



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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

---

## Erzgebirgssparkasse

---

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Erzgebirgssparkasse  
Referent des Vorstandes 2

Jens Stephan

Große Kirchgasse 18  
09456 Annaberg-Buchholz  
Deutschland

03733 139-3351

03733 139-4005

[jens.stephan@erzgebirgssparkasse.de](mailto:jens.stephan@erzgebirgssparkasse.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: EFFAS

### 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: 2019, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Erzgebirgssparkasse ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Geschäftsgebiet und Träger ist der Erzgebirgskreis. Ihr Ursprungsinstitut wurde am 01.08.1840 gegründet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Freistaates Sachsen niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert.

In ihrer derzeitigen Form existiert die Erzgebirgssparkasse seit dem 01.01.2012 als Ergebnis der Fusion der ehemaligen Kreissparkassen Aue-Schwarzenberg und Mittleres Erzgebirge sowie der Sparkasse Erzgebirge.

Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Refinanzierung von Krediten vorwiegend an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region. Wir ermöglichen allen Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und vergeben auch Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden auch Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen (z. B. Förderkredite für energieeffizientes Bauen, Kommunalkredite) an.

Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb fördern wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

Bilanzielle Geschäftsdaten per 31.12.2019:

Bilanzsumme:	4,6 Milliarden Euro	2018: 4,5 Milliarden Euro
Kundeneinlagen:	4,1 Milliarden Euro	2018: 4,0 Milliarden Euro
Kundenkredite:	2,3 Milliarden Euro	2018: 2,1 Milliarden Euro
aktive Beschäftigte per 31.12.2019 (incl. Auszubildende):	755 Mitarbeiter	2018: 762 Mitarbeiter

Unter den 755 Mitarbeitern befinden sich 13 Auszubildende.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Unser tägliches Handeln ist ein stetes Abwägen von sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen. Insofern ist das Thema Nachhaltigkeit in unserem öffentlichen Auftrag und damit unserer Geschäftsstrategie sowie ihren Teilstrategien und in der daraus resultierenden Mittelfristigen Unternehmensplanung verankert. Denn überall dort bieten sich Chancen für die Erzgebirgssparkasse; durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen können wir Kosten senken, mit unseren Spenden- und Sponsoringaktivitäten unterstützen wir den sozialen Zusammenhalt in unserem Geschäftsgebiet und unser Kerngeschäft dient der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung der gesamten Region und ihrer Einwohner. Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sind dabei besonders wichtige Einflussfaktoren. In Hinblick auf eine zu entwickelnde integrierte und konkretisierende Nachhaltigkeitsstrategie hat die Erzgebirgssparkasse in einem ersten Schritt Einflussfaktoren und Handlungsfelder erarbeitet, welche die Basis für eine folgende Ziel- und Maßnahmenableitung bilden.



Im Rahmen der jährlichen umfangreichen Umwelt- und Unternehmensanalyse (SWOT) prüfen und bewerten wir die überregionalen, regionalen und internen Einflussfaktoren auf unser Geschäftsmodell auf Basis des PESTEL-Modells. Wir treffen Annahmen für die künftige Entwicklung und justieren bei Bedarf unsere Strategie neu aus. Maßgebliche Erkenntnisquellen sind dabei unsere wesentlichen Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 9).

Darüber hinaus planen wir für Frühjahr 2020 in Kooperation mit der Firma N-Motion/Ulm sowie dem OSV die Durchführung eines Nachhaltigkeitschecks zum Zweck der Standortbestimmung, des Benchmarking sowie der Ableitung wesentlicher Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die vertiefende Integration von Nachhaltigkeit in unser Geschäftsmodell.

Der weltweite und der europäische Dachverband der Sparkassen unterstützen den United Nations Global Compact. Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage seiner 10 universellen Prinzipien verfolgt er die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Die Erzbirgsparkasse teilt die Aspekte des UN Global Compact.

## 2. Wesentlichkeit

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

Die Erzbirgsparkasse ist dem gesetzlich verankerten Regionalprinzip verpflichtet sowie Marktführer in ihrem Geschäftsgebiet und damit wesentlicher Finanzintermediar für viele Bürger, Unternehmen, Kommunen und sonstige Institutionen in der Region. Von daher sehen wir es als unsere Aufgabe an, die nachhaltige Entwicklung der Region und ihrer Einwohner zu fördern und zu unterstützen. Wesentlich dabei für die Erzbirgsparkasse sind die Erfüllung des öffentlichen Auftrags und eine hohe Kundenzufriedenheit, basierend auf einer angemessenen wirtschaftlichen Substanz und Ergebnisentwicklung.

Zinssituation, regulatorische Anforderungen sowie demografischer und digitaler Wandel sind die besonderen Herausforderungen, denen wir derzeit begegnen. Sie erfordern einen schonenden Umgang mit personellen wie materiellen Ressourcen. Gerade die Digitalisierung erlaubt es, dass wir die Effizienz von Prozessen verbessern, um unseren Mitarbeitern mehr Zeit für den direkten Kundenkontakt und optimale Beratung zu ermöglichen. Außerdem suchen wir mit digitalen Angeboten nach einer richtigen Balance, um unseren Kunden einen barrierefreien und effektiven Zugang zu unseren Dienstleistungen und Produkten zu ermöglichen.

All die benannten Aspekte fokussieren wir über unsere vier strategischen Perspektiven Finanzen/Risiko, Kunden/Gesellschaft, Prozesse/Qualität sowie Mitarbeiter/Führung in der Balanced Scorecard, mit der wir unsere Geschäftsstrategie abbilden. Bestandteil der Geschäftsstrategie ist die auf einer SWOT-Analyse basierende Istanalyse, über deren Einflussfaktoren wir auch wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte identifizieren (Image und gesellschaftliche Nutzenstiftung, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, Ertragsersparungen, Kostenentwicklungen,...).

Ökologische Aspekte spielten aufgrund des Geschäftsmodellcharakters bislang eine eher untergeordnete Rolle, werden aber im Zuge unserer zu erarbeitenden Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1) zunehmen. Dennoch achteten wir bei Investitionsentscheidungen auch bislang schon auf die positive Beeinflussung ökologischer Gesichtspunkte. Details dazu finden sich vorwiegend im Kriterium 11 "Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen".

### 3. Ziele

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

Unsere integrierte Nachhaltigkeitsstrategie hat zum Ziel, unseren Betrieb unter wirtschaftlichen und ökologischen Aspekten möglichst ressourcenschonend zu



organisieren und eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zu erlangen. Hierdurch lassen sich qualitative und quantifizierbare Unterziele definieren.

Der Vorstand der Erzgebirgssparkasse priorisiert diese Ziele im Rahmen der Geschäfts- und Teilstrategie des Unternehmens und leitet anhand eines Zielcontrollings Maßnahmen ab, die auch durch die verantwortlichen Fachbereiche im Haus operativ umgesetzt werden.

Beispiele für derartige TOP- und abgeleitete Ziele und Maßnahmen sind:

- Reduzierung des Verwaltungsaufwandes (z. B. Senkung Geschäftsraumkosten, Druckoutput)
- Beherrschbarkeit der Unternehmensrisiken auf Basis der gegebenen Risikotragfähigkeit
- Verbesserung der Eigenmittelausstattung und damit der Risikotragfähigkeit
- Reduzierung der nicht betriebsnotwendigen Flächen und damit verbunden auch Verbräuche
- Verbesserung der Zufriedenheit und der Weiterempfehlungsquote (Kunden)
- Vertrauenswürdigkeit und gesellschaftliches Engagement der Sparkasse im Geschäftsgebiet pflegen und kontinuierlich verbessern
- Hohes Effizienz- und Qualitätsniveau in allen Bereichen der Sparkasse sicherstellen
- Verbesserung Beratungs- und Servicestandards
- Gewährleistung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit
- Erhöhung und Verbesserung digitaler Anwendungen für Kunden
- Sicherstellung einer hohen Beratungsqualität
- Anpassung der Personalqualifikation an verändernde Rahmenbedingungen (z. B. Digitalisierung)
- Sicherstellung einer angemessenen IT-Ausstattung

Die ökonomische Leistungsfähigkeit messen wir vorwiegend anhand der Produktivität (Cost-Income-Ratio gesamt und Kundengeschäft, Betriebsergebnis), an der Rentabilität (Eigenkapitalrentabilität) und an der Risikobeherrschbarkeit (Limiteinhaltung, freier Risikokapitalpuffer). Die soziale Leistungsfähigkeit messen wir vorwiegend in Bezug auf Kunden über Kundenzufriedenheit sowie unser gesellschaftliches Engagement, in Bezug auf Mitarbeiter über Mitarbeiterzufriedenheit und Führungswahrnehmung. Konkrete ökologische Zielstellungen haben wir bislang - bis auf die konkret bezifferte Reduzierung nicht betriebsnotwendiger Flächen - nicht formuliert, messen, überprüfen und bewerten aber bereits eine Reihe von Leistungsindikatoren (vgl. Kriterium 11).

Alle strategischen Ziele sind über Kennzahlen und Umsetzungszeiträume konkret operationalisiert und im Wesentlichen über die Mittelfristige Unternehmensplanung sowie Bereichs- und Mitarbeiterziele weiter detailliert.

Das entsprechende Reporting erfolgt anhand diverser Managementberichte in der Regel vierteljährlich gegenüber Vorstand und Verwaltungsrat, im Weiteren

auch gegenüber Führungskräften und Mitarbeitern.

Einen konkreten Bezug unserer impliziten Nachhaltigkeitsziele zu den SDGs der UN (Sustainable Development Goals/Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen) haben wir bisher nicht vorgenommen. Unser Ziel ist es jedoch, die im Rahmen der zu erarbeitenden konkretisierenden Nachhaltigkeitsstrategie einen direkten Zielbezug zu den SDGs herzustellen.

## 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.

Im Sinne unseres originären Bankgeschäftes liegt die wesentliche Wertschöpfungskette der Erzbirgsparkasse in der Annahme von Geldeinlagen und deren Weitergabe in Form von Krediten an überwiegend regionale Kunden. Unsere Produkte richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, aber auch Vereine und Kommunen. Jeder Kunde wird entsprechend seines Bedarfs von qualifizierten Mitarbeitern ganzheitlich beraten. In den Beratungsgesprächen werden Finanzprodukte auf Basis ihrer Komplexität erklärt, um sicherzustellen, dass Kunden Finanzprodukte nach ihren Bedürfnissen erhalten. Hierfür bilden wir unsere Mitarbeiter konsequent weiter.

Dabei ermöglichen wir auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit (z. B. Basiskonto).

Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Kundeneinlagen, die ca. 90 % unseres Bilanzvolumens ausmachen. Von spekulativen Geschäften ohne realwirtschaftliche Hintergründe distanzieren wir uns konsequent. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Teile unserer Überschüsse fließen in die Region zurück. Sie dienen auch der Förderung sozialer Projekte.

Im Sinne des Bankbetriebs fördern wir u. a. die Finanzbildung in der Region (z. B. Planspiel Börse, Gründerpreis für Schüler, Sparkassen-Schulservice, Bildungsprojekt safe@net, Informationsveranstaltungen für Kunden), damit möglichst viele Einwohner Grundlagen des Wirtschaftskreislaufes kennenlernen und ihr Leben aus finanzieller Sicht gut planen und leben können.

Der soziodemografische Wandel in Bezug auf Kundenbedürfnisse, neue digitale Angebote sowie eine veränderte Kundenmentalität in Bezug auf Wissen und

Inanspruchnahme von Finanzdienstleistungen fordern eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

Daneben benötigen wir weitere natürliche Ressourcen zur Erbringung unserer Wertschöpfung. Die Digitalisierung ermöglicht uns hier einen wesentlichen Nachhaltigkeitsbeitrag zu leisten, sei es durch die stringente Reduzierung des Papierverbrauchs oder Verbesserung der Energieeffizienz unserer Immobilien. Dazu sind wir mit unseren Lieferanten, Kunden und Partnern im Gespräch, beispielsweise in Form regelmäßiger Strategie- und Planungsgespräche.

Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte sind Teil unserer strategierelevanten Einflussfaktoren, die einmal jährlich durch die dezentralen Strategieverantwortlichen sowie durch den Vorstand hinsichtlich Risiko/Schwäche bzw. Chance/Stärke überprüft werden. Prozessual ist dieses Vorgehen in den Strategieüberprüfungsprozess eingebettet. Die Tiefe der Überprüfung orientiert sich an den jeweils vorliegenden Daten und vor allem an deren Beeinflussbarkeit (z. B. überregionale, regionale und sparkasseninterne Daten).

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand trägt die strategische Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Dabei achtet er darauf, dass Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, die auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen der Sparkasse zu berücksichtigen ist. Darüber hinaus stellt er sicher, dass die Geschäfts- und Teilstrategien der Erzgebirgssparkasse Nachhaltigkeitscharakter tragen und entsprechend daraus abgeleitete Ziele in der operativen Unternehmensplanung berücksichtigt werden.

Für die operative Verantwortung des Themas Nachhaltigkeit zeichnete bislang allein der dem Vorstand direkt unterstellte Bereich Vorstandsstab verantwortlich. Künftig wird der bereits implementierte Strategie- und Steuerungskreis (SSK) zzgl. weiterer Fachbereiche die operative Steuerungsverantwortung übernehmen. Damit ist sichergestellt, dass alle relevanten Fachbereiche der Erzgebirgssparkasse in die Erarbeitung und Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener Ziele und Maßnahmen involviert sind.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Da Nachhaltigkeit bisher implizit in der Geschäftsstrategie verankert ist und dies auch weiterhin so geplant ist, kann bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie auf etablierte Prozesse und Strukturen zurückgegriffen werden. Für die Mitarbeiter gelten klar definierte und verbindlich einzuhaltende Regeln und Wertmaßstäbe, die im Unternehmens- und Führungsleitbild sowie im Organisationshandbuch (OHB) der Sparkasse dokumentiert sind. Die standardisierten Prozesse unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, Kunden optimal zu beraten sowie auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien zu achten. Dies wird u. a. unterstützt durch ein differenziertes Kompetenzenmanagement sowie ein stringentes Kostenmanagement.

Ein regelmäßiges Monitoring der Zielerreichung aus Geschäfts- und

Teilstrategien sowie operativer Planung an Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter sorgt für Transparenz und stellt darüber auch die Einhaltung nachhaltigkeitspezifischer Ziele sicher. Im Besonderen planen wir die regelmäßige selbständige bzw. begleitete Durchführung des "Nachhaltigkeitskompasses", um eine Standortbestimmung hinsichtlich des Reifegradziels vorzunehmen.

## 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.

Um unsere Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit zu messen, führen wir die 2017 gestartete Erhebung von EFFAS-Leistungsindikatoren (z. B. Kundenbefragungen, Abfallmenge, Energieverbrauch, THG-Emissionen, Altersstruktur, Diversity, ...) fort. Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die Daten zuverlässig und der Zeitraum vergleichbar sind. Außerdem lassen sich mit diesen Zahlen wesentliche Fortschritte darlegen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

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

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

IT-Dienstleistungen beziehen wir insbesondere über die Finanz Informatik, den zentralen IT-Dienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Finanz Informatik und deren Kunden haben Anforderungen zur Einhaltung definierter Nachhaltigkeitskriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette formuliert. Lieferanten und externe Dienstleister der Finanz Informatik müssen ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen.

Dementsprechend ist die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien ein wichtiger Bestandteil des Einkaufes von Waren und externen Dienstleistungen der Finanz Informatik und in § 14 der Allgemeinen Geschäftsbedingungen für den Einkauf der Finanz Informatik verankert.

Darüber hinaus wurden bisher keine Lieferanten und Geschäftspartner auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet. Künftig planen wir die Vereinbarung konkreter Richtlinien zur Gewährleistung nachhaltigen Handelns mit wesentlichen Lieferanten.

Leistungsindikator EFFAS S06-02  
Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

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

## 8. Anreizsysteme

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

Hinsichtlich ihres Vergütungssystems ist die Sparkasse tarifgebunden (TVöD-S). Darin inkludiert ist eine jährliche tarifliche Sparkassensonderzahlung (SSZ). Für die SSZ gelten daneben die Regelungen der zugrunde liegenden Dienstvereinbarung (LOB-System = Leistungsorientierte Bezahlung). Dieses leistungsorientierte Vergütungssystem basiert sowohl auf quantitativen (Einzel- und Teamziele) als auch qualitativen (Leistungsbeurteilung) Kennziffern, welche im Wesentlichen einen wirtschaftlichen bzw. vertrieblichen Hintergrund haben. Nachhaltigkeitsziele sind im Vergütungssystem noch nicht verankert. Die Sparkassensonderzahlung macht aber auch nur einen geringen Anteil an der Gesamtvergütung der Mitarbeiter aus. Die Sparkasse wird dieses Thema ggf. zu einem späteren Zeitpunkt nochmals genauer betrachten. Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitergespräche werden die individuelle Zielerreichung sowie ggf. Maßnahmen zur Leistungsverbesserung besprochen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde

liegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen des Ostdeutschen Sparkassenverbandes beruht. Nachhaltigkeitskriterien spielen dabei bislang noch keine Rolle.

Die Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung werden eingehalten. Im darauf basierenden Bericht sind Aussagen zum Vergütungssystem, zum Verhältnis von festen und variablen Gehaltsbestandteilen und zur Vergütung der Vorstände veröffentlicht. Der Bericht wird einmal jährlich erstellt und dem Verwaltungsrat zur Kenntnis und Kontrolle vorgelegt.

Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Prozessweiterentwicklung erfolgt unter anderem über das interne Ideenmanagementsystem. Positiv befürwortete und umgesetzte Ideen werden finanziell prämiert. Kriterien sind der errechenbare Nutzen oder der ideelle Wert.

Ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern in Vereinen unterstützen wir mit einer separaten finanziellen Zuwendung an den jeweiligen Verein.

## 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 Erzgebirgssparkasse ist ebenso wie ihre Mitarbeiter\*innen tief in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren wesentlichen Anspruchsgruppen.

Diese haben wir auf Basis von Kriterien wie Geschäftsfeldbezug, Kommunikationsrelevanz, weisungsbezogene Beeinflussung der Geschäftsaktivitäten sowie gesetzlicher und gesellschaftlicher Relevanz wie folgt identifiziert:

- Privat- und Firmenkunden
- Mitarbeiter\*innen
- Landkreis als Träger der Sparkasse
- Verwaltungsrat der Sparkasse
- Kommunen und Kommunalpolitiker sowie gesellschaftliche und gemeinnützige Institutionen
- regionale (Finanzministerium) und überregionale (BaFin, Bundesbank) Sparkassenaufsicht
- Medien

Die Identifikation der Anspruchsgruppen leiten wir aus dem Grad ihrer Einflussnahme bzw. Bedeutung für das Geschäftsmodell der Erzgebirgssparkasse ab. Als Universal-Finanzdienstleister mit regional abgegrenztem Geschäftsgebiet ergibt sich aus dem gesetzlich verankerten öffentlichen Auftrag (Sparkassengesetz), dass alle Privat- und Firmen- sowie die Kommunkunden die wichtigsten Anspruchsgruppen darstellen. Als Dienstleistungsunternehmen sind wir sehr personalintensiv, wonach sich die Gruppe der Mitarbeiter\*innen als wesentlich herausstellt. Wiederum aufgrund des Sparkassengesetzes sind der Träger sowie der Verwaltungsrat mit einer Vielzahl von Aufgaben und Entscheidungsbefugnissen verbunden. Gemeinnützige Institutionen sind als Empfänger von finanziellen Förderleistungen eine wesentliche Anspruchsgruppe in Bezug auf den gesellschaftlichen Auftrag der Sparkasse. Die Sparkassenaufsicht überwacht die Geschäftstätigkeit sowie die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben. Medien können im Rahmen ihrer Berichterstattung maßgeblichen Einfluss auf die Reputation der Sparkasse nehmen.

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln. Darüber hinaus führen wir neben regelmäßigen Gesprächen auch Veranstaltungen (z. B. Kundeninformationsveranstaltungen, Bürgermeisterforen) und Befragungen durch, um die Interessen unserer Anspruchsgruppen zu ermitteln.

Im Rahmen unseres Beschwerdemanagements erhalten wir Kenntnis über Unzulänglichkeiten in Beratung und Service, die wir im Kundeninteresse unter Beachtung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher, technischer und wirtschaftlicher Restriktionen abstellen.

Die Mitarbeitermeinung erheben wir regelmäßig über Mitarbeiterbefragungen. Die Beteiligung der Mitarbeiter\*innen an der Unternehmensentwicklung stellen wir über unser Ideenmanagementsystem sicher.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Durchführung von Kundenbefragungen

zum Beispiel

- jährliche Kundenzufriedenheitsmessung (Online-Kunden)
- regelmäßige Kundenzufriedenheitsmessung nach Beratungsgespräch
- Bevölkerungsbefragungen (alle 4 - 5 Jahre)
- regelmäßiges Feedback nach Kundenveranstaltungen
- internes Führungsfeedback (alle 2 Jahre)



---

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Finanzdienstleister haben unsere angebotenen Produkte und Dienstleistungen im Vergleich zu produzierenden Industrieunternehmen im Kern kaum direkte negative ökologische Auswirkungen. Die sozialen Auswirkungen sind sehr hoch, da wir mit unseren Produkten das Sparen und die Vermögensbildung sowie die Altersvorsorge ebenso fördern wie Unternehmens- und Privatinvestitionen, welche letztlich zur Schaffung von Arbeitsplätzen oder Wohnraum führen. Unser Selbstverständnis und unser öffentlicher Auftrag tragen dazu bei, den wirtschaftlichen Wohlstand der Region zu fördern. Unsere Angebote helfen auch dabei, dass sich die Einwohner unserer Region in Finanzfragen kontinuierlich weiterbilden und auch im Alter gut versorgt sind.

Die Produkte der Sparkasse richten sich nach den Bedürfnissen unserer Kunden. Neue Produkte unterliegen strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen (Neue-Produkte/Märkte-Prozess), bevor wir diese unseren Kunden anbieten. Wir tauschen uns bei Bedarf mit Sparkassen und unserem Regionalverband zu Good-Practise-Beispielen aus und verbessern so unsere Kundenzufriedenheit. Gemeinsam mit innovativen Partnern (z. B. Sparkassen-Finanzportal GmbH, StarFinanz GmbH, Deutscher Sparkassenverlag, Gesellschaft für Sparkassendienstleistungen mbH) versuchen wir kontinuierlich das digitale Erlebnis der Sparkasse zu verbessern. Dies erleichtert unseren Kunden, Bankgeschäfte künftig einfacher zu erledigen und erlaubt es uns, durch effiziente Prozesse den ökologischen Fußabdruck von Bankgeschäften zu verringern.

Beispiele dafür sind u. a. das elektronische Postfach und der elektronische Safe, indem unsere Kunden ihre Kontoauszüge und Dokumente rechtssicher ablegen können. Weitere digitale Lösungen sind die beliebte Sparkassen-App mit vielen integrierten Zusatzfunktionen, OSPlus\_neo, welches eine einheitliche Beratungs- und Abwicklungsplattform für Kunden und Kundenberater im responsiven Design darstellt, die elektronische Unterschrift über pen-Pads bzw. iPads, womit wesentliche Papiereinsparungen erzielt werden und natürlich das kontaktlose und mobile Bezahlen mit Smartphone, was den kostenintensiven Bargeldumlauf reduziert.

---

Im Spar- und Anlagegeschäft planen wir in Kooperation mit unseren Verbundpartnern die verstärkte Integration diverser nachhaltiger Produkte zur Geldanlage und Vermögensbildung in unser Angebot.

Mit unseren Verbundpartnern und Lieferanten finden regelmäßige (z. B. Jahresplanungsgespräch) sowie anlassbezogene (z. B. auch auf Messen bzw. Partnerveranstaltungen) Dialoge zur Weiterentwicklung der Partnerschaft statt. Für die meisten Partner ist sowohl ein konkreter Ansprechpartner benannt als auch ein interner verantwortlicher Fachbereich festgelegt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01  
Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Da wir Anbieter von Finanzdienstleistungen sind, ist die Energieeffizienz unserer Produkte und Dienstleistungen nur extrem eingeschränkt ermittelbar. Eine Werthaltigkeit und Steuerungsrelevanz dieser Kennzahl ist unseres Erachtens nicht gegeben.

Leistungsindikator EFFAS V04-12  
Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Unser Geschäftsmodell sieht keine Forschung für ESG-relevante Bereiche vor. Daher ist keine Angabe möglich. In der Sparkassen-Finanzgruppe übernehmen insbesondere die Sparkassenverbände sowie die Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe e. V. Grundlagenforschung im Bereich der ESG-Kriterien.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Unser Geschäftsmodell ist durch seinen begrenzten regionalen Bezug auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen angelegt, da weite Wege vermieden werden. Wir sehen derzeit weder in der eigenen Geschäftstätigkeit noch in den Geschäftsbeziehungen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten.

Das Konzept zum Umgang mit Umweltbelangen der Erzbirgsparkasse umfasst zwei Säulen:

#### 1. Interne Säule - Sparkassenbetrieb (eigene Geschäftstätigkeit)

Die wesentlichen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind Papierverbrauch sowie der betriebsnotwendige Energieverbrauch für Wärme und Strom sowie Reisetätigkeiten. Unser Konzept sieht vor, den Papierverbrauch (z. B. Druckoutput) jährlich durch digitale Lösungen zu reduzieren und den Energieverbrauch kontinuierlich zu senken. Dafür haben wir das Projekt "Elektronische Dokumentenbearbeitung" auch in 2019 fortgeführt. Erste Maßnahmen aus dem Projekt heraus sind der Scan von Kreditunterlagen bei Neuanträgen, wonach diese Fälle bereits weitgehend papierlos bearbeitet werden können sowie der Beginn der Archivierung von Unterlagen in einer elektronischen Betriebsakte.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden ca. 47 Tonnen Papier (u. a. für Druckoutput und Briefe/Kontoauszüge/Kopierpapier mit Öko-Effizienz gemäß EU-Ecolabel) verbraucht (2018: 55 Tonnen).

Der Energieverbrauch für Strom betrug ca. 1,9 Mio. kWh (2018 2,2 Mio).

kWh) und für Wärme ca. 4,8 Mio. kWh (2018: 5,1 Mio kWh). Der Heizölbedarf und erstmals gemessene Flüssiggasbedarf lag im Jahr 2019 zusammen bei ca. 93.400 Liter (2018 nur Heizölbedarf: 87.400 Liter). Bei der Messung des Energie- und Heizölbedarfs für 2019 wurde, wie schon 2018, der prozentuale, nicht sparkassenbetrieblich genutzte Anteil herausgerechnet. Die Zahlen mit den Vorjahreswerten sind auch im Leistungsindikator EFFAS E01-01 nochmals dargestellt.

Für Dienstfahrten nutzen wir vorwiegend Mietfahrzeuge. Gemeinsam mit der Stadt Stollberg und weiteren Partnern beteiligen wir uns an einem Projekt zum Carsharing/e-mobility. Durch die Erzgebirgssparkasse wurde in 2019 das Elektrofahrzeug für 58 Fahrten gebucht (2018: 86 Fahrten). Dabei wurden 2.188 Kilometer (2018: 2.532 Kilometer) mit dem Fahrzeug zurückgelegt. Der Rückgang ist durch eine Leistungsunterbrechung des Anbieters entstanden. Wir gehen davon aus, dass die Nutzungsfrequenz wieder steigt.

Weitere ressourcenbezogene Themen sind nachfolgend dargestellt:

#### Fuhrpark/Reisekosten

Die Erzgebirgssparkasse behielt den Fahrzeugbestand im Jahr 2019 mit 14 Fahrzeugen bei. Weiterhin werden im Rahmen der Aus- und Fortbildung Fahrgemeinschaften gebildet und somit Einzelfahrten reduziert. Bislang erfolgte - bedingt durch die geographischen Gegebenheiten - die Nutzung des ÖPNV für überregionale Fahrten eher sporadisch. Im Ergebnis des Nachhaltigkeitschecks wurde als Maßnahme vereinbart, Möglichkeiten der Nutzungsintensivierung des ÖPNV zu prüfen. Durch die Nutzung von Wechselarbeitsplätzen an verschiedenen Standorten werden auch für die Mitarbeiter Einsparungen bei der privaten Kfz-Nutzung wirksam.

#### Heizungssysteme

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat die Sparkasse in zwei kleineren Objekten Heizungsoptimierungen umgesetzt. Dabei fand der Einbau von hocheffizienten Pumpen Berücksichtigung.

Im Rahmen der seit 2018 erfolgten stufenweisen Umsetzung (bis ca. 2022) der energetischen Sanierung des Großobjektes Aue wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr die steuerungstechnischen Anlagen erneuert. Des Weiteren wurden die alte Klimaanlage sowie alte Splitgeräte durch neue energiesparende Anlagen ersetzt. Die Leistung der neuen Anlagen wurde an den tatsächlichen Bedarf des Gebäudes angepasst.

#### Energiebeauftragter/Energieaudit

Das Energie-Folgeaudit nach DIN EN 16247 -1 wurde durch die

Erzgebirgssparkasse in 2019 erstellt. Wesentliche Einsparpotenziale und Einsparungsmaßnahmen sind im Auditbericht zusammengefasst und werden im Rahmen der jährlichen Budgetplanung betrachtet.

#### LED in größeren Objekten

In der Filiale Pockau wurde im Rahmen von Umbaumaßnahmen die gesamte Filialbeleuchtung auf LED umgestellt und zwei Automatiktüren auf manuelle Türen ohne Elektroantriebe umgerüstet. In 4 Objekten wurden die Außenwerbung auf LED umgerüstet und Klimageräte demontiert.

#### Blockheizkraftwerk Marienberg

Im Objekt Marienberg wird ein Blockheizkraftwerk betrieben, welches in 2014 durch Investitionen energetisch optimiert wurde. Von der Gesamterzeugungsmenge in 2019 wurden ca. 63 % für den Selbstverbrauch genutzt. Damit konnten ca. 49 % des gesamten Stromverbrauches des Objektes in Marienberg aus der Erzeugung des BHKW gedeckt werden.

#### Flächenoptimierung/Kosteneinsparung/Klimageräte

In der Geschäftsstrategie unserer Erzgebirgssparkasse wurde das Ziel der Reduzierung nicht betriebsnotwendiger Flächen um 9.500 m<sup>2</sup> definiert. Dies führt letztendlich auch zu einer deutlichen Verringerung der Bewirtschaftungskosten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde eine Flächenoptimierung von ca. 2.695 m<sup>2</sup> durch Leerzug/Verkauf von Objekten sowie die intensivere Nutzung vorhandener Flächen erreicht.

#### 2. Säule Kundengeschäft - Sparkassengeschäft (Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen)

Uns ist bewusst, dass unsere Kredit- und Anlageentscheidungen ökologische Auswirkungen haben können. In Kooperation mit der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) konnten Privatpersonen und Unternehmen Förderkredite der Sächsischen Aufbaubank (SAB), der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und der Landwirtschaftlichen Rentenbank in Höhe von 17,1 Mio. Euro (2018: 25,7 Mio. Euro) zur Verfügung gestellt werden. Das sind 9,4 % aller in Sachsen durch Sparkassen ausgereichten Förderkredite (2018: 13,7 %). Der regionale Marktanteil der Erzgebirgssparkasse im Förderkreditgeschäft liegt bei 22 % (2018: 45 %). Der Durchschnitt der sächsischen Sparkassen liegt bei 14 % (2018: 17 %). Der leicht rückläufige Trend spiegelt die gesunkene Nachfrage im gesamten Kreditgeschäft wider.

Für das Frühjahr 2020 planen wir in Kooperation mit der Firma N-Motion/Ulm die Durchführung einer Risiko-Radarmessung im Kundenkreditgeschäft, um klimarelevante bzw. ESG-relevante Risiken erkennen zu können.

## 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.

Um uns Ziele für ökologische Aspekte unserer Geschäftstätigkeit setzen zu können, benötigen wir eine breite und konsistente Datenbasis sowie ein Verständnis davon, inwieweit wir durch unser Handeln Einfluss auf klimarelevante Emissionen haben. Mit der Erhebung der Daten zum Leistungsindikator EFFAS E04-01 haben wir ab dem Jahr 2018 einen ersten Schritt getan, um eine Datenbasis zu unserem Gesamtabfall aufzubauen. Eine strategische Zielstellung werden wir dann ableiten, wenn uns eine aussagekräftige Zeitreihe von mindestens drei Jahren vorliegt.

Die Umfeld- und Umweltanalyse als Bestandteil des jährlichen Strategieüberprüfungsprozesses zeigte auf, dass sich aus einem signifikanten Flächenüberhang (nicht benötigte betriebsnotwendige bzw. nicht betriebsnotwendige Flächen) in Höhe von 21.300 m<sup>2</sup> Verbrauchs- und Kostenrisiken ergeben. Der Überhang resultiert aus einem Rationalisierungsprozess - getrieben durch den Demographiewandel und die Digitalisierung - und soll bis 2023 abgebaut werden. Weitere Risiken zeigt die Analyse in Hinblick auf steigende Energiepreise (bedingt durch einen generell steigenden Energieverbrauch sowie dem Wechsel zu mehr alternativen Energiequellen) sowie bezogen auf rechtliche Sanktionen bezüglich des Verstoßes gegen ökologische Gesetzgebungen. Dem wird Rechnung getragen durch ein konsequentes Kostenmanagement. Zudem steuern wir die rechtlichen Risiken über die interne Compliance-Funktion. Letztendlich birgt auch der Mentalitätswandel der Bevölkerung in Hinblick auf den Klimawandel Reputationsrisiken, falls die Sparkasse beispielsweise keine passenden (nachhaltigen) Produkte im Angebot hält. Dieses Reputationsmanagement steuern wir in Bezug auf nachhaltige Produkte über unser Produkt- und Vertriebsmanagement.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

Restmüllabfall 2019	18,88 Tonnen	2018: 26,75 Tonnen
Papierabfall 2019*	76,31 Tonnen	2018: 69,50 Tonnen
Bioabfälle 2019	1,71 Tonnen	2018: 2,29 Tonnen
Gesamtabfallmenge der Sparkasse 2019	96,90 Tonnen	2018: 98,54 Tonnen

\* Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem Projekt "Elektronische Dokumentenbearbeitung", wonach gescannte Kreditunterlagen unmittelbar danach vernichtet werden.

#### Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Die Erzgebirgssparkasse hat im Geschäftsjahr 2019 unter Maßgabe der Einhaltung des Datenschutzes 190 Papiercontainer a 240 l (ca. a 90 kg) und 267 Papiercontainer a 350 l (ca. a 150 kg) recycelt. Dies entspricht in Summe ca. 57,1 Tonnen Papier (2018: 41,6 Tonnen), welches recycelt und somit wieder in den Wirtschaftskreislauf eingebracht wurde.

Darüber hinaus erfolgt die Zuführung von verschiedenen Verpackungsmaterialien über das System der Blauen Tonne.

#### Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Strom 2019	1,9 Mio. kWh	2018: 2,2 Mio. kWh
Wärme 2019	4,8 Mio. kWh	2018: 5,1 Mio. kWh
Heizölbedarf 2019 einschließlich Flüssiggas	93.400 Liter	2018*: 87.400 Liter

\* ohne Flüssiggas

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Treibhausgasemissionen der Erzgebirgssparkasse sind derzeit nur bedingt ermittelbar, da uns diesbezüglich nur sehr wenige Daten vorliegen. Dennoch ist es uns gelungen, den rein aus unseren Gebäuden ermittelbaren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu ermitteln. Haupttreiber unserer THG-Emissionen ist unsere eigene Gebäudesubstanz.

Eine entsprechende Zielstellung zur Reduktion der THG-Emissionen haben wir noch nicht vorgenommen, da wir zum einen noch keine ausreichende Zeitreihe vorliegen haben und zum anderen weitere Quellen für solche Emissionen prüfen werden. Da aber unsere Strategie in der Reduzierung nicht benötigter Flächenüberhänge besteht, mindern sich - zumindest für unser Unternehmen - bei deren beabsichtigter Veräußerung auch die THG-Emissionen (bereits jetzt wird darauf geachtet, bei diesen Flächen die Bewirtschaftungskosten wie Heizung, Energie möglichst gering zu halten).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

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

Die Erzgebirgssparkasse hat für das Jahr 2019 einen CO<sub>2</sub>-Ausstoß in Höhe von 2.726 Tonnen ermittelt (2018: 3.094 Tonnen), welcher sich rein aus den Gebäuden ergibt.

Andere Emissionsquellen können wir mangels vorliegender Daten derzeit noch nicht in ausreichendem Umfang bewerten.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden und damit der nachhaltige Erfolg der Sparkasse ruhen. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist Grundlage für alle unsere Konzepte mit Arbeitnehmerbezug. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Niedrigzinsphase muss die Sparkasse ein ausgewogenes Verhältnis in der Altersstruktur ihrer Mitarbeiter\*innen finden. Die Suche nach qualifiziertem Nachwuchs wie das sozialverträgliche Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter\*innen ist ein Spannungsfeld, in dem die Sparkasse nach optimalen Lösungen sucht.

Unseren im Unternehmensleitbild verankerten Unternehmenswerten Vertrauen, Wertschätzung, Verantwortung, Engagement, Ehrlichkeit, Verbundenheit, Stolz und Mut messen unsere Mitarbeiter\*innen eine hohe Bedeutung zu. Dies war erkennbar an einer entsprechenden Frage in der Mitarbeiterbefragung. Wir haben daher diese Werte als Basis für unsere Führungsleitlinien gewählt, da wir von unseren Führungskräften eine entsprechende Vorbildwirkung in Bezug auf unsere Werte erwarten. Unsere Mitarbeiter\*innen haben seit 2017 die Möglichkeit, ihre Führungskräfte direkt anhand der Führungsleitlinien zu bewerten und mit ihnen über die entsprechenden Ergebnisse in den Dialog zu treten.

Die Erzbirgssparkasse ist im Wesentlichen in ihrem regionalen Geschäftsgebiet tätig. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen. Entsprechend der Vorgaben des Personalvertretungsgesetzes des Freistaates Sachsen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Dafür sorgt der Personalrat. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben

nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Der interne Sicherheitsbeauftragte wirkt hier maßgeblich beratend und steuernd mit. Weiterhin haben wir ein darauf ausgerichtetes umfangreiches Belehrungssystem. Darüber hinaus können die Mitarbeiter\*innen sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen, Befragungen, psychischen Gefährdungsbeurteilungen und Ideenmanagement regelmäßig einbringen. Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte werden dabei bislang nicht ausdrücklich gefördert. Unser Gesundheitsmanagementsystem stellt die Ausgewogenheit zwischen Beruf und Familie sicher. Aufgrund der für uns maßgeblichen gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zur Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte haben wir keine eigenen Zielstellungen dafür formuliert.

Regelmäßig führen wir eine psychische Gefährdungsbeurteilung durch, um die Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung sowie die Auswirkungen des Leistungsanspruchs an unsere Mitarbeiter\*innen in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit zu untersuchen.

Über das Intranet informieren wir unsere Mitarbeiter\*innen über unsere Ziele und Strategien und werben um aktive Unterstützung.

Die permanente Überprüfung arbeitnehmerrechtlicher Belange erfolgt durch den Personalbereich der Sparkasse in ständigem Austausch mit dem Personalrat sowie der Unternehmensführung, welche auch diesbezügliche Entscheidungen trifft. Der Austausch erfolgt beispielsweise in regelmäßigen Gesprächen zwischen Personalrat und Vorstand/Personalbereich. Konzeptionell werden die für uns relevanten nationalen Standards zu Arbeitnehmerrechten über gesetzliche und weitere Regelungen (Sächsisches Personalvertretungsgesetz, Tarifbindung der Sparkasse über TVÖD) überwacht und eingehalten.

Als wesentliche arbeitnehmerrelevante Risiken werden unautorisierte Handlungen, Bearbeitungsfehler sowie die Fähigkeit und Verfügbarkeit von Personal identifiziert. Diese Risiken werden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet und - soweit erforderlich - operative und strategische Maßnahmen zur Risikobeeinflussung abgeleitet.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

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

Dem Vorstand der Erzgebirgssparkasse (incl. Verhinderungsververtretung) mit insgesamt 5 Mitgliedern gehören 4 Frauen an (80 %). Im Verwaltungsrat (einschließlich der stellvertretenden Mitglieder des Verwaltungsrates) liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 20 %. 76 % unserer Beschäftigten sind Frauen (2018: 77 %), ihr Anteil in der ersten (Bereichsleiter\*innen) und zweiten (Abteilungs-/Filialleiter\*innen) Führungsebene liegt wie im Vorjahr bei 50 %.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem "Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Sparkassen", in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 100 % aller bankspezifisch Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag.

Unser betriebsinternes Bewerbungssystem auf freie Stellen sieht keinerlei geschlechtsspezifische Diskriminierung vor. Dies gilt auch für Menschen mit Behinderung. Mitarbeiter\*innen mit Behinderung werden in allen Belangen durch die Schwerbehindertenvertretung vertreten.

Eine familienfreundliche Personalpolitik und ein kollegiales Miteinander sind wichtige Anliegen für uns. Wir möchten außerdem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin gleiche Voraussetzungen gewährleisten, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen.

Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Erzgebirgssparkasse durch flexible Arbeitszeitregelungen und Teilzeitarbeit (überdurchschnittliche, aber strategisch nicht verzielte Teilzeitquote > 60 %), Wechselarbeitsplätze/mobiles Arbeiten zu Hause und finanzielle Zuwendungen (z. B. bei Geburt).

Aufgrund der stark ausgeprägten Chancengerechtigkeit sehen wir keinen konkreten Anlass für weitere themenspezifische Zielstellungen.

## 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.

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter\*innen und fördern das lebenslange Lernen. Die Sparkasse Erzgebirge bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeiter\*innen langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

In 2019 bildeten wir 13 Nachwuchskräfte (2018: 7 Nachwuchskräfte) aus. Durchschnittlich bildeten sich unsere Mitarbeiter\*innen 4,61 Tage (2018: 5,68 Tage) im Berichtszeitraum weiter (insgesamt 3.461 Weiterbildungstage/2018: 3.727 Tage). In die Weiterbildung von durchschnittlich 751 Mitarbeiter\*innen incl. Auszubildenden (2018: 762 Mitarbeiter\*innen) haben wir 2019 insgesamt 437.071 Euro (2018: 434.777 Euro) investiert.

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport, ergonomische Arbeitsplätze, ein unabhängiges psychosoziales Beratungsangebot für Mitarbeiter\*innen in schwierigen persönlichen Lebenssituationen. Wir unterstützen die Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeiter\*innen und deren Angehörige durch Informationsangebote, Seminare und finanzielle Zuschüsse. Schwerpunktthemen waren dabei im Berichtsjahr z. B. Informationsveranstaltungen (Gestaltung aktiver Minipausen in Kooperation mit Krankenkassen), Rückenschule, Pilates und Yoga. Insgesamt führten wir 16 Veranstaltungen mit insgesamt 565 Teilnehmern durch (2018: 12 Veranstaltungen mit 170 Mitarbeiter\*innen). Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote lag bei 5,84 % im Berichtsjahr (2018: 6,22 %).

Hinsichtlich erforderlicher Basis- und Zusatzqualifikationen haben wir Ziele verankert, die wir 2019 wie folgt erreicht haben:

- 98 % der Mitarbeiter\*innen (Ziel 95 %) verfügen über die notwendige Basisqualifikation.
- 67 % aller Mitarbeiter\*innen (Ziel 49 %) verfügen über eine stellenspezifisch

empfohlene Zusatzqualifikation.

- 54 % der Vertriebsmitarbeiter\*innen (Ziel 49 %) verfügen über eine stellenspezifisch empfohlene vertriebliche Zusatzqualifikation.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Qualifizierung sind uns nicht bekannt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Anteile der Altersklassen per 31.12.2019:

20- bis 30jährige:	20 Personen	2,72 %	2018: 26 Personen = 3,47 %
30- bis 40jährige:	99 Personen	13,22 %	2018: 109 Personen = 14,42 %
40- bis 50jährige:	329 Personen	43,87 %	2018: 344 Personen = 45,26 %
50- bis 60jährige:	275 Personen	36,51 %	2018: 263 Personen = 34,45 %
über 60jährige:	28 Personen	3,68 %	2018: 20 Personen = 2,40 %

Leistungsindikator EFFAS S10-01

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

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter an der Gesamtmitarbeiterzahl lag per 31.12.2019 bei 76 % (2018: 77 %).

Leistungsindikator EFFAS S10-02

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

Der Anteil weiblicher Mitglieder im erweiterten Vorstand lag per 31.12.2019 bei 80 % (2018: 80 %).

Der Anteil weiblicher Führungskräfte der 2. und 3. Führungsebene lag per 31.12.2019 bei 50 % (2018: 50 %).

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Pro Mitarbeiter\*in (pro Kopf) investierten wir in 2019 durchschnittlich 582 Euro (2018: 571 Euro).

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Für die Erzgebirgssparkasse gehört die Achtung der Menschenrechte zu den Grundwerten ihrer Geschäftstätigkeit. Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Wir vermeiden es, mit entsprechenden Unternehmen zusammenzuarbeiten. Eine Risikoanalyse, mit der konkret Verstöße gegen Menschenrechte identifiziert werden, haben wir bislang nicht durchgeführt. Für das Jahr 2020 ist allerdings eine ESG-Analyse für die wesentlichen Vermögenspositionen der Sparkasse (Depot A, Kundenkreditgeschäft) geplant, die auch Rückschlüsse auf etwaige Beeinträchtigungen der Menschenrechte erlaubt (z. B. Kinderarbeit).

Das Kernbankgeschäft sind die Kundenberatung, die Vermittlung und der Verkauf von Bankprodukten. Diese Dienstleistungen werden vorrangig durch eigene Mitarbeiter\*innen erbracht.

Im Rahmen des Bankbetriebs vergeben wir Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen. Aus diesem Grund sind wir von den klassischen Supply-Chain-Risiken von Produktionsunternehmen nach unserem Kenntnisstand nicht direkt betroffen. Natürlich können wir nicht zu 100 % ausschließen, dass Materialien aus Ländern eingesetzt werden, in denen diese unter nicht akzeptablen Bedingungen hergestellt werden. Die Ethikrichtlinie unseres zentralen Werbemittelpartners, des Deutschen Sparkassenverlags, bestätigt zudem eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen, sodass in unserer wesentlichen Geschäftstätigkeit kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Kundenbeschwerden zu Menschenrechtsverletzungen durch die Erzgebirgssparkasse sind uns nicht bekannt.

Da menschenrechtsachtende Ziele (z. B. öffentlicher Auftrag, Regionalprinzip) zu unserem Selbstverständnis gehören und implizit in unseren internen Prozessen, Dienstvereinbarungen (z. B. Flexibilisierung der Arbeitszeit,

---

Leistungsorientiertes Vergütungssystem) und Arbeitsanweisungen enthalten sind, verzichten wir auf ein explizites Gesamtkonzept.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II  
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Wir verfügen über keine SA 8000-Zertifizierung. Von unseren Lieferanten und Partnern ist uns dies nicht bekannt. Sowohl wir als auch unsere Lieferanten und Partner unterliegen jedoch jeweils einer Vielzahl nationaler Sozialstandards, welche die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern regeln, wie z. B. Arbeitsschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Grundgesetz, Kinderschutzgesetz und viele mehr.

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

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Die Erzbirgsparkasse sichert die Versorgung der Region mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen und stärkt den Wettbewerb im Kreditgewerbe. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die Entwicklung der Region, indem sie niemanden von dem Zugang zu Bankgeschäften ausschließt, die allgemeine Vermögensbildung fördert sowie Steuerzahlungen an die Kommunen leistet. Damit verbleiben die Erträge in der Region - eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung vor Ort. Wir beraten unsere Kunden, um wesentliche soziale Risiken, etwa Altersarmut, abzusichern.

Darüber hinaus verfolgen wir ein Konzept, um jedes Jahr lokale Gemeinschaften, Vereine oder Initiativen durch breites finanzielles

gesellschaftliches Engagement im Rahmen von Spenden, Sponsoring und Stiftungen zu unterstützen. In 2019 stellte die Sparkasse dafür Mittel in Höhe von 1.062 TEUR einschließlich PS-Zweckertrag und Stiftungsausschüttungen (2018: 1.087 TEUR) zur Verfügung. Im Berichtsjahr haben wir 539 Vereine bzw. Gemeinschaften/Initiativen in ihrer täglichen Arbeit unterstützt (2018: 569).

Ein wesentliches Anliegen ist für uns die finanzwirtschaftliche Bildung in der Region (z. B. Planspiel Börse, Gründerpreis für Schüler, Gestaltung von Unterricht, Kooperationen mit Schulen/Schulservice). Außerdem kooperieren wir mit der regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft, um den Austausch mit wesentlichen Anspruchsgruppen, z. B. dem örtlichen Mittelstand, zu pflegen. Weiterhin unterstützen wir die Kreismusikschule sowie die Volkshochschule. Im Rahmen des Projektes "Sozialer Tag" arbeiteten 12 Schüler einen Tag in der Erzgebirgssparkasse. Die Vergütung hierfür wird für soziale Zwecke gespendet.

Eine wichtige Rolle spielt für uns die Würdigung des Ehrenamtes. Seit 2018 sind wir Partner des neu ins Leben gerufenen Großen Regionalpreises "ERZgeBÜRGER". Diese unter Schirmherrschaft des Landrates stehende Ehrung würdigt ehrenamtliches Engagement in den Kategorien "Engagement für das Gemeinwohl", "Engagement für eine lebenswerte Heimat" und "Engagement für Kultur, Sport und Tourismus". Darüber hinaus wird ein Nachwuchs-Sonderpreis in der Kategorie "Jung und engagiert im ERZ" vergeben. Die Erzgebirgssparkasse ist Stifterin des Preisgeldes (ca. 12.500 Euro) und Mitglied der Jury.

Eine wichtige Aufgabe sehen wir in der Förderung des Sports, speziell im Kinder- und Jugendbereich. Gemeinsam mit dem Kreissportbund suchen wir jährlich die Sporttalente des Landkreises, die im Rahmen einer Veranstaltung öffentlich gewürdigt werden.

Unsere Mitarbeiter\*innen sind ebenfalls in vielen Bereichen ehrenamtlich aktiv. Insgesamt engagieren sich 202 Mitarbeiter\*innen der Erzgebirgssparkasse in 216 Vereinen (2018: 192 Mitarbeiter\*innen in 206 Vereinen) mit ca. 1.980 Stunden im Monat ehrenamtlich (2018: 1.900 Stunden). In ca. 100 Vereinen engagieren sich ebenfalls Ehepartner oder Kinder der Mitarbeiter\*innen. 54 Mitarbeiter\*innen sind in mehreren Vereinen aktiv.

Schließlich ergeben sich im Rahmen dieser Aktivitäten zahlreiche Gelegenheiten, um unser Engagement mit unseren Anspruchsgruppen zu diskutieren und gegebenenfalls anzupassen.

Die Erzgebirgssparkasse hat in den vergangenen Jahren in Schwarzenberg ein historisches Archiv mit einer Ausstellung aufgebaut, die das Sparkassenwesen in der Region und darüber hinaus der Öffentlichkeit zugänglich macht.



Alle Maßnahmen sind Bestandteil unseres strategischen Gemeinnützigkeitskonzeptes, welches gemeinsam mit der Unternehmensführung erarbeitet, von dieser beschlossen wird und Teil unserer Geschäftsstrategie ist (Reputationsziel, Maßnahme Vereinsförderung). Die jeweiligen Zielsetzungen werden vom Fachbereich vorgeschlagen, mit dem Strategie- und Steuerungskreis erörtert und im Rahmen des Gesamtstrategieprozesses vom Vorstand festgelegt. Im quartalsweisen Reporting der Geschäftsstrategie wird demzufolge auch über den Umsetzungsstand beider Kennzahlen berichtet. Die Unternehmensführung stellt jährlich ein operatives Budget zur Verfügung, aus dem finanzielle Zuwendungen und Unterstützungsleistungen finanziert werden. Die Überwachung erfolgt im Rahmen des Budget-Controllingprozesses unterjährig auf Basis klar definierter Verantwortlichkeiten.

Da die Förderung gemeinnütziger Vereine und Organisationen in der Regel positiv imagebildend ist, sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit Geschäftstätigkeit, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind. Eine entsprechende Risikoanalyse haben wir nicht durchgeführt, sehen diese aus Gründen der Wesentlichkeit aber auch als entbehrlich an.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Finanzierungsmittel für gemeinnütziges Engagement 2019

Spendenvolumen	168 TEUR	2018: 196 TEUR
Sponsoringvolumen:	610 TEUR	2018: 524 TEUR
Mittel aus PS-Zweckertrag:	246 TEUR	2018: 242 TEUR
Ausschüttungen Sparkassenstiftungen:	38 TEUR	2018: 125 TEUR
insgesamt:	1.062 TEUR	2018: 1.087 TEUR

## 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 Erzgebirgssparkasse lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung ab. Daher haben wir ein umfassendes Compliance-Konzept, welches den gesetzlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass die Mitarbeiter\*innen zu den wesentlichen Aspekten regelmäßig, u. a. durch Belehrungen, sensibilisiert werden. Verwiesen wird im Zusammenhang mit politischen Einflussnahmen auch auf den Leistungsindikator EFFAS V01-01 (Kriterium 20).

Die Erzgebirgssparkasse ist Mitglied des Ostdeutschen Sparkassenverbandes (OSV). Der OSV gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der OSV ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Er hat den gesetzlichen Auftrag, in seinem Geschäftsgebiet das Sparkassenwesen zu fördern, insbesondere die Sparkassen, ihre Träger und die Sparkassenaufsichtsbehörden der Länder fachlich zu beraten und die Jahresabschlussprüfungen bei den Mitgliedsparkassen durchzuführen. Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Erzgebirgssparkasse wird regelmäßig von der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) geprüft. Die Erzgebirgssparkasse vergibt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen (siehe EFFAS G01-01).

Die Erzgebirgssparkasse ist regelmäßig direkt und indirekt von einer Vielzahl von Gesetzesänderungen bzw. aufsichtsrechtlichen Regelungen betroffen. Im Rahmen eines kontinuierlichen Monitorings des MaRisk-Compliance-Bbeauftragten verschaffen wir uns einen Überblick über diese Entwicklungen, bewerten die Änderungen und passen dementsprechend unsere internen Regelungen an (siehe auch Punkt 20).

Beginnend ab dem Jahr 2019 haben wir uns mit dem EU-Aktionsplan Sustainable Finance auseinandergesetzt. Aspekte der Integration in unsere Geschäftsstrategie werden wir in 2020 für das Jahr 2021 überprüfen und bewerten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

0,00 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.

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

Im Rahmen unseres wesentlichen operationellen Risikos haben wir unautorisierte Handlungen unserer Mitarbeiter\*innen als bedeutsames Risikoszenario identifiziert. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter\*innen, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h., dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Mitarbeiter\*innen werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen/Belehrungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter\*innen bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Zielstellungen zur Einhaltung des beschriebenen Regulariums bestehen indirekt über die Steuerung und Limitierung des operationellen Risikos. In Gesamtbetrachtung dieser Risikokategorie ist festzustellen, dass das vorgegebene Limit als Teil der Gesamtrisikotragfähigkeit der Sparkasse im Berichtsjahr 2019 vollständig eingehalten wurde.

Für die Überwachung dieser Vorgaben sind in unserem Haus verschiedene Beauftragte, z. B. für Compliance im Sinne der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) sowie die Mindestanforderungen an die Wertpapiercompliance (MaComp), Geldwäsche/Betrugsprävention, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. Sie sind direkt dem Vorstand

unterstellt und damit unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Die Beauftragten wirken darauf hin, dass durch geeignete Vorkehrungen und Gegenmaßnahmen sichergestellt ist, dass die Sparkasse im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handelt. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Die Beauftragten identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln geprüft.

Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

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

Aufgrund der benannten sowie geprüften Vorkehrungen und Regelungen wird unser Compliance-System als funktionsfähig und wirksam erachtet. Dies wird auch daran deutlich, dass es bislang im Zuge interner wie auch externer Prüfungen keine schwerwiegenden Feststellungen gab. Deshalb verzichten wir auf konkretisierte Teilziele, würden diese aber bei Vorliegen entsprechender Feststellungen definieren.

Durch die Installation eines umfangreichen Prozessmanagementsystems im Institut - verbunden mit einem Internen Kontrollsystem - werden Manipulationen durch die Mitarbeiter\*innen weitestgehend ausgeschlossen.

All die genannten Punkte sind elementarer Bestandteil unserer auch in den MaRisk geforderten Risikokultur. Wesentliche Einflussnahme darauf erfolgt durch die Führungskräfte der Sparkasse. Deshalb ist dieser wichtige Aspekt regelmäßig Bestandteil von Führungskräftebesprechungen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Entsprechende Klagen wurden auch im Jahr 2019 nicht an die Erzbirgsparkasse gerichtet.

Leistungsindikator EFFAS V02-01  
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency  
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Aufgrund des regionalen Geschäfts- und Handlungsgebietes der Erzbirgsparkasse sowie der Auftragsvergabe im Wesentlichen an regionale bzw. einheimische Unternehmen beschränkt die Erzbirgsparkasse ihren Umsatz mit Regionen, die einen Transparency International Corruption Index unter 60 aufweisen, auf ein Minimum.

Im Depot-A der Sparkasse lag der Anteil vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60 im Jahr 2019 bei 3,80 %.