zu zeigen, deren gesellschaftliches Engagement zu fördern und auch mit Ressourcen schonender umzugehen.

Ausdrückliche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit wurden bisher nicht festgelegt, für Emissionen wollen wir aber Zielwerte im Jahr 2021 definieren. In anderen Bereichen bleiben die Werte vergleichbarer Häuser ein Gradmesser für uns. So wird bspw. die personelle Sollstärke in regelmäßigen Abständen, so auch im Jahr 2021 durch einen Vergleich mit anderen Instituten (Pares kompakt) überprüft. In unserem Lagebericht werden Mitarbeiter- und Auszubildendenzahlen veröffentlicht. Die Fluktuationsquote ist deutlich von 8,54 % in 2019 auf 5,68 % in 2020 zurückgegangen. Die Austrittsmotivation halten wir seit Jahren mithilfe eines Fragebogens bei originären Mitarbeiterkündigungen fest, um u. a. auch Aussagen zur Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Weitere Kontrollindikatoren in Bezug auf die nachhaltige und faire Arbeitgeberattraktivität der Sparkasse Karlsruhe sind der Frauenanteil, der zum Jahresende 2020 bei ca. 68,2 % oder unsere Ausbildungsquote, die bei 11,3 % lag. Allen Auszubildenden wurde in 2020 auf Basis der Ausbildungsergebnisse die Übernahme in ein überwiegend unbefristetes Angestelltenverhältnis angeboten. Von den 39 Auszubildenden, die in 2020 ihre Ausbildung beendeten, nahmen 28 unser Vertragsangebot an. Mit einer Übernahmequote von rund 67 % im langjährigen Mittel überzeugt die Sparkasse ausgelernte Nachwuchskräfte von ihrem Karriereangebot. Die Frauenquote bei Führungspositionen liegt bei 26,0 %. In unserem Ziel- und Vergütungssystem stellen wir sicher, dass wir durch eine entsprechende

Kontinuität unsere Unternehmensziele nachhaltig erreichen. Die Absatzziele für unsere Vertriebsmitarbeiter beinhalten auch qualitative Kriterien. Durch das Controlling wird regelmäßig die Zielerreichung unseres Hauses gemessen. Die Ziele werden jährlich an die aktuellen Erfordernisse angepasst.

Aus den Ergebnissen der regelmäßige Kundenbefragungen leiten wir operative Maßnahmen ab, um Verbesserungspotenziale auszuschöpfen. Mit der ECOfit-Auszeichnung haben wir uns ein Maßnahmenprogramm erarbeitet, das mehrmals pro Jahr aktualisiert wird. Darin werden seit 2014 Maßnahmen zu umweltrelevanten Themen (Energie, Wasser, Abfall, Prozesse, Mobilität, Beschaffung, Mitarbeiter) erfasst, bewertet, priorisiert und die Umsetzung nachverfolgt. Einzelne Maßnahmen werden ggf. nach Bewertung auch abgelehnt.

Und schließlich unterliegt die Sparkasse der Aufsicht von BaFin, Bundesbank sowie der Rechtsaufsicht des Landes. Geltende Vorschriften und deren Umsetzung werden turnusmäßig von Führungskräften, der Internen Revision und externen Wirtschaftsprüfern sowie den Compliance-Beauftragten überprüft, Beanstandungen werden ausgeräumt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts sind uns Aufgaben und Ziele gesetzlich- bzw. satzungsmäßig zugewiesen. In § 6 des Sparkassengesetzes Baden-Württemberg ist der öffentliche Auftrag der Sparkassen geregelt, die Erzielung von Gewinnen ist nicht Hauptzweck der Geschäftstätigkeit. In § 3 unserer Satzung wird weiter konkretisiert, dass die Sparkasse ein selbständiges Wirtschaftsunternehmen in kommunaler Trägerschaft mit der Aufgabe ist, vorrangig in ihrem Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Sie unterstützt damit die Aufgabenerfüllung der Kommunen im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich.

Wir ermöglichen Unternehmen und Selbständigen durch die Vergabe von Krediten Investitionen, die Arbeitsplätze schaffen beziehungsweise sichern und so der Region zugutekommen. Über unsere Stiftungen und langfristige

Förderungen leisten wir einen Beitrag zur Entwicklung des öffentlichen Lebens. Wir fördern Wachstum, das ökonomisch, sozial und ökologisch tragfähig ist, um so künftigen Generationen eine gute Perspektive zu bieten.

Die Sparkasse hat klare Verhaltensstandards zur Annahme von Geschenken und zur Anzeigeverpflichtung bei der Wahrnehmung von Unregelmäßigkeiten vorgegeben. Für den Vorstand gelten daneben noch besondere Ethikregeln.

Einen Verhaltenskodex mit dem Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit hat die Sparkasse noch nicht erstellt. Jedoch sind Leitsätze mit Umweltbezug in unseren Umwelleitlinien definiert. Zudem finden sich nachhaltige Aspekte in der Geschäftsanweisung für Mitarbeiter wie beispielsweise zu Interessenskonflikten und zum Datenschutz sowie im Corporate Identity-Leitfaden und der Führungsvereinbarung zum Umgang miteinander und zur Teamorientierung.

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.

Wir sind tarifgebunden. Die Angestelltenverhältnisse basieren auf den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Sparkassen (TVöD-S). Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis. Neben der tariflichen Grundvergütung sind im untergeordneten Umfang individuelle Prämien aufgrund der Erreichung vorgegebener Ziele und bei besonderen Leistungen möglich. Diese Ziele sind aus der Geschäftsstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters heruntergebrochen. Sie sind auf einen langfristigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Durch die Aufnahme qualitativer Ziele im vertrieblichen Anreizsystem werden ebenfalls Nachhaltigkeitsaspekte verfolgt. Der Flächentarifvertrag stellt durch seine vielen sozialen Komponenten per se ein Nachhaltigkeitsziel dar.

Mit fast allen Führungskräften der 2. Ebene ist die Vergütung außertariflich geregelt. Neben der Vereinbarung eines fixen Grundgehaltes ist als Weiteres ein variabler Vergütungsbestandteil vorgesehen, dessen Höhe aber im Vergleich zum fixen Gehalt unerheblich ist. Wir halten die

Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ein. Auf dieser Basis wird dem Verwaltungsrat über die Vergütung von Vorstand und Mitarbeitern berichtet. Der Verwaltungsrat evaluiert als Überwachungsorgan die Sicherstellung des langfristigen Unternehmenserfolgs durch den Vorstand. Um dies auch unterjährig transparent zu ermöglichen, wird ihm vom Vorstand regelmäßig über die Geschäftsentwicklung und den Zielerreichungsstand, aber auch über Nachhaltigkeitsaspekte berichtet. Ausdrückliche Nachhaltigkeitsziele wurden für diesen Personenkreis nicht definiert. Die Vergütungssysteme werden jährlich auf Angemessenheit überprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder basiert auf dem Orientierungsrahmen des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg, der instituts- und personenbezogene Komponenten enthält. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung, die sich ebenfalls an den Empfehlungen des Sparkassenverbandes orientiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten
bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit
einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der
Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der
am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Sparkasse Karlsruhe beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland. Eine
Auswertung zu diesem Indikator wird nicht erhoben, da bei einer
Veröffentlichung regionale Wettbewerbsnachteile nicht auszuschließen sind.
Das Vergütungssystem ist angemessen ausgestaltet. Die Vergütungsparameter
werden im Sinne und unter Berücksichtigung der
Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft.

Die Sparkasse Karlsruhe ist als Kreditinstitut mit einer Bilanzsumme von unter
15 Milliarden € nicht verpflichtet, detaillierte Vergütungskriterien offenzulegen.
Eine Zusammenfassung unserer Vergütungspolitik ist Teil des
Offenlegungsberichtes der Sparkasse. Dieser wird im Juli auf unseren
Internetseiten zur Verfügung gestellt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Sparkasse ebenso wie ihre Mitarbeiter sind in der Region verwurzelt.
Dadurch kennen wir die Region und die hiesigen Bedürfnisse. Dies wird durch
einen kontinuierlichen Austausch mit Kunden, Trägern, Wirtschaft,
gesellschaftlichen Institutionen und Bürgern zusätzlich gefördert. Dieser Dialog
umfasst ein breites Spektrum an Themen, die für die zukunftsfähige
wirtschaftliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung der Region wesentlich
sind und wird vermehrt auch Nachhaltigkeitsthemen enthalten.

Aus unserer Geschäftsstrategie, die letztlich auf unserer unternehmerischen
Tätigkeit fußt, ergeben sich die wesentlichen Anspruchsgruppen. Dies sind
Kunden (Privat-, Geschäfts-, Firmenkunden und kommunale Kunden),
Mitarbeiter und Verwaltungsrat. Prozesse zur Identifizierung haben wir noch

nicht aufgesetzt und vorerst auch nicht geplant.

Unser Ziel ist eine auf Dauer ausgerichtete, vertrauensvolle Geschäftsverbindung. Über Filialen und verschiedene weitere Kommunikationskanäle stehen wir in ständigem Austausch mit den Kunden, deren Ziele und Wünsche den Kern regelmäßiger Finanzkonzeptgespräche bilden. Ihre Zufriedenheit steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags. Denn zufriedene Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren.

Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig durch externe Kundenzufriedenheitsbefragungen. Diverse Befragungen unserer Filialkunden bestätigten uns ausgezeichnete Ergebnisse ebenso wie die Tests der Zeitung „DIE WELT“, wo wir seit Jahren in einzelnen Kategorien sogar deutschlandweit Spitzenplätze belegen.

Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, alle Kundenäußerungen kontinuierlich zu analysieren, um potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Kundensinne weiter zu entwickeln.

Mit allen Mitarbeitenden sind wir intensiv im Dialog. Wir veranstalten Führungskreise, Klausurtagungen, Teamsitzungen und Feedback-Gespräche. Ein strukturiertes Führungskonzept fördert den ständigen Dialog mit den Vorgesetzten. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter regelmäßig die Möglichkeit, ihrer Führungskraft im Rahmen einer Führungsstilanalyse ein Feedback zu geben.

Der Verwaltungsrat besteht aus Vertretern der Trägergemeinden und der Arbeitnehmer. Er bestimmt unter anderem die Richtlinien der Geschäftspolitik und überwacht die Geschäftsführung, wobei auch nachhaltige Themenstellungen behandelt werden. Der Austausch mit dem Verwaltungsrat erfolgt regelmäßig quartalsweise und zusätzlich anlassbezogen.

Der Kreis zweier Beiräte setzt sich aus kommunalen Vertretern und Kunden zusammen. Hier werden regelmäßig vor allem Sparkassenthemen aus der Sicht Dritter erörtert, auch wenn Corona in 2020 keine persönlichen Treffen zuließ. (Weitere Aspekte siehe Kriterien 3 und 14)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Dialog mit den Kunden stehen meist bankspezifische Fragen im Vordergrund, doch geht es nach wie vor bspw. auch um barrierefreie Zugänge und um sinnvolle Ergänzungen oder Alternativen, um Veränderungen in unserem Servicenetz aufzufangen, sowie um die Einsparung von Ressourcen. Die Servicefreundlichkeit für Menschen mit Behinderung zu verbessern war ebenso schon mehrfach Thema der Vorschläge von Kundenseite. Zunehmend sind auch Fragen nach ökologischen und sozialen Anlagekriterien wie der Finanzierung von Waffenherstellern oder den Spekulationsgeschäften in Grundnahrungsmitteln festzustellen.

Über Intranet, Mitarbeiterzeitung oder den Newsletter besteht die Möglichkeit, über die eigenen Maßnahmen oder Schwerpunktthemen der Beschäftigten im Sinne der Nachhaltigkeit zu informieren, Wissenswertes zum Thema aufzuarbeiten und den offenen Austausch zu pflegen. Hier wurden beispielsweise auch ressourcenschonende Vorschläge zu Materialeinsparungen aufgegriffen.

Der Verwaltungsrat beschäftigt sich mit Aspekten der Nachhaltigkeit insbesondere bei größeren Bauvorhaben, aus seiner Mitte kamen Vorschläge zu nachhaltigen Produktgestaltungen, die wir mittlerweile umgesetzt haben. Auch war das Thema Nachhaltigkeit ein Schwerpunkt der jährlichen Schulungsmaßnahmen für dieses Gremium.

Das Jahr 2020 war durch die Corona-Pandemie geprägt, so dass ein Schwerpunkt im Kundendialog auf möglichen Abstands- und Hygienemaßnahmen, aber auch beim kontaktlosen Zugang zu Bankdienstleistungen lag. Vorkehrungen gegen die Ansteckungsgefahr zu ergreifen, insbesondere auch die Fragen nach der Gestaltung des Arbeitsplatzes, d. h. nach räumlicher Trennung, flexibleren Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten standen im Zentrum des Austauschs mit den Beschäftigten. Im Verwaltungsrat wurden u. a. die Auswirkungen auf künftiges

Kundenverhalten, Filialnetz und Digitalisierungsgrad thematisiert.

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 unserem Wertpapiergeschäft wird Nachhaltigkeit auch im qualitativen Teil des Auswahlprozesses für Investmentfonds als Kriterium berücksichtigt. Von uns empfohlene Investmentfonds sind mit dem entsprechenden Morningstar ESG-Risk-Rating (soweit vorhanden) ausgestattet.

Von Kunden werden zunehmend Anlageprodukte nachgefragt, die einen Nachhaltigkeitsaspekt aufweisen. Stand 31.12.2020 waren bereits rund 75 Mio. € in entsprechende Investmentfonds unserer Empfehlungsliste durch unsere Kunden investiert.

Für die Finanzierung regionaler Projekte legte die Sparkasse u. a. auch das Sparkassen-Umwelt-Sparen auf (Leistungsindikator 4 Tiefe der Wertschöpfungskette). Am Absatzerfolg lässt sich bemessen, wie die mit dem Produkt beabsichtigte Zielsetzung erreicht wird. Viele Unternehmen sind von den Auswirkungen der Maßnahmen gegen die Pandemie stark betroffen. Wir sind intensiv damit beschäftigt, Hilfsprogramme strukturiert aufzubereiten, diese für viele Kunden zu beantragen und im Rahmen unserer Möglichkeiten dort zu unterstützen und zu helfen, wo Hilfe nötig ist. Insgesamt wurden 348 Anträge im einem Volumen von 105,2 Mio. € an die öffentlichen Kreditgeber KfW und L-Bank weitergeleitet. Zusätzlich kreditierte die Sparkasse zahlreiche ihrer Kunden mit sparkasseneigenen Mitteln, wenn öffentliche Kredite nicht möglich oder passend waren. Die Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten, Unternehmen und bei der öffentlichen Hand ist unabdingbar für das Erreichen aller Klimaziele. Energetische Modernisierung ebenso wie Investitionen in die Steigerung der Energieeffizienz sind langfristige Aufgaben, an der wir als Sparkasse mit Ausdauer und Engagement arbeiten. Unseren Beitrag leisten wir durch die Vermittlung von Förderdarlehen. So vermittelten wir im Berichtsjahr neue Förderkredite in Höhe von 132,6 Mio. Euro für ökologische Zwecke, darunter 0,6 Mio. Euro für den Ausbau der erneuerbaren Energien. Der demografische Wandel macht große Anstrengungen im Wohnungsbau, aber auch bei der Investition in öffentliche Gebäude notwendig. Ziel ist es, die Barrierefreiheit in Gebäuden zu verbessern und

generationengerechtes Wohnen zu erleichtern. Für diese sozialen Zwecke wurden Fördermittel von 6,6 Mio. Euro bereitgestellt. Als Sparkasse unterstützen wir zudem mittelständische Unternehmen gezielt bei der Entwicklung und Markteinführung innovativer Produkte und Dienstleistungen ebenso wie bei der Realisierung von größeren Innovationsvorhaben. In 2020 haben wir mit weiteren Förderkrediten von 32,1 Mio. Euro die Wettbewerbsfähigkeit regionaler Unternehmen gestärkt.

ECOfit war der Ausgangspunkt, auch unseren eigenen Geschäftsbetrieb ökologischer zu gestalten. Eine durchgängige und vor allem umfassende Berechnung der Umweltleistung und der daraus entstehenden Emissionen findet derzeit noch nicht statt. Unter Einbindung einer Beratungsgesellschaft ist der Aufbau einer Systematik für die Ermittlung und Erstellung einer Klimabilanz geplant.

Innerbetrieblich können Verbesserungen auch mit nachhaltigem Bezug im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens und des Impulsmanagements vorgeschlagen werden. Die Vorschläge werden umfassend geprüft, bewertet und, soweit möglich und sinnvoll, auch umgesetzt.

Ansonsten wurden die sozialen und ökologischen Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen bei der Sparkasse in 2020 noch nicht detailliert ermittelt. Allerdings haben wir uns darauf vorbereitet, ab dem 10.03.2021 offenlegen zu können, welche Strategien wir anwenden, damit Nachhaltigkeitsrisiken bei der Anlageberatungstätigkeit einbezogen werden, inwiefern unsere Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht und erklären zu können, ob Finanzprodukte, die Gegenstand der Beratung sind, die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren bei der Anlageberatung berücksichtigen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Die Eigenanlagen stellen lediglich eine Residualgröße unseres originären Sparkassengeschäftes aus dem Überhang der Spareinlagen dar. Die Anlagen werden überwiegend in risikoärmere hochliquide Wertpapiere getätigt. In

unseren fremd verwalteten Spezialfonds wurden Festlegungen getroffen, welche den Erwerb von Wertpapieren von Herstellern von Streubomben und Investitionen in Grundnahrungsmittel wie Weizen, Mais, Soja, Fisch und Vieh ausschließen.

Im vergangenen Jahr wurde auf Grund des rückläufigen Eigengeschäftes und kaum Neuinvestitionen auf eine ausführliche Analyse verzichtet. Insbesondere die Emittentenstruktur ist im Wesentlichen unverändert geblieben. Die letzte ausführliche Analyse wurde im Jahr 2019 für die direkt gehaltenen Wertpapiere durchgeführt. Das Screening erfolgte sowohl für Aktien, Corporates, Staats- und Bankanleihen. EIRIS (Agentur für Nachhaltigkeitsratings) und imug (Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft) screenen dafür regelmäßig ca. 3.200 Unternehmen aus den Regionen Europa, UK, Asien-Pazifik, Nordamerika und Emerging Markets hinsichtlich umfangreicher Nachhaltigkeitskriterien. Im Ergebnis wird der wesentliche Teil unserer Anlagen als nachhaltig im Rahmen dieser Analyse eingestuft. Die nächste ausführliche Analyse ist für 2021 geplant. Für die Eigenanlagen beschäftigen wir uns aktuell mit den verschiedenen Anbietern von Nachhaltigkeitseinstufungen, z.B. MSCI ESG Rating oder Sustainalytics Rang.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Finanzdienstleister beanspruchen wir natürliche Ressourcen in einem vergleichsweise geringen Umfang, trotzdem hat unsere Geschäftstätigkeit durch den primären Verbrauch von Ressourcen wie Energie (Strom, Heizung), Wasser und Papier unweigerlich ökologische Folgen. Daher ist uns ein umweltbewusstes Verhalten wichtig, um unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. In unserem Fokus steht daher vor allem, den Energie- und Ressourcenverbrauch, die damit verbundenen CO₂-Emissionen sowie unseren Abfall zu verringern und unsere Mitarbeiter für Umwelthemen zu sensibilisieren. Durch die zunehmende Digitalisierung soll dieser Verbrauch für uns wie für unsere Kunden weiter reduziert werden.

Durch die Nutzung des "elektronischen Postfaches" wurden in 2020 der Druck und die Zustellung von 2,77 Mio. Kontodokumenten (meist mindestens zweiseitig) vermieden. Das bedeutet nachhaltige Rohstoff- und Energieeinsparungen in erheblichem Maße. Im Kundenverkehr nutzt die Sparkasse zunehmend PenPads, bei denen die Kundenunterschrift elektronisch in den Vordruck übertragen und archiviert wird, was die Zahl von Papiausdrucken ebenfalls deutlich reduziert. Im Jahr 2020 wurden über 40 % der vom Kunden unterschriebenen Dokumente auf diese Weise papierlos archiviert.

Die Sparkasse unterscheidet in ihrem Abfalleitfaden 19 Arten von Abfall, der getrennt gesammelt und entsorgt wird.

Auch im vergangenen Jahr haben wir unser Konzept, die Beleuchtung (Gebäude, Arbeitsplätze, Tiefgaragen) sukzessive auf LED-Leuchten umzurüsten, weiter verfolgt. Schon seit 2014 ist dies unser Standard bei

Filialneu- und -umbauten. Außerdem wurden in der Vergangenheit geeignete Dächer mit Photovoltaikanlagen nachgerüstet. Auch dieser Aspekt wird regelmäßig bei Um- und Neubauten beachtet.

Schließlich wird durch die sukzessive Verjüngung unseres Fuhrparks durch energieeffizientere Fahrzeuge und die Einführung von E-Mobilität Energie eingespart. Im Hauptstellenareal wurden 10 Ladeboxen für E-Fahrzeuge installiert.

Der Mitarbeiterzuschuss für die Nutzung des ÖPNV, den 43,4 % der Beschäftigten in Anspruch nehmen, ist großzügig bemessen, zudem ist in der Hauptstelle ein Fahrradparkplatz mit 92 Stellplätzen eingerichtet. All diese Maßnahmen, die überwiegend im Rahmen unseres ökologischen Maßnahmenkatalogs definiert wurden, zielen darauf ab, natürliche Ressourcen zu schonen. Ein ganzheitliches Konzept zur Verringerung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen hat die Sparkasse noch nicht entwickelt.

Eine Bedrohung oder Beeinträchtigung der Umwelt stellt unsere Geschäftstätigkeit nicht dar. Zudem hat sie keinerlei negative Auswirkung für den Standort.

Bei der Schonung natürlicher Ressourcen liegt unser Augenmerk vor allem beim

- Papierverbrauch sh. GRI SRS – 301 – 1,
- Energieverbrauch sh. GRI SRS – 302 – 1,
- Wasserverbrauch sh. GRI SRS – 303 – 3 und
- Abfall sh. GRI SRS – 306 –2.

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.

Im Geschäftsbetrieb halten wir alle gesetzlichen Umweltvorgaben ein, zum Beispiel in den Bereichen Trinkwasser, Energie und Entsorgung (Gewerbeabfallverordnung). Wir führen die vorgeschriebenen Energieaudits gemäß Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch und halten bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen zum Umweltschutz hinaus sind wir bemüht, den Umweltschutz aktiv und langfristig weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, Umweltbelastungen zu verringern oder bestenfalls gänzlich zu vermeiden. Die Einsparung erfolgt durch internes Benchmarking und ggf. daraus abgeleiteten Maßnahmen und insbesondere anlässlich jeweils aktueller Bauprojekte. Quantitative und qualitative Einsparziele haben wir deshalb nicht gesetzt.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude. Einsparpotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie nicht zuletzt eine ständige Sensibilisierung der Belegschaft für ein energiesparendes Verhalten.

Ausgangspunkt für unsere Planungen ist der Katalog konkreter Maßnahmen, die turnusmäßig identifiziert und priorisiert werden. Nachdem für den Neubau von Gebäuden schon sehr hohe gesetzliche Auflagen definiert sind, wurden hier keine darüber hinausgehenden Ziele definiert.

Auch wurde und wird der Energieverbrauch beispielsweise durch den Einsatz von Etagendruckern gesenkt. In 2018 wurde begonnen, einzelne Selbstbedienungsgeräte nachts abzuschalten, dies wurde bis 2020 bei allen identifizierten Standorten umgesetzt. Ergänzend ist nach unseren Reiserichtlinien bei der Auswahl des Fortbewegungsmittels dem Umweltgedanken Rechnung zu tragen.

Neben den bisherigen 5 Standorten wurde auf einem Dach der Sparkassenfiliale in Linkenheim im November 2019 eine weitere Photovoltaikanlage mit 9,15 kWp in Betrieb genommen.

Die zunehmende Digitalisierung begünstigt die Verschlinkung unseres Filialnetzes, damit einhergehend auch die der personellen Kapazitäten und die Reduzierung der Dienstfahrten. All das verbessert die CO₂-Bilanz unserer Sparkasse.

Wesentliche Risiken, die direkte negative ökologische Auswirkungen haben, sehen wir weder im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit noch bei den von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen. Der Verbrauch natürlicher Ressourcen spielt für uns als Kreditinstitut und reines Dienstleistungs- und damit nichtproduzierendes Unternehmen naturgemäß eine untergeordnete Rolle, weshalb hier keine aussagefähige Risikoanalyse erfolgen kann und aktuell auch kein umfassendes Managementkonzept entwickelt wird.

Nach der geplanten erstmaligen Erstellung einer Klimabilanz zum 31.12.2021 sollen dann Ziele zu quantitativen Ressourcen- und CO₂-Einsparungen festgelegt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

	Verbrauch 2018 in Tonnen	Verbrauch 2019 in Tonnen	Verbrauch 2020 in Tonnen
Kopierpapier	42,8	39,0	35,8
KAD-Papier	24,2	22,1	18,5
Kuverts	1,9	1,8	1,7
Gesamtsumme	68,9	62,9	56,0

In den rückläufigen Zahlen zeigt sich der zunehmende Trend zur Digitalisierung von Informationen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die wesentlichen Kriterien in Bezug auf den Energieverbrauch der Sparkasse Karlsruhe stellen sich wie folgt dar:

			2018	2019	2020
Heizung	Erdgas	kWh	1.824.111	1.806.084	1.655.850 ¹
	Fernwärme	kWh	2.330.783	2.520.721	2.262.414 ¹
	Heizöl	kWh	160.923	117.394	139.158 ²
	Strom	kWh	7.407	1.217	4.312 ²
	Gesamtsumme	kWh	4.323.224	4.445.415	4.061.734
Strom	Verbrauch	kWh	4.293.113	4.075.452	3.953.931 ¹

Konkrete Zahlen für 2020 über alle Gebäude werden erst in der 2. Jahreshälfte 2021 vorliegen.

¹ Soweit Zahlen für 2020 für Standorte bereits vorliegen, erfolgte eine Hochrechnung für alle Standorte

² Hochrechnung auf Basis der Durchschnittswerte der beiden Vorjahre

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1

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

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

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

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

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

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

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

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

Für 2020 liegen uns verlässliche Werte erst in der 2. Jahreshälfte 2021 vor,
eine Hochrechnung auf Basis der beiden Vorjahre ergibt einen Verbrauch von
10.431 (2019: 10.254, 2018: 10.608 m³).

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

		2018	2019	2020	Entsorgungsmethode
Abfall	Papierabfall in t	28,9	28,2	25,6	über privaten Entsorger
	Datenschutzpapier in t	48,7	49,2	32,7	über privaten Entsorger
	Gesamtsumme in t	77,6	77,4	58,3	

Die Zahlen wurden lediglich für die Hauptstelle in Karlsruhe erhoben.

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.

Für verlässliche Aussagen liegen noch zu wenig belastbare Daten vor. Daher ist eine Angabe der Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht möglich.

Die klimarelevanten Emissionen der Sparkasse stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in unseren Standorten. Unsere größten Emissionsquellen in diesem Bereich sind der Energieverbrauch (Strom und Heizung) sowie verkehrsbedingte Emissionen (Fuhrpark). Dabei hat für uns die Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen eine hohe Priorität. Dies gewährleisten wir durch den bewussten Einsatz von Ressourcen und durch energieeffizientes Wirtschaften. Besonders bei Renovierungen unserer Standorte achten wir auf eine optimale energetische Sanierung der Gebäude. Die schrittweise Umstellung auf LED-Leuchten soll den Energieverbrauch nachhaltig reduzieren.

Wir haben zielgerichtet 6 Dächer sparkasseneigener Immobilien mit Photovoltaik ausgestattet, die in den vergangenen Jahren jeweils zwischen

72.000 und 92.000 kWh Strom produziert haben.

Auch bei unserer eingesetzten IT-Hardware und bei deren Neuanschaffung achten wir gezielt auf einen geringen Stromverbrauch. An der Großzahl unserer Arbeitsplätze setzen wir sog. ThinClients ein, die deutlich weniger Strom als normale Desktop-Computer verbrauchen.

Um Fahrten von Mitarbeitern zu internen und externen Fortbildungen zu reduzieren, nutzen wir verstärkt die Möglichkeit von Webinaren und E-Learning-Systemen am Arbeitsplatz. Bei Dienstreisen wird zudem das Transportmittel auch unter Umweltgesichtspunkten ausgewählt. Bei der Erneuerung des Fuhrparks achten wir ebenfalls darauf, dass der Verbrauch und der CO₂-Ausstoß möglichst gering sind.

Ein quantifiziertes und zeitlich definiertes Klimaziel hat die Sparkasse aufgrund einer Vielzahl möglicher Dritteinflüsse, die eine Überarbeitung bestehender Planungen erforderlich machen und damit eine kontinuierliche Anpassung des Klimaziels bedingen würden, nicht formuliert. Dies gilt insbesondere im Baubereich, wo wir ein sehr wesentliches Energie-Einsparpotenzial sehen. Unter Einbindung einer Beratungsgesellschaft ist der Aufbau einer Systematik für die Ermittlung und Erstellung einer Klimabilanz geplant. Eine Zieldefinition für das Jahr 2021 festzulegen würde im Übrigen auch dadurch erschwert, dass nicht genau messbar ist, wie stark sich die Auswirkungen der Pandemie auf bereits vorliegende Verbrauchswerte durchgeschlagen haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der Fuhrpark eigener Fahrzeuge hat in 2020 THG - Emissionen von 33 Tonnen CO₂e verursacht. Der Rückgang ist sicherlich auch corona-bedingt.

Für weitere verlässliche Aussagen liegen noch zu wenig belastbare Daten vor, die zumindest eine plausible Schätzung erlauben würden. Daher ist eine Angabe der Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht möglich.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Für verlässliche Aussagen liegen noch zu wenig belastbare Daten vor, die zumindest eine plausible Schätzung erlauben würden. Daher ist eine Angabe der Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht möglich.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der Papierverbrauch macht 61 Tonnen CO₂e aus.

Für weitere verlässliche Aussagen liegen noch zu wenig belastbare Daten vor, die zumindest eine plausible Schätzung erlauben würden. Daher ist eine Angabe der Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht möglich.

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

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

6 Dächer sparkasseneigener Immobilien sind mit Photovoltaik ausgestattet, die in 2020 91.604 kWh Strom produziert haben. Welche Einsparung an Treibhausgasen dadurch erreicht wird, erheben wir nicht.

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 Menschenrechtsstandards von UN und ILO setzen wir selbstverständlich um. Als überwiegend in unserem Geschäftsgebiet und damit national tätiges Unternehmen ist die Sparkasse tarifgebunden, sie unterliegt als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber dem TVÖD Sparkassen, der die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter umfassend regelt. Weitere Grundlagen bilden das Landespersonalvertretungsgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz. Die Einhaltung wird im Rahmen der Mitbestimmung und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat sichergestellt. Die Vertretung der besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen wird von der gewählten Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen wahrgenommen. Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten hindeuten.

Die Beteiligung unserer Mitarbeiter und deren Rechte sind darüber hinaus fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Von den Mitarbeitern erarbeitete und vom Vorstand beschlossene Führungs- und Unternehmensleitlinien dienen als langfristige Orientierungshilfe für unser Identitätsverständnis. Die CI-Leitlinien bilden den Kern eines erfolgreichen, wertschätzenden Miteinanders im Sinne unseres Leitbildes „Leistung mit Herz“. Die Führungsvereinbarung „Wir gehen in Führung!“ zeigt unser wertehaltiges Führungsverständnis auf. Als fairer und attraktiver Arbeitgeber stehen wir für Chancengleichheit, vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir bieten sehr gute Sozialleistungen und sichere Arbeitsplätze.

Wir legen großen Wert auf eine offene und persönliche Kommunikation. In vielfältiger Weise bieten wir aktiv Raum für den Austausch und die Einbringung unserer Mitarbeiter sowie für konstruktives Feedback. Der Personalrat bespricht sich quartalsmäßig mit dem Vorstand. Durch ein von allen akzeptiertes jährlich durchgeführtes Beurteilungs- und Fördersystem erhalten die Mitarbeiter Feedback und besprechen mit ihrer Führungskraft ihre beruflichen Ziele.

Zudem haben wir mit dem betrieblichen Vorschlagswesen und der Impulsplattform zwei bewährte Instrumente für Verbesserungsvorschläge auch und gerade mit nachhaltigem Charakter. In 2018 hat ein hierarchieübergreifendes Projekt zum Thema ‚Wandel begleiten‘ gestartet. Damit wird die Mitarbeiterbeteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement weiter gefördert. Viele Ideen daraus wurden auch noch in 2020 umgesetzt. Zusätzliche Einzelmaßnahmen finden sich bei den Kriterien 15 und 16.

Veränderungen im Mitarbeiterbereich brauchen in aller Regel Zeit und setzen sich aus einer Vielzahl von Komponenten zusammen. Regelmäßig nutzt die Sparkasse eine Mitarbeiterbefragung und ein Führungskräfte-Feedback als Instrumente zur Messung der Zufriedenheit und Stimmungslage unserer Mitarbeiter. Auch die jährliche Analyse der Fluktuation trägt dazu bei, eventuelle Handlungsfelder zu identifizieren. Letztlich zielen alle Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiter darauf ab, langfristig als guter und sicherer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und die Mitarbeiterzufriedenheit sicher zu stellen. Dass dem so ist, zeigt die lange Betriebszugehörigkeit vieler Mitarbeiter sowie der nachweisliche wirtschaftliche Erfolg.

Risiken werden aufgrund der vielfältigen gesetzlichen Regelungen nicht gesehen. Der rechtmäßig gewählte, installierte und funktionsfähige Personalrat erstellt zudem einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht zum Arbeitnehmerschutz, der an alle Mitarbeiter kommuniziert wird. Eine darüber hinausgehende Risikoanalyse nehmen wir auch darum nicht vor, da die Anwendung des TVÖDs die Arbeitnehmerrechte über die Gesetzeslage hinaus stärkt. Ein Managementkonzept zum Schutz der Arbeitnehmerrechte oder ausdrückliche Ziele erübrigen sich deshalb aus dem gleichen Grund. Als systemrelevantes Unternehmen musste die Sparkasse auch in der Corona-Krise voll funktionsfähig bleiben. Aufgrund unserer Kunden- und Organisationsstrukturen können wir einen Großteil unserer Leistungen nach wie vor nur vor Ort erbringen. Daher galt es zunächst, mit einem Bündel von Maßnahmen (Hygiene, räumliche Verlagerungen, mobiles Arbeiten etc.) den Gesundheitsschutz von Kunden wie Mitarbeitern sicherzustellen. Für die Zukunft ist wichtig, diese Lösungen auf den Prüfstand zu stellen und ggf. weiter zu entwickeln.

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 der Sparkasse arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Generationen, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Lebensentwürfen oder kulturellen Hintergründen. Von ihren breitgefächerten Potenzialen können wir profitieren. Die Anerkennung und Förderung unterschiedlicher Talente und Qualifikationen ist eine wichtige Ressource für innovatives und zukunftsgerichtetes unternehmerisches Handeln. Für uns ist die Gleichbehandlung und Förderung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Nationalität selbstverständlich. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes erfüllen wir umfassend. Auf Basis der tariflichen Bestimmungen werden bei uns Frauen und Männer für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Ca. 98,8 % unserer Mitarbeiter (ohne freigestellte Mitarbeiter) werden nach dem für uns gültigen Tarifrecht bezahlt. Die Quote schwerbehinderter Mitarbeiter liegt bei 4,3 %.

Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Wir verfolgen bei Stellenbesetzungsverfahren das Prinzip der Bestenauswahl, was in entsprechenden Stellenbesetzungsregelungen verankert ist und beim Stellenbesetzungsverfahren durch die Beteiligung des Personalrats überwacht wird.

Eine wichtige Verzahnung ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine familienfreundliche Personalpolitik. Die Rahmenbedingungen dafür schaffen wir durch flexible Arbeitszeitregelungen, individuelle Arbeitszeitmodelle, Gewährung von Sonderurlaub sowie durch die Möglichkeit, zusätzlichen Urlaub zu erwerben, zum Beispiel für Kinderbetreuung, aber auch, was den Bereich Eldercare betrifft. Unsere Unterstützung zeigt sich in der hohen Teilzeitquote von 37,6 % und einer Frauenquote in Führungspositionen von 26,0 %.

Ein ganzheitlicher Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil unserer Personalpolitik. Wir fördern aktiv die sportliche Betätigung unserer Mitarbeiter im Verein „S-Fit Karlsruhe e. V.“, die aktuell 9 Sparten von Badminton bis Wintersport umfasst. Die Teilnahme an Laufevents in der Region wird unterstützt. Seit Jahren hat sich ein engagiertes betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Den Mitarbeitern werden regelmäßige Präventionsmaßnahmen wie Präventionskurse, Impulsvorträge und die mobile Massage angeboten. Weiterhin gibt es Check-ups wie zum Beispiel die ‚orthopädische Sprechstunde‘. Zudem bestehen Kooperationen mit Fitnessstudios und der BAD GmbH, bei der Mitarbeiter psychologische Betreuung auch über den Arbeitsalltag hinaus erhalten können. Hinzu kommen Vorsorgeuntersuchungen. Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen und daraus resultierende Präventivmaßnahmen tragen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds bei. So werden beispielsweise auch höhenverstellbare Schreibtische eingesetzt, um die körperliche Belastung durch ausschließlich sitzende Tätigkeit zu vermeiden. Bei Neuausstattungen sind diese obligatorisch. Durch moderne zentrale Drucksysteme fördern wir das

Bewegungsverhalten der Mitarbeiter und schützen sie vor schädlichen Schadstoffen in der Atemluft. Die Vielfalt der Angebote ist ein wichtiger Beitrag, um langfristig qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter zu binden. Zur Chancengerechtigkeit wurden keine konkreten Ziele abgeleitet, da sich diese aus dem Selbstverständnis der Sparkasse ergibt.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse hat für uns als Sparkasse hohe Priorität. Die Sparkasse verfolgt das Ziel, Mitarbeiter in ausreichender Anzahl rechtzeitig und umfassend zu qualifizieren, um den Veränderungen und den daraus resultierenden Risiken für unser Haus frühzeitig zu begegnen. Das Risiko möglicher Engpässe bei der Planung des Personalbestandes und bei Stellenbesetzungen wird dadurch reduziert.

Wesentliche Handlungsfelder sehen wir in der Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität, der Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen und der Stärkung der individuellen Veränderungsfähigkeit. Die Arbeitgeberattraktivität ist für uns von hoher personalstrategischer Relevanz. Zum einen nimmt vor dem Hintergrund der sinkenden Attraktivität der Bankenbranche der Wettbewerb um geeignete Bewerber zu. Zum anderen prägen unsere Mitarbeiter die Wahrnehmung unserer Werte und Kompetenzen als Sparkasse. Um motivierte und qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und an uns zu binden, haben wir ein gut ausgereiftes Aus- und Fortbildungsprogramm entwickelt. Wir investieren laufend und vorausschauend in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter, um unserem eigenen Qualitätsanspruch an die Beratung unserer Kunden gerecht zu werden. Unser erklärtes Ziel ist es, Stellenbesetzungen nur durch Mitarbeiter vorzunehmen, deren Qualifikation den in den Stellenprofilen festgelegten fachlichen Anforderungen entspricht. Dementsprechend fördern wir vorausschauend die Qualifikationen zum Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, das Studium an der S-Hochschule oder am Lehrinstitut der Managementakademie der Sparkassen-Finanzgruppe. Über Förderprogramme oder Nachwuchsstellen in Schlüsselpositionen bereiten wir unsere Mitarbeiter auf neue Verantwortungen und Aufgaben vor und eröffnen ihnen langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. In

Abhängigkeit von der Fluktuationssituation (und der demografischen Entwicklung) erstellen wir jährlich neu eine Bedarfsanalyse und einen Qualifikationsplan mit dem Ziel, dauerhaft die hohe fachliche Qualifikation unserer Mitarbeiter zu sichern.

Auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen entscheidet über die Attraktivität des Arbeitgebers. Neben modernen und ergonomischen Arbeitsplätzen und einem zeitgemäßen Dresscode werden Rahmenbedingungen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Mitarbeiterbindung immer wieder auf den Prüfstand gestellt.

Die Transformation der Arbeitswelt erhöht den Bedarf an der Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen. Im Bereich Digitalisierung haben wir unseren Mitarbeitern zum Ende des Jahres 2019 einen Digi-Check angeboten, mit dem die persönliche digitale Fitness schrittweise erweitert werden konnte. Das Seminarangebot im Bereich digitaler Kompetenzen wurde in 2020 deutlich erhöht. Aufgrund der Entwicklung rund um Corona konnten nicht alle Veranstaltungen wie geplant durchgeführt werden. Im Vergleich zum Vorjahr konnte dennoch eine Erhöhung des Angebotes um über 50% erreicht werden.

Um die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit unserer Mitarbeiter zur Veränderung zu stärken, werden Seminare für Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung wie zur Prävention angeboten. Führungskräfte werden durch spezielle Führungsprogramme qualifiziert. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, dass die Beschäftigten ihre Leistungen dauerhaft erbringen können (zu den Maßnahmen vgl. Kriterium 15).

Mit all diesen Maßnahmen bieten wir unseren Mitarbeitern diverse Möglichkeiten zur Qualifizierung. Aus diesem Grund sehen wir von einer konkreten Zielsetzung bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassung an die demografische Entwicklung ab.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
 - i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

- Unfallmeldungen: 28 Meldungen
- Berufskrankheiten: 0
- Krankheitsbedingte Ausfalltage wegen beruflicher Unfälle 2020: 126 Tage

- Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle: 0

Die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit wird in vollem Umfang sichergestellt. In 2020 gab es insgesamt 28 Unfallmeldungen. Sollten sich feststellbare Schwerpunkte innerhalb des Unternehmens ergeben, werden kurzfristige Maßnahmen erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Vereinbarungen mit Gewerkschaften sowie förmliche Betriebsvereinbarungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen bestehen nicht. Der Personalrat ist jedoch festes Mitglied in unserem Arbeitsschutzausschuss, wo er die Interessen der Mitarbeiter in Sicherheitsfragen vertritt.

Durch unser internes System zur Gesundheitsförderung/-erhaltung (S-Fit) unterstützen wir die Mitarbeiter im Bereich Gesundheit.

Arbeitsplatzbegehungen werden bei Bedarf durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Wir bieten regelmäßig Gespräche im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an. Zudem steht unser Betriebsarzt bei Bedarf zur Verfügung.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Für das Jahr 2020 ergeben sich in Summe 1.612,5 Weiterbildungstage. Bei 926,7 durchschnittlich bankspezifisch Beschäftigten (ohne Azubis) absolvierte im Schnitt jeder Mitarbeiter 1,74 Weiterbildungstage. Damit hat die Sparkasse in 2020 486 T€ in die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und nach Angestelltenkategorien wird nicht erhoben. Die Weiterbildungen werden in Tagen bemessen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Gruppe	Anzahl	Alter						Freige- stellte	Geschlecht	
		unter 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60 u. älter		M	W
Vorstand	4					3	1		4	
Verwaltungsrat	18		1	3	2	9	3		11	7
Führungskräfte 2. Ebene	17			3	5	8	1		16	1
Führungskräfte 3. Ebene	83			18	25	29	11		58	25
Mitarbeiter insgesamt	1.231	4	148	183	302	362	147	85	392	839

Stand 31.12.2020 hat die Sparkasse Karlsruhe 1.231 Mitarbeiter (bankspezifisch und nicht bankspezifisch Beschäftigte inkl. freigestellte MA, ohne Auszubildende) beschäftigt. Davon sind 31,8 % männliche und 68,2 % weibliche Mitarbeiter. Die Frauenquote bei allen Führungspositionen liegt bei 26,7 %.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es liegen keine Diskriminierungsfälle vor.

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.

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Unsere Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten kommen überwiegend aus dem Geschäftsgebiet. Als Sparkasse beteiligen wir uns nicht an internationalen Projektfinanzierungen in Entwicklungsländern. Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit gehört zum Selbstverständnis der Sparkasse Karlsruhe. Dies bedingt auch, dass die Lieferanten und Dienstleister der Sparkasse ihre Verantwortung im Rahmen ihrer Wertschöpfung in moralisch wie rechtlich einwandfreier und fairer Weise nachkommen. Als Anstalt des öffentlichen Rechts sowie gemeinwohlorientierte Sparkasse liegt der Fokus der Geschäftstätigkeit bei Anschaffungen, Dienst- bzw. Handwerksleistungen von Unternehmen, die bei uns in der Region tätig sind und damit den strengen Kontrollen der deutschen Behörden unterliegen.

Bei Vordrucken und Werbemitteln arbeiten wir sehr intensiv mit dem Deutschen Sparkassenverlag zusammen, der im Bereich „Gesicherte Nachhaltigkeit“ vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie zertifiziert ist. In seinem Produktkatalog sind zahlreiche Artikel mit dem Siegel „Made in Europe“ gekennzeichnet.

Auch dadurch schätzen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette als überschaubar ein. Aufgrund dieser geringen Risikolage sehen wir keine Notwendigkeit, ein separates Konzept zum Thema Menschenrechte zu entwickeln.

Dennoch achten wir bei der Vergabe von Dienstleistungen darauf, dass der Auftragnehmer seinen Arbeitnehmern mindestens den gesetzlichen Mindestlohn gemäß MiLoG bezahlt.

Was die Belange der Arbeitnehmer betrifft, vgl. Kriterien 14 und 15.

Die Sparkasse sammelt die Gelder ihrer (regionalen) Kunden und vergibt diese als Kredite größtenteils im Geschäftsgebiet und fast ausschließlich im Inland. Auch hier gehen wir davon aus, dass die Einhaltung der Menschenrechte im deutschen Rechtsraum grundsätzlich kein wesentliches Problem darstellt.

Was die Geldanlagen der Sparkasse betrifft, so ist hierzu unter Leistungsindikator G4-FS11 bereits Näheres ausgeführt.

Kundenzufriedenheit ist unser wichtigstes strategisches Geschäftsziel. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. So haben wir beispielsweise auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen ausgebaut.

Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Im Fokus des jährlich zu erstellenden, umfangreichen Compliance-Berichts steht die Einhaltung aller gesetzlichen Normen, was wir über Compliance-Kultur, Compliance-Organisation und Compliance-Struktur sicherstellen. Deshalb haben wir für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse keine gesonderte Risikoanalyse zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt und auch keine Ziele definiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator wird nicht erhoben, da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der regional tätigen Sparkasse keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es erfolgt keine Messung, da die Sparkasse Karlsruhe ausschließlich Standorte in der TechnologieRegion Karlsruhe hat und wir von der Einhaltung der Menschenrechte ausgehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es erfolgt keine Überprüfung anhand von Menschenrechtskriterien, da die Aufträge (Auftragsvergaben) überwiegend an Unternehmen aus dem Geschäftsgebiet oder angrenzenden Regionen erfolgen. Nur selten werden überregionale Anbieter beauftragt, dies kann aber bei Sondergewerken oder bei technischen Anlagen erforderlich sein. Grundsätzlich erfolgen die Aufträge an Unternehmen, die deutschem Recht unterliegen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht.

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.

Gewinn ist für uns kein Selbstzweck. Unsere Geschäftstätigkeit kommt der Gesellschaft in der Region zugute, für die wir beständig einen Nutzen erbringen wollen. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber der heimischen Wirtschaft leisten wir einen wichtigen Beitrag zu Wertschöpfung und Wohlstand in unserem Geschäftsgebiet.

Zudem leben wir den gesetzlich verankerten öffentlichen Auftrag durch Spenden und Sponsoring. Unsere Förderschwerpunkte sind am Gemeinwohl

orientierte und möglichst nachhaltige Zwecke, die einem breiten Empfängerkreis dauerhaft zugänglich sind. Wir fördern eine Vielzahl von aktuellen Anfragen und Projekten, verteilt über unser gesamtes Geschäftsgebiet. Diese seit langem bewährte Praxis erlaubt uns, im Rahmen des Budgets stets flexibel zu reagieren, sodass wir keine konkreteren Unterziele und auch kein spezielles Managementkonzept definiert haben.

Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir im Jahr 2020 über vom Vorstand beschlossene Spenden und über Sponsoring 3,4 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Auch wenn durch Corona veranlasst die Schwerpunkte teilweise anders gesetzt werden mussten, entfielen auf Soziales und Bildung 0,5 Mio. Euro, Kultur 1,5 Mio. Euro sowie auf Umwelt 1 Mio. Euro. Ein besonderes Anliegen ist uns dabei die Förderung des Sports als einem wichtigen Teil des sozialen Lebens und der Integration von Bürgern vor Ort, wo regional allein dem Sport 192.000 Euro an Sponsoringmitteln zur Verfügung gestellt wurden. Damit sind wir ein bedeutender Sportförderer in der Region. Weitere Schwerpunkte liegen in den Bereichen Jugend, Kultur und Umwelt, was auch für unsere Stiftungen gilt, dies aber oftmals mit einem längeren Zeithorizont und kontinuierlicher Unterstützung von Vorhaben über Jahre hinweg. Zu den Sparkassenstiftungen zählen neben der bereits 1979 von Universität und Sparkasse Karlsruhe gemeinsam ins Leben gerufenen Umweltstiftung die Jugendstiftung und die Kulturstiftung der Sparkasse Karlsruhe sowie die Sparkassenstiftung Gutes tun – Stifternetzwerk der Sparkasse Karlsruhe. Das Stiftungskapital beträgt zum Jahresende 2020 rund 33,0 Mio. Euro. Auch die Stiftungserträge von 0,6 Mio. Euro tragen dazu bei, dass das gesellschaftliche Engagement der Sparkasse auf sicheren Füßen steht.

Hinzu kommt das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter in gemeinnützigen Organisationen, das von der Unternehmensführung ausdrücklich begrüßt und mit Spenden unterstützt wird.

Die einzelnen Volumina der Fördermittel werden jährlich in fundierten und der wirtschaftlichen Situation angemessenen Geschäftskostenvoranschlägen budgetiert. Eine Kontrolle der Spendenverwendung bei Dritten erfolgt über die Spendenbescheinigungen, die Interne Revision prüft die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und Betriebsabläufe.

Als Risiko des gesellschaftlichen Engagements sehen wir Spenden im Zusammenhang mit geschäftlichen oder politischen Aktivitäten, weshalb wir Spenden an politische Parteien und Spenden im Zusammenhang mit Geschäftsabschlüssen ausschließen.

Damit stellen wir sicher, dass im Bereich des Gemeinwesens ausschließlich ein positiver Beitrag geleistet wird, weshalb wir auf eine Risikoanalyse verzichten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Berichtsjahr 2020 ¹:

- Bilanzsumme: 9,9 Mrd. Euro
- Ertragsabhängige Steuerzahlungen: 21,0 Mio. Euro
- Löhne und Gehälter: 59,4 Mio. Euro

1 Vorläufige Zahlen

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 Karlsruhe ist Mitglied des Sparkassenverbandes Baden Württemberg (SVBW), der zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) gehört. Dieser vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Zudem legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit ihm Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe. Er verwaltet die institutssichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und die Sicherungssysteme der Sparkassen-Finanzgruppe, der Girozentralen und der Landesbausparkassen. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind z. B. der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation.

Neben der obligatorischen Mitgliedschaft im Sparkassenverbund ist die Sparkasse Karlsruhe auch in diversen regionalen Vereinen Mitglied, die insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung, aber auch in den Bereichen Kultur, Bildung und Sport tätig sind.

Gesetzeskonformität ist Grundvoraussetzung für einen geordneten Geschäftsbetrieb. Dies gilt sowohl für die staatliche Erlaubnis, Bankgeschäfte zu betreiben, als auch für das Vertrauen der Kunden in ein seriöses Kreditinstitut. Diese Vorgaben nicht einzuhalten, birgt finanzielle, aber auch Reputationsrisiken. Daher wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen in den Prozessablauf integriert und regelmäßig hausintern, aber auch von Wirtschaftsprüfern und der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) geprüft. Etwaige Feststellungen werden schnellstmöglich behoben.

Die Sparkasse Karlsruhe hat umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (unter anderem KWG, WpHG, GWG, MIFID II, PSD II, EU-Datenschutzgrundverordnung, MaRisk), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem Sparkassengesetz Baden-Württemberg ergeben. Da all diese Anforderungen und die Compliance-

Organisations-Struktur schon einen engen Rahmen vorgeben, wurde zu diesem Themenfeld kein umfassendes eigenes Konzept definiert.

Die Deutsche Kreditwirtschaft (DK) hält die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitserwägungen in der Anlageberatung für sinnvoll und unterstützt den Antritt der EU-Kommission, nachhaltige Finanzprodukte zu fördern. Die Sparkasse spendet nicht an politische Parteien und verhält sich politisch neutral (siehe Kriterium 18).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

0 Euro.

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.

Sparkassen unterliegen als Finanzinstitute spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Betrug, Korruption, Insider-Handel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und weiteren strafbaren Handlungen. Auch Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen sind einzuhalten. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Regeln gewissenhaft einzuhalten (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken zählen zu unseren Grundprinzipien.

Beauftragte für Geldwäsche, Betrugsprävention, MaRisk- und Wertpapier-Compliance sowie Datenschutz stellen über Vorkehrungen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Sie alle sind unabhängig vom operativen Geschäft und haben umfassende Befugnisse und uneingeschränkten Informationszugang. Über regelmäßige Bestandsaufnahmen und Bewertungen der rechtlichen Vorgaben können wir mögliche Compliance-Risiken identifizieren. Auf neue rechtliche Entwicklungen wird das Haus hingewiesen. Aus den regulatorischen Vorgaben abgeleitete, interne Richtlinien und Anweisungen haben alle Mitarbeiter zu beachten.

Diese Vorgaben definieren ein engmaschiges Netz. Aufgrund vieler präventiver Maßnahmen und Kontrollhandlungen sowie der Regelungen, die die Einhaltung regulatorischer Vorgaben gewährleisten, wurden keine wesentlichen Compliance-Risiken identifiziert. Zielsetzung der Beauftragten ist das gesetz- und richtlinienkonforme Verhalten der Sparkasse. Quantitative Ziele sind deshalb im Bereich Compliance nicht definiert. Qualitativ spiegelt sich diese übergeordnete Zielsetzung in den fehlenden Korruptionsfällen und Sanktionen seitens der Aufsichtsbehörden nieder (sh. Leistungsindikatoren GRI SRS-205-1, GRI SRS-205-3, GRI SRS-419-1).

Weiter unterstützen und beraten die Beauftragten den Vorstand, dem sie jährlich und anlassbezogen Bericht erstatten, bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Informationen werden an die Interne Revision und an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Die Wertpapier-Compliancebeauftragte identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Auch die Einhaltung interner Verhaltensregeln wie Geschäftsanweisungen und Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte werden regelmäßig geprüft. Verstöße können arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Transaktionen in Finanzinstrumenten werden systematisch überwacht.

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern rechtskonformes Handeln und tolerieren keine Form von Korruption oder Bestechung („Null-Toleranz-Politik“). Intern gibt es Regelungen für die Annahme von Geschenken, um Bestechungsversuchen entgegenzuwirken. Die Sensibilisierung aller Mitarbeiter erfolgt im Rahmen des Schulungskonzepts. Zudem sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche, die Beauftragten sowie die Gruppe Beauftragtenwesen oder die Zentrale Stelle (sog. Hinweisgebersystem) zu wenden.

Unsere funktionierende Compliance-Kultur ist auf eine permanente Einhaltung der Gesetze und Richtlinien mit dem Ziel, insbesondere vorsätzliche Verstöße auszuschließen, ausgerichtet. Insofern werden keine grundsätzlichen Ziele mit Zeitbezug festgelegt. Erfordern neue oder geänderte Gesetze und Richtlinien Anpassungen der Vorgehensweisen in unserem Haus, werden

situationsbezogen selbstverständlich auch zeitliche Umsetzungsvorgaben festgelegt. Eine Überprüfung der Compliancevorgaben findet ebenfalls jährlich durch den Wirtschaftsprüfer und das Aufsichtsorgan, dem der Compliance-Bericht vorgelegt wird, statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In die Risikobetrachtung werden sowohl unsere Hauptstelle als auch unsere Filialen einbezogen, was insgesamt 100 % unserer Organisationseinheiten entspricht. Wesentliche Korruptionsrisiken konnten in der Sparkasse Karlsruhe nicht ermittelt werden.

Stichproben werden durch die Interne Revision im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen, die sich an Art, Umfang, Komplexität und vor allem Risikogehalt der Vorgänge ausrichten, vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

In 2020 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

2020 sind keine Bußgelder verhängt worden.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.