



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparkasse Mainfranken Würzburg

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set EFFAS

Kontakt

Herr
Stefan Hebig

Hofstr. 9
97070 Würzburg
Deutschland

09313820

stefan.hebig@sparkasse-mainfranken.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg ist eine mündelsichere, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts nach dem bayerischen Sparkassengesetz mit Sitz in Würzburg. Sie untersteht der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen, der Deutschen Bundesbank sowie der Regierung von Unterfranken. Kommunale Trägerkörperschaft ist der Zweckverband Sparkasse Mainfranken Würzburg. Mitglieder des Zweckverbandes sind die Stadt Würzburg, der Landkreis Main-Spessart, der Landkreis Würzburg, der Landkreis Kitzingen, die Stadt Kitzingen, die Stadt Lohr am Main, die Stadt Ochsenfurt und die Stadt Iphofen. Die Organe der Sparkasse sind der Verwaltungsrat und der Vorstand. Der Verwaltungsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstandes. Er erlässt hierfür Richtlinien und eine Geschäftsanweisung. Der Verwaltungsrat besteht aus 25 Mitgliedern. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist dem Jahresabschluss zu entnehmen. Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung, vertritt sie und führt ihre Geschäfte. Der Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden und zwei weiteren Vorstandsmitgliedern. Die Zusammensetzung der Organe ist im Lagebericht dargestellt.

Die Sparkasse betreibt Bankgeschäfte, soweit das Sparkassengesetz Bayern, die Sparkassenordnung oder die Satzung keine Einschränkungen vorsehen. Die Sparkasse unterliegt dem Regionalprinzip. Sie bietet zusammen mit ihren Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe Privatkunden, Unternehmen und Kommunen Finanzdienstleistungen und -produkte an. Dabei steht im Vordergrund, auf Grundlage der Markt und Wettbewerbsanforderungen vorrangig im Geschäftsgebiet (Landkreise Kitzingen, Main-Spessart, Würzburg und Stadt Würzburg) den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstands und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicherzustellen.

Um diesen Anspruch gerecht zu werden, unterhalten wir zum 31.12.18: 39 Beratungszentren mit 62 Filialen = 101 Standorte (31.12.17: 108) und 16 (31.12.17: 13) Selbstbedienungs- Standorte, eine Internet-Filiale, ein im Jahr 2018 erheblich erweitertes KundenServiceCenter (telefonische Filiale) und ein im Jahr 2018 neu implementiertes Beratungszentrum Digital. Vier Gebietsdirektionen, neun Bereiche sowie eine direkt dem Vorstand unterstellte Abteilung bilden in drei Geschäftsbereichen gebündelt die Organisationsstruktur.

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.

Öffentlicher Auftrag

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Sie wurde von den beteiligten Kommunen errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenversorgung der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Freistaates Bayern niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn- sondern auch gemeinwohlorientiert.

Die Säulen des öffentlichen Auftrags der Sparkassen sind:

- Zugang zu Bankdienstleistungen für alle Bevölkerungskreise,
- Zugang zu Bankdienstleistungen in der Fläche,
- Kreditversorgung des Mittelstandes,
- gemeinnützige Tätigkeit der Sparkassen,
- Befriedigung des kommunalen Kreditbedarfs und
- Beratungs- und Bildungsfunktion.

Verhaltenskodex

In 2018 wurde ein Verhaltenskodex für unsere Sparkasse erarbeitet (die Veröffentlichung erfolgte Anfang 2019). Er dient als neue Grundlage für unsere Unternehmenskultur. Er enthält interne Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Er schafft Orientierung für eine offene, transparente, rechtskonforme und verlässliche Erledigung aller Geschäfte und Abläufe in der Sparkasse. Der Verhaltenskodex

ist in folgende Rubriken unterteilt:

- Unsere Grundsätze - unsere Verantwortung
- Zwischenmenschlicher Umgang
- Unsere Risikokultur
- Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen
- Umgang mit Interessenskonflikten

Als Sparkasse Mainfranken Würzburg bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit dem Schutz der natürlichen Umwelt. Dies wurde nun auch im Verhaltenskodex festgehalten (Auszüge):

- Wir orientieren uns am Gemeinwohl. Wir sind ein nachhaltiges Unternehmen, das seiner Verantwortung in gesellschaftlicher, ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht nachkommt. Wir achten auf den sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen.
- Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Für unsere Kunden und alle Menschen in unserem Geschäftsgebiet schaffen wir nachhaltige Werte und sind ein verlässlicher Partner.
- Unser Umgang ist geprägt von Wertschätzung und Respekt. Dies insbesondere durch entsprechende Führung und ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement für unsere Mitarbeiter.

In 2018 wurde im Rahmen eines Nachhaltigkeits-Workshops erste Erkenntnisse und Handlungsnotwendigkeiten aus dem ersten Nachhaltigkeitsbericht erarbeitet. Eine darüber hinausgehende Nachhaltigkeitsstrategie wurde in unserem Haus bisher nicht erarbeitet. In 2019 soll auf Basis des "Nachhaltigkeits-Checks", der in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband durchgeführt wird, über eine Weiterentwicklung diskutiert werden.

2. Wesentlichkeit

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

Unser gesellschaftliches Umfeld ist durch die Landkreise Main-Spessart (ca. 126.000 Einwohner), Kitzingen (ca. 90.000 Einwohner), Würzburg (ca. 161.000 Einwohner) und die kreisfreie Stadt Würzburg mit etwa 126.000 Einwohnern geprägt. Würzburg ist Sitz der Regierung von Unterfranken, eine klassische Universitätsstadt und Oberzentrum in der Region Mainfranken.

Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region sowie für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen.

Folgende Faktoren sind für die Sparkasse dabei wichtige Faktoren. Sie wirken auf das Unternehmen ein und werden gleichzeitig durch die Geschäftstätigkeit beeinflusst:

Demografie

Der langfristige Trend zu einer älter werdenden Gesellschaft wirkt weiterhin auf die Sparkasse ein. Dies hat einerseits Konsequenzen für die Gestaltung unserer Einrichtungen. Ganz konkret achten wir bei baulichen Veränderungen auf eine zunehmende Barrierefreiheit. Das Online-Banking in unserer Internetfiliale ist barrierefrei gestaltet. Außerdem führt die demografische Entwicklung auch in der Finanzbranche zu einem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel und einen "Wettbewerb um die besten Köpfe". Im Bereich Personal versucht die Sparkasse als attraktiver Arbeitgeber Talente an das Haus zu binden. Hierzu werden z.B. Talentforen, Nachwuchsprogramme oder berufs begleitende Studiengänge angeboten. Gleichzeitig werden Maßnahmen zur Gesunderhaltung ergriffen, die im Arbeitskreis Gesundheit koordiniert werden. Mittlerweile bieten wir auch Quereinsteigern aus anderen Branchen mit entsprechender kaufmännischer Vorbildung die Möglichkeit, im Rahmen eines Spezialprogrammes eine verkürzte Bankausbildung bei uns zu absolvieren.

Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert mit rasantem Tempo Strukturen und Prozesse. Weiterhin gilt für unsere Branche, dass reine Servicetätigkeiten und der persönliche Kontakt am Kundenschalter rückläufig sind. Gleichzeitig können sich die Sparkassen-Beraterinnen und Berater zunehmend auf qualitativ hochwertige Beratungen konzentrieren. Im Jahr 2018 haben wir unsere Struktur im Privatkundengeschäft auf die neuen Herausforderungen ausgerichtet. Einerseits wurde dabei das Filialnetz maßvoll reduziert. Andererseits wurde in neue, zukunftssträchtige Angebote investiert: So steht den Kunden nun ein vergrößertes telefonisches "KundenServiceCenter" zur Verfügung. Außerdem sind über das neue "BeratungsCenter Digit@l" Beratungen von zuhause oder unterwegs möglich - überall wo ein Online-Zugang zur Verfügung steht. Beide Einrichtungen stehen unseren Kundinnen und Kunden Montag bis Freitag von 08:00 bis 20:00 Uhr und am Samstag von 09:00 bis 14:00 Uhr zur Verfügung.

Klimawandel & Nachhaltigkeit

Das Thema "Nachhaltige Finanzwirtschaft" (Sustainable Finance) spielt eine immer größere Rolle. Zum einen konkretisieren sich zunehmend regulatorische Vorgaben wie z.B. über den EU-Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzwesen. Zum anderen beschäftigen sich immer mehr Menschen mit dem Thema Klimawandel bzw. nachhaltiges Wirtschaften. Damit wächst bei einem größer werdenden Teil unserer Kunden die Erwartungshaltung, dass die Sparkasse konstruktiver Teil dieser Entwicklung ist und entsprechende Angebote macht. Gleichzeitig deckt sich der Ansatz einer nachhaltigen Finanzwirtschaft mit Grundüberzeugungen der Sparkassen, und dem Ziel, dem Gemeinwohl zu dienen, was im "öffentlichen Auftrag" der Sparkassen verankert ist. Herausforderung wird es nun sein, diese gute Basis zu einem systematischen und strukturierten Nachhaltigkeitsmanagement auszubauen und sowohl intern als auch extern erfolgreich zu kommunizieren.

Die Erkenntnisse zur Wesentlichkeit stammen aus dem Planungsprozess bzw. aus dem Nachhaltigkeits-Workshop 2018. Eine strukturierte Wesentlichkeits-

Analyse im Sinne einer Nachhaltigkeitsstrategie wurde bisher nicht durchgeführt. Auf Basis des für 2019 vorgesehenen Nachhaltigkeits-Checks wird diese Option erneut diskutiert.

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.

Das Zielsystem der Sparkasse besteht aus folgender Struktur:

1. Vision

Die Vision stellt die zentrale Leitidee dar und beantwortet die Frage „Was treibt uns an“. Unser konkretes Ziel lautet: "Wir sind der meistempfohlene Finanzpartner in der Region."

Das Annähern und Erreichen der Vision wird unter anderem mit der Kundenzufriedenheit gemessen. Die Messung der allgemeinen Kundenzufriedenheit erfolgt durch regelmäßige Teilnahme am SparkassenOnlineKundenDialog (SOKD) des Sparkassenverbandes. Zudem verfolgt die Sparkasse Mainfranken ein aktives Qualitätsmanagement. Die Anforderungen an die Qualität werden durch die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden definiert. Permanentes Monitoring sowie ein professionelles Beschwerdemanagement geben uns Impulse der Verbesserung. Die konsequente Nutzung dieser Impulse sowie das Prozessmanagement helfen uns, vor allem in den Bereichen die der Kunde wahrnimmt kontinuierlich besser zu werden und uns von den Wettbewerbern zu unterscheiden.

2. Unternehmens-Leitbild/ Führungs-Leitbild/ Verhaltenskodex

Die Operationalisierung der Vision erfolgt im Leitbild. Das Leitbild der Sparkasse Mainfranken Würzburg orientiert sich an der Kernaussage „Wir machen es den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten“. Dies erreichen wir indem wir die Markenwerte „Menschen verstehen“, „Sicherheit geben“ und „Zukunft denken“ leben. Das Leitbild gibt allen Führungskräften und Mitarbeitern eine einheitliche Orientierung. Zudem wirkt es motivierend und erhöht die Identifikation mit den Werten der Sparkasse Mainfranken. Nach außen soll es deutlich machen, wofür wir stehen.

Das Führungs-Leitbild definiert die Grundsätze, die in der Sparkasse Mainfranken Würzburg für die Mitarbeiterführung zur Anwendung kommen sollen. Das Leitbild ist unterteilt in verschiedene Rubriken wie "Werte und Gesundheit", "Richtung und Orientierung" oder "Kommunikation und Information".

Der Verhaltenskodex wurde in 2018 neu entwickelt, 2019 in Kraft gesetzt und enthält grundsätzliche Aussagen zum Thema Nachhaltigkeit.

3. Geschäftsstrategie

Die Geschäftsstrategie besteht aus mehreren Planungsfelder und Teilstrategien, die wiederum in die Themenkomplexe Vertrieb, Produktion und Steuerung unterteilt sind.

Weiterentwicklung des Zielsystems unter Nachhaltigkeitsaspekten

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir uns zum Ziel gesetzt, das Thema Nachhaltigkeit in 2019 stärker in der Geschäftsstrategie und Teilstrategien aufzunehmen. Diesen Aspekt werden wir in die entsprechenden Diskussionen einfließen lassen.

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.

Workshop Nachhaltigkeitsmanagement

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir folgende Handlungsfelder identifiziert, die wir in 2019 prüfen wollen:

- Aufnahme des Themas Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie
- Entwicklung von "Nachhaltigkeits-Leitsätzen" zur Konkretisierung der Teilstrategien bzw. als Zwischenschritt zur Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für die Unternehmensführung, das Anlage- und Kreditgeschäft, für unsere Positionierung als verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitnehmern und zur Sicherung der Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb
- Weiterentwicklung des Konzeptes für den Aufbau einer Nachhaltigkeitsorganisation
- Nachhaltigkeitsaspekte in der Produktpalette

- aktives Angebot von Förderprogrammen mit Nachhaltigkeitsbezug
- Konzeptentwicklung zur Senkung der Verbräuche bzw. Emissionen
- Einführung einer Lieferantenrichtlinie

In 2019 erfolgt zudem die Durchführung eines "Nachhaltigkeits-Checks" des Sparkassenverbandes.

Wertschöpfungskette

Unser Haus setzt hauptsächlich auf leistungsstarke Händler in der Region (kurze Lieferwege, schnelle Reaktion, im Bedarfsfall flexible Aktion). Darüber hinaus werden bestimmte Warengruppen über den Deutschen Sparkassenverlag oder andere in die Sparkassenorganisation eingebundene Unternehmen bezogen.

Nachhaltigkeit wird vor allem bei der Artikelauswahl getroffen, indem soweit möglich nachhaltige Artikel (z.B. Recyclingartikel o.ä.) eingesetzt werden, insbesondere im Büromaterialbereich. Zudem wurde vom zentralen Einkauf ein Alttoner-Rückgabekonzept eingerichtet, in dem bereits seit einigen Jahren gebrauchte Tonerkartuschen in den Warenkreislauf zurückgeführt werden.

Darüber hinaus wird eine Reihe von Gebrauchtartikeln aus dem Büromaterialbereich wieder dem Warenkreislauf zurückgeführt und spart so neben dem Umweltfaktor Ressourcen und Kosten. Weiter werden Artikel aus nachhaltig wachsenden Rohstoffen eingesetzt oder Artikel mit PEFC –Anforderung oder Blauem Engel.

Beim Kauf von Elektrogeräten wird unter Einbezug wirtschaftlicher Gesichtspunkte ein großer Wert auf eine möglichst effektive Energieeffizienzklasse gelegt.

Weiter wurde beim Einsatz von Dienstfahrzeugen auf den Einsatz von umweltfreundlichen und effizienten Antriebsvarianten geachtet.

Eine tiefere Untersuchung der Wertschöpfungskette unter Nachhaltigkeits-Aspekten wurde bisher nicht durchgeführt. Dies wird im Rahmen des "Nachhaltigkeits-Checks", den die Sparkasse Mainfranken Würzburg 2019 in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband durchführt, erneut diskutiert.

Bisher erfolgt keine strukturierte Kommunikation mit den Lieferanten über Nachhaltigkeitsaspekte. In 2019 soll auch die Einführung einer Lieferantenrichtlinie geprüft werden, in der entsprechende Erwartungshaltungen seitens der Sparkasse Mainfranken Würzburg festgehalten werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung ist der Vorstand der Sparkasse Mainfranken Würzburg. Die operative Steuerung liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten.

In 2018 wurde ein Nachhaltigkeits-Workshop mit allen für das Thema relevanten Bereichen des Hauses durchgeführt.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Sparkasse und ihre Mitarbeiter halten das geltende Recht ein. Die Sparkasse ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtmäßiges Handeln ihrer Organe und Mitarbeiter sicherzustellen.

Als kommunal verankertes Institut bekennen wir uns zu unserem öffentlichen Auftrag, zur geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft in unserem Geschäftsgebiet sowie unseres Trägers. Wir bekennen uns auch zur Gemeinwohlorientierung und zum Regionalprinzip sowie zu unserer Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe.

Für den verantwortungsvollen Umgang mit Kunden und Mitarbeitern sowie den Schutz von Unternehmenswerten sind in den Unternehmensvisionen verschiedene Zielsetzungen festgehalten. Diese Unternehmensvisionen basieren auf einem Projekt zur Markenpositionierung, die folgenden Kernaussagen enthält:

- Das Markenziel unserer Sparkasse ist, durch unser Verhalten der meistempfohlene Finanzpartner in der Region zu sein.
- Unsere Markenkernaussage lautet: "Wir machen es den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten".

- Diese Kernaussage ist unterteilt in folgende Markenkernwerte: "Menschen verstehen, Sicherheit geben, Zukunft denken". Hierunter sind die entsprechenden Konkretisierungen festgehalten.

Die mittelfristige Unternehmensplanung ist für einen Zeitraum von fünf Jahren in der "Geschäftsstrategie der Sparkasse Mainfranken Würzburg" festgehalten und in verschiedene Planungsfelder unterteilt.

In 2019 prüfen wir die Aufnahme des Themas Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie und die Entwicklung von "Nachhaltigkeits-Leitsätzen" zur Konkretisierung der Teilstrategien.

Die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischen Standards und die Erfüllung der weiteren, von der Sparkasse selbst gesetzten ethischen Standards und Anforderungen einschließlich der allgemeinen Verhaltensregeln und des Leitbilds werden als Compliance bezeichnet.

Neben den allgemeinen Compliance-Richtlinien gibt es noch besondere aufsichtsrechtlich verbindliche Compliance-Richtlinien, z.B. Compliance WpHG Mindestanforderungen gem. Wertpapierhandelsgesetz und Compliance MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement). Diese Compliance-Regelungen sind im Unternehmenshandbuch der Sparkasse Mainfranken Würzburg festgehalten, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern digital zur Verfügung steht.

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.

Im Rahmen dieser Entsprechenserklärung erheben wir die geforderten Leistungsindikatoren nach EFFAS zum Thema Nachhaltigkeit. Dies werden wir in den nächsten Jahren sukzessive fortschreiben. Um die Konsistenz der Daten zu gewährleisten, ist prozessual sichergestellt, dass wir stets die gleiche Berechnungsgrundlagen verwenden. Soweit wir davon abweichen, dokumentieren wir dies.

Kennzahlen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen werden bereits jetzt erhoben wie z.B. zur Kundenzufriedenheit und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz bzw. dem Führungsverhalten im Haus. Außerdem unterhält die Sparkasse ein "Impulsmanagement", in dem Beschwerden und Hinweise der Kunden systematisch bearbeitet werden. Im Rahmen des "Innovationsmanagements" können Mitarbeiter über eine Online-Plattform Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen und weitere Ideen einbringen.

Des Weiteren werden regelmäßig Auswertungen mit Bezug zum Thema Nachhaltigkeit aus dem Personalbereich erhoben, wie z.B. die Weiterbildungszeiten, die Krankheitsquote, die Übernahmequote unserer Auszubildenden, der Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Aufgabenbereichen und Hierarchien sowie die Fluktuations- und Kündigungsquoten in den jeweiligen Bereichen und Regionen des Unternehmens.

Für die externe Berichterstattung, v.a. im Rahmen der Jahrespressekonferenz, werden neben den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen auch qualitative Faktoren erhoben und kommuniziert. Dazu gehören z.B. die Anzahl und die Entwicklung des Geschäftsstellennetzes, die Nutzungshäufigkeit von telefonischen und Online-Services, die Entwicklung unserer Mitarbeiterzahlen, die Zahlungen von Steuern und Sozialbeiträgen, die regionalen Investitionstätigkeiten, die Förderung gemeinnütziger Projekte durch unsere Stiftungen, Spenden und Sponsoring, die baulichen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs oder auch die Maßnahmen zur Barrierefreiheit von Geschäftsstellen und digitalen Serviceangeboten.

Wir führen in 2019 den Nachhaltigkeits-Check des Sparkassenverbandes durch, um eine strukturierte Beschreibung der Ausgangslage zu erhalten.

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](#)

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg führte bisher keine Bewertung von Lieferanten und Partnern nach ESG-Kriterien durch.

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir mehrere Handlungsfelder identifiziert, die wir in 2019 prüfen wollen. Dazu gehört u.a die Einführung einer Lieferantenrichtlinie.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

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

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg führte bisher keine Auditierung von Lieferanten und Partnern nach ESG-Kriterien durch.

Nähere Informationen siehe Leistungsindikator EFFAS S06-01.

8. Anreizsysteme

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

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg ist ein öffentlich-rechtliches Kreditinstitut und wendet den "Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, besonderer Teil Sparkasse (TVöD-S)" an. Neben dem Tabellenentgelt erhalten die Mitarbeiter eine tarifliche Sparkassensonderzahlung (SSZ). Dabei ist der unternehmenserfolgsbezogene Teil von der Erreichung institutsindividueller Geschäftsziele abhängig.

Darüber hinaus geltende Vergütungssysteme sind auf einen nachhaltigen Geschäftserfolg der Sparkasse ausgerichtet, wobei auch qualitative Ziele berücksichtigt werden. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile überwiegt deutlich.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Bayern. Der Verwaltungsrat entscheidet auf dieser Basis über die Angemessenheit der Vergütungspolitik. Die Gesamtbezüge des Vorstandes werden im jährlichen Jahresabschluss veröffentlicht, der im Bundesanzeiger abrufbar ist.

In den Vergütungssystemen werden noch keine expliziten Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, da diese noch nicht vorhanden sind.

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 Identifikation unserer Anspruchsgruppen ergibt sich aus unserem öffentlich-rechtlichen Geschäftsmodell. Wesentliche Anspruchsgruppen sind: Kunden, Mitarbeiter, Träger und die Gesellschaft unseres Geschäftsgebiets. Wir planen, die Nachhaltigkeits-Interessen unserer Stakeholder mit den Nachhaltigkeits-Interessen der Sparkasse künftig noch konsequenter zu verzahnen. Wir prüfen hierzu die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse, um die relevanten Themen zu identifizieren und zu strukturieren.

Grundsätzlich gilt: Die Zufriedenheit unserer Kunden 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.

Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen von Kundenzufriedenheitsbefragungen. Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Impulsmanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln.

Kunden, die in einem Konflikt mit der Sparkasse keine für sie zufriedenstellende Lösung erreichen konnten, haben die Möglichkeit, sich an die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle zu wenden. Zuständige Verbraucherschlichtungsstelle für unsere Sparkasse ist die Schlichtungsstelle beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV).

Ihr Ziel ist die außergerichtliche und somit kostengünstige und schnelle Streitbeilegung zwischen Kunde und Sparkasse. Das Schlichtungsverfahren wird von einem Schlichter, dem sogenannten Ombudsmann, durchgeführt. Die Ombudsmänner müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Ombudsmänner werden – nach vorheriger Beteiligung des Bundesamtes für Justiz und des Verbraucherzentrale Bundesbandes e. V. – durch die Verbandsleitung des DSGV für die Dauer von drei Jahren bestellt. Sie dürfen in den letzten drei Jahren vor ihrer Bestellung nicht beim DSGV, einem Regionalverband der Sparkassen-Finanzgruppe oder einem Institut der Sparkassen-Finanzgruppe tätig gewesen sein.

Die Kontrolle der Sparkassen-Geschäftspolitik durch verschiedene Anspruchsgruppen erfolgt durch den Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat bestimmt insbesondere die Richtlinien der Geschäftspolitik, überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand und stellt damit sicher, dass die Sparkasse den ihr obliegenden Aufgaben gerecht wird. Ferner bestellt der Verwaltungsrat die Mitglieder des Vorstandes sowie deren Vertreter.

Der Träger wählt und entsendet Repräsentanten in den Verwaltungsrat und stellt sicher, dass die zur Wahl stehenden Verwaltungsratsmitglieder die für ihre Aufgabe erforderliche Sachkunde besitzen.

Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung. Er vertritt die Sparkasse gerichtlich und außergerichtlich. Der Vorstand handelt unabhängig von politischer Einflussnahme.

Zur Vermeidung von Interessenkollisionen bestimmen die gesetzlichen Rahmenbedingungen, wer den Organen der Sparkasse nicht angehören darf.

In 2018 wurde im Rahmen eines Nachhaltigkeits-Workshops erste Erkenntnisse und Handlungsnotwendigkeiten aus dem ersten Nachhaltigkeitsbericht abgeleitet. In 2019 soll auf Basis des "Nachhaltigkeits-Checks", der in Zusammenarbeit mit dem Sparkassenverband durchgeführt wird, über eine Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie diskutiert werden. Diese kann auch einen strukturierten Prozess zur Identifikation relevanter Interessensgruppen im Sinne eines Nachhaltigkeitskonzeptes enthalten.

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 Sparkasse unterstützen wir mittelständische Unternehmen gezielt bei der Entwicklung und Markteinführung innovativer Produkte und Dienstleistungen ebenso wie bei der Realisierung von größeren Innovationsvorhaben. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen.

Im Jahr 2018 haben wir 88 (Vorjahr 75) Unternehmen in der Gründungsphase sowie Betriebsübernahmen mit einem Finanzierungsvolumen von 12 Mio. Euro (Vorjahr: 10,5 Mio. Euro) unterstützt. Damit wurden 324 Arbeitsplätze (Vorjahr: 133) geschaffen bzw. erhalten.

Mit attraktiven Kreditprogrammen, ggf. in Zusammenarbeit mit Förderbanken, unterstützen wir unsere Kunden bei der Umwelt-, Energie- und Ressourceneffizienz und beim Ausbau erneuerbarer Energien. Durch eine Kooperation mit Energieberatern können wir unseren Kunden entsprechende Beratungsleistungen vermitteln. Eine quantitative Messung der ökologischen Auswirkungen dieser Maßnahmen nehmen wir zwar nicht vor, gehen aber von einer erheblichen Wirkung aus.

Zudem ermöglichen wir den Zugang zu nachhaltigen Geldanlage-Produkten mit besonderer ökologischer bzw. sozialer Ausgestaltung. Eine Messung über die sozialen und ökologischen Auswirkungen nachhaltiger Anlageprodukte nehmen wir nicht vor.

Im Rahmen des internen "Innovationsmanagements" bietet die Sparkasse Mainfranken Würzburg ein Intranetportal an, über das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen einbringen können. Durch ein Bewertungssystem können diese Vorschläge von allen Mitarbeiter/innen bewertet werden.

Per E-Mail an besserwerden@sparkasse-mainfranken.de erreichen auch unsere Kundinnen und Kunden direkt das Impulsmanagement unserer Sparkasse. Dieses ist beim Vorstandsstab angesiedelt und ermöglicht so kurze Wege für alle Reklamationen und Verbesserungsvorschläge.

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir u.a. folgende Handlungsfelder mit Bezug zum Produktmanagement identifiziert, die wir in 2019 prüfen wollen:

- Nachhaltigkeitsaspekte in der Produktpalette
- aktives Angebot von Förderprogrammen mit Nachhaltigkeitsbezug

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

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

Eine Quantifizierung dieses Leistungsindikators nehmen wir nicht vor. Aufgrund eines Wechsels des Auswertungstools (ab 2018 nutzen wir das VfU-Tool) lässt sich dieser Vergleich noch nicht vornehmen.

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](#)

Eine Quantifizierung dieses Leistungsindikators nehmen wir nicht vor. Mit der derzeitigen Datenbasis würde sich eine dementsprechende Auswertung nicht vornehmen lassen. Zum aktuellen Zeitpunkt halten wir eine solche Auswertung für unser Geschäftsmodell auch nicht für relevant. Wir konzentrieren uns

stattdessen in den nächsten Schritten auf die in unserem Nachhaltigkeits-Workshop 2018 identifizierten Handlungsoptionen (siehe Kategorie 4.).

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks hilft, unsere Lebensgrundlagen zu erhalten. Darüber hinaus engagieren wir uns für das Gelingen der Energiewende und die Erreichung der Klimaziele. Dabei ist es uns ein Anliegen, private Kunden und Sparer, Verbraucher, Unternehmen und Institutionen vor Ort in die ökologische Weiterentwicklung unserer Region einzubeziehen.

Als Finanzdienstleister nimmt die Sparkasse weniger Ressourcen in Anspruch als beispielsweise ein produzierendes Unternehmen. Über unsere Geschäftstätigkeit verbrauchen wir hauptsächlich Wärmeenergie, Strom im Gebäudebetrieb und der IT, Wasser, Papier, Abfall und Emissionen des Fuhrparks durch Dienstreiseverkehr.

Entlang unserer Wertschöpfungskette nutzen wir im Geschäftsbetrieb unseren Einfluss, um ressourcenschonend zu arbeiten (siehe Kriterien 4 und 12). In unserem klassischen Kerngeschäft nehmen wir durch unser aktives Angebot an Finanzierungsmitteln, die für energetisch sinnvolle Investitionen eingesetzt werden, Einfluss.

Mit dieser strukturierten Vorgehensweise sehen wir beim Ressourcenverbrauch keine Risiken und führen daher auch keine separate Risikoanalyse durch. Über den Umfang der in Anspruch genommenen Ressourcen berichten wir bei den Leistungsindikatoren der Kriterien 11-2 und 13.

Um einen einheitlichen Standard für die Messung und Bewertung der Umweltdaten zu erreichen, nutzen wir mit dem Berichtsjahr 2018 erstmals das VfU-Umwelttool für die Erhebung der Umweltdaten.

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir u.a. eine Konzeptentwicklung zur Senkung der Verbräuche bzw. Emissionen thematisiert. Die Möglichkeit einer Umsetzung wollen wir in 2019 prüfen.

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.

Eine Quantifizierung des Ressourceneinsatzes erfolgt in den „Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12“, soweit diese derzeit erhoben werden. Für die Folgejahre erwarten wir auf dieser Basis die Möglichkeit, realisierte Einsparungen zu quantifizieren. Die Zuordnung auf konkrete Geschäftsbereiche ist mit der aktuellen Datenlage nicht möglich.

In 2018 haben wir mit allen relevanten Bereichen einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir mehrere Handlungsfelder identifiziert, die wir in 2019 prüfen wollen. Zum Ziel Ressourceneffizienz werden aus unserer Sicht u.a. die Entwicklung von "Nachhaltigkeits-Leitsätzen" zur Konkretisierung der Teilstrategien bzw. als Zwischenschritt zur Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für die Unternehmensführung und die Konzeptentwicklung zur Senkung der Verbräuche bzw. Emissionen beitragen.

Im Rahmen des Projektes "Sachkostenmanagement" soll in 2019 eine zentrale Steuerung und Optimierung der Energieverbräuche erfolgen. Durch die Konzentration/Reduzierung der Anzahl unserer Stromanbieter erwarten wir eine bessere Zahlenbasis über die Verbrauchswerte und damit auch eine bessere Übersicht über die Optimierungsmöglichkeiten.

Bzgl. der Risikoeinschätzung verweisen wir auf Kriterium 11.)

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

ABFALL	2017	2018
Papierrecycling über die Mainfränkischen Werkstätten	56,4 t	47,9 t
Papier- und Kartonagerecycling über örtliche Entsorger:	182,5 t	174,1 t
Bioentsorgung über örtliche Entsorger:	107,8 t	108,4 t
Küchenabfälle	12,2 t	7,28 t
Toner/Kartuschen - Rückgabe	2.957 Behälter	1.646 Behälter
Restmüll	734,5 t	678,8 t

Gesamtgewicht Abfall 1.017,2 t (Vorjahr 1.093,4 t)

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

Vom gesamten Abfallaufkommen (1.017,2 t) werden 33,26 % (338,3 t) recycelt.

Zum Vergleich Vorjahr (2017):
Vom gesamten Abfallaufkommen (1.093,4 t) werden 32,6% (356,9 t) recycelt.

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

ENERGIEVERBRAUCH	2017	2018
Strom	5.682.229 kWh	5.288.708 kWh
Wasser	34.535 m ³	43.102 m ³
Heizenergie Fernwärme	5.077.553 kWh	3.869.237 kWh
Heizenergie Fernwärme aus gemischtem Holz	k.A.	166.000 kWh
Heizenergie Gas	4.317.921 kWh	3.451.043 kWh
Heizenergie aus Holzschnitzel-Heizungen	k.A.	58.070 kWh
Heizenergie Erdöl	k.A.	55.456 l
Kraftstoff PKW Diesel	60.216 l	75.465 l
Kraftstoff PKW Benzin	5.790 l	2.400 l

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg hat es sich zum Ziel gesetzt, die betrieblichen Treibhausgasemissionen des Instituts zu verringern. Bei laufenden Modernisierungen werden entsprechende Anpassungen und Optimierungen vorgenommen. Die wichtigsten Emissionsquellen sind in den folgenden Leistungsindikatoren aufgelistet.

Um künftig eine bessere Vergleichbarkeit der Emissionswerte zu gewährleisten, stellen wir die Erhebung der Umweltdaten ab diesem Bericht auf das VfU-Umwelttool um.

Über eine weitere Konkretisierung der Standards und Ziele wird im Rahmen des Nachhaltigkeits-Checks, den die Sparkasse Mainfranken 2019 durchführt, diskutiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

EMISSIONEN	2018
Stromverbrauch	2.841 t CO2
Fuhrpark Diesel und Benzin	211,0 t CO2
Wärmeerzeugung (Gas)	872,0 t CO2
Wärmeerzeugung (Öl)	19,0 t CO2
Wärmeerzeugung (Holz)	1,0 t CO2
Wärmeerzeugung (Fernwärme)	828,0 t CO2
Wärmeerzeugung (Fernwärme aus gemischtem Holz)	5,0 t CO2

In diesem Berichtsjahr sind wir auf das Tool "VfU Indicators 2018" gewechselt. Deshalb ist ein Vergleich mit den Angaben aus dem Vorjahr nicht zielführend.

Summe THG-Emissionen: 4.777 t CO2
entspricht
Scope 1: 1.103 t CO2 (innerhalb der eigenen Systemgrenzen)
Scope 2: 3.674 t CO2 (aus Energiedienstleistungen von außerhalb)

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.

Unsere Personalpolitik und damit unser Konzept verfolgt zwei Ziele: erstens die konsequente Einhaltung der geforderten Arbeitnehmerrechte und zweitens motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sehen wir als das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden ruht.

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte leben auch im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - besonderer Teil Sparkassen (TV-S)“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Mainfranken werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Aufgrund unserer Tätigkeit als regionales Institut bestehen darüber hinaus keine Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte.

Entsprechend der Vorgaben des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Rahmen von Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen (z.B. standardisierte Mitarbeitergespräche) in der Sparkasse regelmäßig einbringen. Hierbei können auch Nachhaltigkeitsthemen zur Sprache kommen. Die Beurteilung des Führungsverhaltens durch die Beschäftigten erfolgt regelmäßig.

Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (Innovationsmanagement) kann jeder Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse beteiligen.

Unser Konzept sieht durch die Verantwortlichkeiten in den Fachbereichen Personal, Recht und Compliance und die enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat die permanente Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte vor. In diesen Prozess ist die Unternehmensleitung eingebunden. Daher sehen wir im Bereich Arbeitnehmerrechte keine Risiken.

Ein detailliertes Konzept im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategie liegt dazu derzeit noch nicht vor. Für 2019 ist geplant, im Rahmen eines "Nachhaltigkeits-Checks" den Handlungsbedarf zu prüfen und bei Bedarf einen Zeitplan für die Erstellung zu implementieren.

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. Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Mainfranken Würzburg für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Die Beschäftigten haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – besonderer Teil Sparkassen (TV-S)“.

Dem Vorstand der Sparkasse Mainfranken Würzburg gehören derzeit keine Frauen an. Die Altersstruktur des Vorstands ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt, die eine Zulassung als Vorstand von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig machen, die eine Mindestzahl von Berufsjahren voraussetzen. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Sparkasse hat für uns hohe Priorität. Die Sparkasse Mainfranken Würzburg hat dazu das Konzept "Förderprogramm Frauen in Führung" ins Leben gerufen. Der Anteil von weiblichen Führungskräften ist von 18,70% (in 2017) auf 22,32% (in 2018) gestiegen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Sparkasse eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist. Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir im Rahmen unserer Weiterbildungskonzeption vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten, verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Angebote.

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport (Sportgemeinschaft der Sparkasse Mainfranken Würzburg e.V.) oder ergonomische Arbeitsplätze. Wir unterstützen die Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeiter und deren Angehörige durch Informationsangebote, Seminare etc. Diese Angebote werden durch den hauseigenen "Arbeitskreis Gesundheit" koordiniert. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Ein Konzept mit genauer Zielsetzung und geplanten Umsetzungszeiträumen liegt für dieses Kriterium noch nicht vor. Dieses Themenfeld soll 2019 im Zuge des "Nachhaltigkeits-Checks" diskutiert werden.

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 fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren. Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist.

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Beschäftigte und fördern das lebenslange Lernen. Das Weiterbildungs-Konzept der Sparkasse Mainfranken Würzburg bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Angeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. So stehen unseren Mitarbeitern sowohl ein internes Seminarprogramm als auch die Fortbildungen der Sparkassenakademie Bayern und einige spezielle externe Angebote zur Verfügung.

Nach der Ausbildung bieten wir vielen Mitarbeitern bei entsprechender Eignung die Weiterbildung zum Sparkassenfachwirt und anschließend zum Sparkassenbetriebswirt an den Sparkassenakademien an. Das Qualifizierungsprogramm zur oberen Führungsebene umschließt neben fachbezogenen Seminaren den Besuch des Lehrinstituts an der Management-Akademie in Bonn mit dem Abschluss zum Dipl. Sparkassenbetriebswirt.

Bei ausgewählten studieninteressierten Mitarbeitern fördern wir das Studium zum Bachelor of Science an der verbundeigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe. Leistungsstarke Bachelor-Absolventen können ein Studium zum Master of Business Administration anschließen, welches für obere Führungsaufgaben qualifiziert. Zudem gibt es weitere Formen berufsbegleitender Studiengänge, z.B. in Kooperation mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften (FHWS) oder mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die wir im Einzelfall unterstützen.

Ehemalige Auszubildende, die ein Studium aufgenommen haben, und unserer Sparkasse verbunden bleiben wollen, fördern wir über das Kolleg der Eberle-Butschkau-Stiftung.

Durch die demografische Entwicklung entstehen auch Risiken für die Sparkasse:

- Schwierige Neugewinnung von qualifiziertem Personal
- Zunahme von Arbeitsunfähigkeit

In unserem Haus wurde ein Betriebliches Eingliederungsmanagement implementiert (BEM), für das eine Mitarbeiterin im Personalbereich verantwortlich ist. Das BEM hat klare Ziele. Es geht darum, Möglichkeiten zu klären:

- wie die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters wieder hergestellt werden kann
- mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann
- wie der Arbeitsplatz langfristig erhalten werden kann.

Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, werden auch noch weitere Maßnahmen umgesetzt, z.B. Qualifizierungsmaßnahmen (Einzelseminare oder Seminarreihen, intern und extern), Trainings am Arbeitsplatz, die Gesundheitswoche, Sportgemeinschaft, Beratungsangebote der Personalabteilung oder die Einbindung des Betriebsarztes. Grundsätzlich zählt auch das Transfermanagement dazu. Ziele des Transfermanagements:

- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zum Erhalt oder zur Vermittlung einer festen Stelle
- Leistungsfähigkeit erhalten oder wieder herstellen
- Erhalt der aktuellen Stelle
- Mitarbeiter in eine feste Stelle vermitteln
- feste Einsatzmöglichkeiten im Haus finden
- Gespräche
- Qualifizierung auf der aktuellen Stelle
- Suche einer neuen Stelle + entsprechende Qualifizierung
- Testeinsätze in unterschiedlichen Abteilungen
- Umsetzung auf eine neue Stelle

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

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

Alter	Vollzeitmitarbeiter	Teilzeitmitarbeiter	Summe	Anteil
unter 20	82	0	82	6,19%
20 bis 29	253	9,72	262,72	19,82%
30 bis 39	172	46,39	218,39	16,48%
40 bis 49	169	84,68	253,68	19,14%
50 bis 54	114	63,41	177,41	13,39%
55 bis 59	124	54,23	178,23	13,45%
ab 60	109	43,99	152,99	11,54%
Summe	1023	302,42	1325,42	

Leistungsindikator EFFAS S10-01

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

	Weiblich	Anteil	Männlich	Anteil	Summe
Mitarbeiter	732,58	55,27%	592,85	44,73%	1325,43

Leistungsindikator EFFAS S10-02

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

	Weiblich	Anteil	Männlich	Anteil	Summe
Führungskräfte	28,9	22,32%	100,6	77,68%	129,5

Leistungsindikator EFFAS S02-02

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

Anzahl Mitarbeiter (VZÄ)	1325,43
Weiterbildungsausgaben	741.588,63 €
Weiterbildungsausgaben pro VZÄ	559,51 €

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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.

Unser Geschäftsprozess hat zum Ziel, die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit einzuhalten. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Mainfranken werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter. Als Ergebnis dieser Vorgehensweise sehen wir ein vergleichsweise geringes Risiko für die Verletzung von Menschenrechten in unserer Lieferkette.

In 2018 haben wir einen Workshop zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durchgeführt. Dabei haben wir uns für 2019 u.a. vorgenommen, eine Lieferantenrichtlinie einzuführen.

In 2019 werden wir zudem im Rahmen eines "Nachhaltigkeits-Checks", den wir in Zusammenarbeit mit dem Sparkassen-Verband durchführen, ggf. bestehenden weiteren Handlungsbedarf für die Implementierung eines Konzeptes für die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette prüfen. Ein solches "Managementkonzept" im Rahmen einer Nachhaltigkeitsstrategie liegt derzeit noch nicht vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Eine Zertifizierung nach SA 8000 wurde bisher nicht durchgeführt. Aus den in Kategorie 17.) Menschenrechte beschriebenen Gründen ist es für uns als Sparkasse nicht zielführend und wird deshalb auch nicht geplant.

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.

Unsere Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft realisieren wir eine hohe Wertschöpfung in unserem Geschäftsgebiet. Durch unsere Sparkassenstiftungen, Spenden aus eigenen Mitteln, dem Reinertrag des PS-Sparens und Sponsoring-Maßnahmen unterstützen wir zahlreiche Projekte in unserer Region. Als Partner der Schulen fördern wir den Wirtschaftsunterricht mit unserem Konzept "Sparkassen-Schulservice".

Dieser Logik folgend, gliedert sich unsere Aktivitäten für das Gemeinwesen in folgende sechs Bereiche:

Arbeit und Ausbildung

Die Sparkasse ist ein bedeutender Arbeitgeber und mit 133 Auszubildenden einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region. Für Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer haben wir in 2018 einen Gesamtbetrag in Höhe von 11,7 Mio. Euro an die öffentliche Hand und Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 27,4 Mio. Euro (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) an die entsprechenden Träger überwiesen.

Investitionen

Im Jahr 2018 investierte die Sparkasse rund 16 Millionen Euro in Um- und Erweiterungsbauten, Einrichtungen sowie in die EDV. Die Sparkasse ist somit ein wichtiger Auftraggeber für die regionale Wirtschaft. In der Würzburger Innenstadt ging es mit den laufenden umfangreichen Arbeiten am neuen Beratungszentrum zügig voran. Wir freuen uns auf die Eröffnung des Beratungsbereiches im April 2019 als erstes großes Etappenziel. Zudem ging unser erheblich erweitertes KundenServiceCenter in der Nürnberger Straße in Betrieb. Am gleichen Standort eröffneten wir das neue Beratungszentrum Digit@I. Außerdem erweiterten wir die Beratungsmöglichkeiten in unseren Beratungszentren in Eisingen, Estenfeld, Iphofen, Marktbreit und Zell.

Förderung gemeinnütziger Projekte

Mit fast 1.100 Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen für kulturelle, sportliche, soziale, wissenschaftliche und Umwelt-Projekte sowie zur Dotierung von Stiftungen in den Landkreisen Kitzingen, Main-Spessart, Würzburg und der Stadt Würzburg gehört die Sparkasse zu den größten Förderern gemeinnütziger Projekte in der Region Mainfranken. Die Spenden in Höhe von insgesamt 3 Mio. Euro wurden bereitgestellt von der Sparkasse sowie den vier

Sparkassenstiftungen. Diese besitzen inzwischen ein Vermögen von 28 Mio. Euro. Gut entwickelt hat sich auch unsere Online-Spendenplattform, auf der wir Projekte und Förderer aus der Region zusammenbringen und Teile unseres eigenen Spendenbudgets vergeben (www.gut-für-mainfranken.de).

Stiftergemeinschaft der Sparkasse Mainfranken Würzburg

Mit Hilfe der Stiftergemeinschaft der Sparkasse können Stifter bereits ab 25.000 Euro auf einfache Art und Weise und unter erheblichen Kostenvorteilen eigene Stiftungen gründen und einen individuell gewählten Zweck unterstützen. Als Baustein des Generationenmanagements beobachten wir ein steigendes Interesse unserer Kundinnen und Kunden an der Stiftergemeinschaft unserer Sparkasse Mainfranken Würzburg. Wir begleiten Stifter bei der Umsetzung ihrer Stiftungsidee in Form von Förder- sowie Namensstiftungen mit einem Stiftungsvermögen von inzwischen fast 4,9 Mio. Euro (Vorjahr: 3 Mio. Euro).

Steuerzahlungen

Die Sparkasse war mit rund 13,9 Mio. Euro auch in 2018 ein großer Steuerzahler in der Region. Insbesondere mit der Gewerbesteuer von rund 6,3 Mio. Euro leistet die Sparkasse einen bedeutenden Beitrag zur Finanzierung der Kommunen.

Partner der Schulen

Die bayerische Sparkassenordnung §4 beauftragt uns damit, den Sparsinn und die Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise sowie das Verständnis der Jugend für wirtschaftliche Zusammenhänge zu fördern. Diesem Auftrag werden wir u.a. mit unseren Aktivitäten rund um den Sparkassen-Schul-Service gerecht. Hierbei vermitteln wir Betriebsbesichtigungen in der Sparkasse, Vorträge in den Schulen und stellen den Lehrern und Schülern kostenlose und werbefreie Unterrichtsmedien für den Wirtschaftsunterricht zur Verfügung. Das Angebot ist auf unserer Internetseite www.sparkasse-mainfranken.de/schulservice zusammengefasst.

Mit diesen Maßnahmen fördern wir das Gemeinwohl in unserem Geschäftsgebiet in erheblichem Maße. Die Verwendung der Mittel wird jährlich unter Einbindung der Unternehmensführung überprüft und budgetiert. Somit sehen wir keine Risiken.

Unsere Aktivitäten für das Gemeinwesen leiten wir aus dem öffentlichen Auftrag ab, der durch das bayerische Sparkassengesetz bzw. die Sparkassenordnung vorgegeben ist. Die Ausgestaltung erfolgt in dem vom Sparkassen-Verwaltungsrat bzw. Vorstand vorgegebenen Rahmen. Diese Rahmensezung wird in den Visionen bzw. der Geschäftsstrategie bzw. im Verhaltenskodex konkretisiert (siehe Kategorie 1.). Im Rahmen des Nachhaltigkeits-Checks, den wir 2019 durchführen, werden wir auch die Frage diskutieren, ob zur Steuerung dieser Aktivitäten eine Aufnahme in eine Nachhaltigkeitsstrategie bzw. ein "Konzept zur Förderung des Gemeinwesens" zielführend ist.

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 Mainfranken Würzburg ist Mitglied im Sparkassenverband Bayern und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Wir spenden nicht an Regierungen, Parteien oder Politiker und sind nicht Mitglied in Lobbylisten.

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (unter anderem KWG, WpHG, GWG, MIFID II, PSD II, EU-Datenschutzgrundverordnung), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem bayerischen Sparkassengesetz (SpkG) und der Sparkassenordnung (SpkO) ergeben.

Deshalb verfolgen wir zu diesem Themenfeld kein eigenes Konzept und sehen keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

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

Es erfolgten keine Zahlungen.

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.

Grundlagen der Unternehmensführung

Die Sparkasse hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten, die spezialgesetzlich fixiert sind. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG, etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen (SpkG, SpkO, Spk-Satzung).

Die Sparkasse unterliegt wie jedes andere Kreditinstitut der Aufsicht der BaFin und der Bundesbank. Darüber hinaus unterliegt die Sparkasse nach dem Sparkassengesetz der Rechtsaufsicht durch den Freistaat Bayern.

Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus die Abteilung Compliance verantwortlich. Sie ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten.

Die Abteilung Compliance stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

Die Abteilung Compliance identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Weiter unterstützt und berät sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Abteilung erstattet regelmäßig und anlassbezogen Bericht an den Vorstand.

Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Entsprechende Compliance-Richtlinien sind schriftlich fixiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

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

Compliance-Konzept

Der Geschäftsbetrieb ist in der vom Vorstand erlassenen Allgemeinen Dienstanweisung grundsätzlich geregelt. Darin wird hinsichtlich der Details im Bezug auf Geschenke und Zuwendungen auf die allgemeinen Compliance-Richtlinien (im Unternehmenshandbuch "UHB") verwiesen.

Die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischen Standards und die Erfüllung der weiteren, von der Sparkasse selbst gesetzten ethischen Standards und Anforderungen einschließlich der allgemeinen Verhaltensregeln und des Leitbilds werden als Compliance bezeichnet. Neben den allgemeinen Compliance-Richtlinien, die in diesem UHB beschrieben werden, gibt es noch besondere aufsichtsrechtlich verbindliche Compliance-Richtlinien, die in den UHBs Compliance WpHG (Mindestanforderungen gem. Wertpapierhandelsgesetz) und Compliance MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement) beschrieben sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

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

In 2018 war die Sparkasse in keinerlei zivilrechtliche oder aufsichtsrechtliche Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolverstößen involviert, weshalb in diesem Zusammenhang auch keine Ausgaben oder Strafen entstanden sind.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

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

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Mainfranken Würzburg umfasst keine Regionen mit einem entsprechenden Indexwert. Deshalb gehen wir davon aus, dass im Beschaffungswesen und im Kundengeschäft keine Umsätze in Regionen generiert wurden, deren Transparency International Corruption Index unter 60 liegt. Deshalb wurde in 2018 keine detaillierte Auswertung zu dieser Fragestellung vorgenommen.