

Nichtfinanzieller Bericht der Nassauischen Sparkasse Berichtsjahr 2019



Naspa

Nassauische Sparkasse

Inhalt

1 Berichtsparameter	4
Unternehmensdaten	4
Nutzung von Rahmenwerken	4
Berichtsperiode	5
Berichtsinhalte	5
Kontakt	5
2 Geschäftsmodell	6
Geschäftsmodell	6
Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag	6
Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit	6
Organisationsprofil	8
3 Übergreifende Nachhaltigkeitskonzepte und Due Diligence	10
Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit	10
Bewertung von Chancen und Risiken des nachhaltigen Wirtschaftens	10
Nachhaltigkeitsverständnis	11
Personelle Verankerung von Nachhaltigkeit	11
Nachhaltigkeitsstrategie	12
Strategische Zielsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug	12
Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen	12
Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele	12
Implementierung in Prozesse und Controlling	13
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	14
Geldanlage	15
Aktivgeschäft	15
Eigenanlage/Depot A	15
Handlungsprogramm zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	16
Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	16
Übersicht über wesentliche Vorgaben für Einkauf und Beschaffung	17
4 Umweltbelange	18
Umweltbelange und Ressourcenverbrauch	18
Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	18
Umweltziele	18
Betriebliche Umweltleistung	18
Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	21
Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange	21
5 Arbeitnehmerbelange	22
Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung	22
Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	22
Faire Beschäftigung und Tariftreue	22
Gleichbehandlung und Entgelttransparenz	23
Mitbestimmung und Beteiligung	23
Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	25
Diversität und Chancengerechtigkeit	25
Förderung von Frauen in Führungspositionen	26
Familie und Beruf	27
Gesundheitsförderung	28
Weiterbildung/lebenslanges Lernen	29
6 Sozialbelange	31
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	31
Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	31
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	31
Wesentlichkeitsprüfung	32
Beitrag zum Gemeinwesen	35
Zugang zu Finanzdienstleistungen	36
Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	36
Zugang zu Finanzdienstleistungen	36
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	37

7 Achtung der Menschenrechte	39
Achtung der Menschenrechte	39
Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte	39
Achtung der Menschenrechte	39
Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen	39
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	39
Kundinnen und Kunden	40
Lieferanten und Dienstleister	40
Kundenkreditgeschäft	40
Eigenanlage	40
8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	42
Compliance und Korruptionsbekämpfung	42
Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	42
Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	42
Politische Interessenvertretung	43

1 Berichtsparameter

Unternehmensdaten

Nassauische Sparkasse (Naspa)

Straße Hausnr. Rheinstraße 42-46
 PLZ 65185
 Ort Wiesbaden
 Telefon 0611 364-0
 E-Mail info@naspa.de
 Website <https://www.naspa.de/>

Nutzung von Rahmenwerken

Nachhaltigkeitsstandards für international tätige kapitalmarktorientierte Unternehmen bilden das gemeinwohlorientierte Geschäftsmodell der Sparkassen nicht ausreichend ab. Sie umfassen zudem viele Aspekte, die für die Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind. Wir orientieren uns daher bei der Berichterstattung im Rahmen des nichtfinanziellen Berichts sowie bei der strategischen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele an den Berichtsindikatoren des „Sparkassen-Standards“, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) unter Einbindung von Regionalverbänden, Sparkassen und Verbundpartnern als eigenständiges Berichtssystem für die Sparkassen-Finanzgruppe entwickelt wurde. Die Sparkassen-Indikatoren sind anschlussfähig an die international anerkannten Standards (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative, die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“ und an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“. Sie wurden im Dezember 2013 offiziell vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt.

Der „Sparkassen-Standard“ umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) juristisch geprüftes Set von 19 Berichtsindikatoren der Gruppe G. Ein vom DSGV beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach dem CSR-RUG zu erfüllen. Jede Sparkasse kann darüber hinaus mithilfe von 21 weiteren Sparkassen-Indikatoren ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und zu den Markenkernwerten erstellen.

Für den vorliegenden nichtfinanziellen Bericht wurden die nachfolgend genannten Indikatoren des „Sparkassen-Standards“ verwendet, die anschlussfähig sind an die jeweils in Klammern angegebenen Leistungsindikatoren der „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI SRS) bzw. der „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“:

Geschäftsmodell – Sparkassen-Indikatoren:

H1 Geschäftsmodell

H2 Organisationsprofil

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-12, 102-13, 102-14, 102-15)

Übergreifende Konzepte und Due Diligence – Sparkassen-Indikatoren:

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

H7 Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

H9 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-9, 102-14, 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 204-1, G4-FS1, G4-FS2, G4-FS11)

Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

*(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2)***Arbeitnehmerbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

H16 Familie und Beruf

H17 Gesundheitsförderung

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

*(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-8, 102-41, 401-1, 401-3, 403-2, 403-4, 404-1, 404-2, 405-1)***Sozialbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

H20 Beitrag zum Gemeinwesen

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

*(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 201-1, G4-FS13, G4-FS14)***Achtung der Menschenrechte – Sparkassen-Indikator:**

H8 Achtung der Menschenrechte

*(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3)***Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Sparkassen-Indikator:**

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

*(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 415-1)***Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2019

Berichtsinhalte

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b Abs. 1 und 3 HGB nach. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Berichtsindikatoren der Gruppe G des „Sparkassen-Standards“. Weitere Informationen zum Beitrag der Naspa zu nachhaltiger Entwicklung in der Region finden sich in unserem „Bericht an die Gesellschaft 2019“.

Kontakt

Vorname Name	Daniela Gramlich
Telefon	0611 364-91010
E-Mail	daniela.gramlich@naspa.de
Fax	0611 364-90299

2 Geschäftsmodell

Geschäftsmodell

Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

Die Naspa ist eine dem gemeinen Nutzen dienende Anstalt öffentlichen Rechts. Unser öffentlicher Auftrag ist im Hessischen Sparkassengesetz niedergelegt und prägt unser Geschäftsmodell wie unser Verhalten: Wir setzen auf langfristigen Werterhalt statt auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Wir verfolgen eine risikobewusste, langfristig orientierte Geschäftspolitik; Investitionen fördern wir mit Maß und Weitblick. Die Sicherheit von Einlagen gewährleisten wir, indem wir sie für die Finanzierung lokaler Investitionen von Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürgern einsetzen. Im Interesse unserer Kundinnen und Kunden refinanzieren wir uns auch bei Förderbanken. Zur Erfüllung unseres Auftrags arbeiten wir rentabel, um so die Eigenständigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit der Naspa zu sichern.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kundinnen und Kunden für die Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen an. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsstandards dieser Produkte dokumentieren wir in den jeweiligen Produktinformationen.

Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Deutschland ist durch die sich rasch ausbreitende Coronavirus-Pandemie mit bisher unbekannten Herausforderungen konfrontiert. Vor allem ist das Gesundheitssystem gefordert. Die bislang getroffenen Maßnahmen zielen darauf ab, die Infektionszahlen so einzudämmen, dass das Gesundheitssystem nicht überlastet wird. Sie werden jedoch auch massive wirtschaftliche Auswirkungen haben. Das Abgleiten in eine ausgeprägte Rezession ist nicht zu verhindern. Eine wirtschaftliche Erholung wird erst dann einsetzen, wenn die Pandemiegefahr wirksam eingedämmt ist. Vor diesem Hintergrund ist die konjunkturelle Entwicklung von beispielloser Unsicherheit gekennzeichnet.

Der Einstieg in das Jahr verlief noch durchaus positiv. So belebte sich die zuvor schwache Industriekonjunktur um die Jahreswende. Die Industrieproduktion expandierte kräftig, und die Auftragslage verbesserte sich deutlich. Die Geschäftserwartungen im Verarbeitenden Gewerbe zeigten laut ifo Institut bis in den Februar hinein aufwärts. Auch die Binnenkonjunktur blieb zu Jahresbeginn intakt. Darauf deuten die im Januar spürbar gestiegenen Einzelhandelsumsätze und ein kräftiges, von der milden Witterung begünstigtes Plus in der Bauwirtschaft hin. Dieses Gesamtbild sprach dafür, dass sich die Zweiteilung der deutschen Konjunktur allmählich zurückbildet und sich ihre zuvor sehr schwache Grundtendenz wieder verstärkt.

Die Pandemie hat diese Entwicklung aber abrupt unterbrochen. Bei aller Unsicherheit dürfte ihr Einfluss gravierend sein – zumindest für die kommenden Monate. Die meisten Konjunkturindikatoren spiegeln noch den Stand vor dem Pandemieausbruch wider. Aktuelle Umfragen deuten aber darauf hin, dass die deutschen Unternehmen inzwischen erheblich unter den Folgen der Pandemie leiden. So trübte sich die Stimmung in der deutschen Wirtschaft laut vorläufigen Ergebnissen des ifo Instituts für den Monat März dramatisch ein. Dies lag insbesondere an den Geschäftserwartungen der Unternehmen, die in einem bislang nicht gekannten Ausmaß einbrachen. Voraussichtlich werden die Auswirkungen der Pandemie die Wirtschaftsleistung mindestens in der ersten Jahreshälfte massiv beeinträchtigen. Die Aktivität dürfte in vielen Sektoren erheblich zurückgehen, mit der Folge einer wohl empfindlichen gesamtwirtschaftlichen Unterauslastung.

Die Pandemie und die zu ihrer Eindämmung ergriffenen Maßnahmen treffen die deutsche Wirtschaft über verschiedene Kanäle. Zuvorderst sind mittlerweile die wirtschaftlichen Folgen in Deutschland selbst zu nennen. Hiervon sind voraussichtlich eher binnenwirtschaftlich orientierte, konsumnahe Dienstleistungsbranchen am stärksten betroffen, die bislang die Konjunktur gestützt haben. Hinzu treten Ausstrahleffekte aus dem Ausland, unter denen vor allem die Exportwirtschaft und damit die Industrie leidet. So dürfte die Nachfrage nach deutschen Exporten in den von der Pandemie besonders betroffenen Ländern erheblich zurückgehen. Außerdem drohen aufgrund der gedrosselten Produktion in diesen Ländern Lieferengpässe bei wichtigen Vorprodukten. Dies könnte auch in Deutschland zu Produktionsengpässen führen, selbst wenn die Nachfrage nach den zu produzierenden Gütern noch vorhanden sein sollte.

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich auch zu Jahresbeginn verhalten positiv. Die Erwerbstätigkeit erhöhte sich im Januar 2020 wie in den beiden Monaten zuvor moderat. Gegenüber dem Stand im Januar 2019 stieg die Summe aller Beschäftigten um 0,5 Prozent. Da die Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt noch weitgehend vor der jüngsten Verschärfung der Corona-Pandemie Ende Februar ermittelt wurden, ist deren Aussagekraft beschränkt und die Unsicherheit über den weiteren Fortgang besonders hoch. Die Verbraucherpreise stiegen im Februar saisonbereinigt weiter an. Zwar verbilligte sich Energie im Zuge der fallenden Ölpreise spürbar, gleichzeitig verteuerten sich Nahrungsmittel aber erneut kräftig. (Quelle: Monatsbericht Bundesbank, März 2020)

Weichen die unserer Planung zugrundeliegenden wirtschaftlichen Parameter oder auch andere exogene Faktoren wesentlich von der tatsächlichen Entwicklung ab, kann sich dies auf das Geschäftsergebnis des laufenden Jahres auswirken. In diesem Zusammenhang stellt die sich - nach Aufstellung unserer Planungen - weltweit ausbreitende Coronavirus-Pandemie einen exogenen Faktor dar, der auf die zu Grunde gelegten wirtschaftlichen Parameter wirken könnte. Die Auswirkungen können derzeit nicht abschließend bewertet werden, erhöhen jedoch zusätzlich die Unsicherheiten in der Prognose und könnten zu wesentlichen Veränderungen von Planannahmen mit entsprechenden Ergebnisauswirkungen führen.

Organisationsprofil

H2 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2019	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	1.657	1.652
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten	1.455,8	1.438
Anzahl Auszubildende und Trainees	129	113
Anzahl Filialen (personenbesetzt)	87	109
Anzahl SB-Filialen	36	36
Anzahl fahrbare Filialen	0	0
Anzahl SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	236	270
Anzahl Geldausgabeautomaten	86	98
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	146	159
Anzahl Privatgirokonten	308.622	309.609
Anzahl Firmenkonten	45.628	45.627
Bilanzsumme in €	12.218.689.473	11.711.509.729
Gesamteinlagen in €	9.413.960.445	9.080.662.514
Kreditvolumen in €	9.551.890.420	9.114.866.715
Eigenkapital in €	1.210.808.341	1.163.721.537

Geschäftsbereiche

Privatkundengeschäft
Private Banking
Firmenkundengeschäft
Kommunen und Institutionelle

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Verbundene Unternehmen		
Naspa Direkt-Service GmbH	100	Ja
Naspa Grundbesitz I GmbH & Co. KG	100	Ja
Naspa Immobilien GmbH	100	Ja
Naspa-Versicherungs-Service GmbH	75	Ja
Nassovia Beteiligungs GmbH	100	Ja
S-Servicepartner Rhein-Main GmbH	70	Ja
Schloss Vollrads GmbH	100	Ja
Schloss Vollrads GmbH & Co. Besitz KG	100	Ja
Weingutsverwaltung Schloss Vollrads KG	100	Ja
Beteiligungen S-Finanzgruppe		
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen (SGVHT)	10,4	Ja
S-CountryDesk GmbH	2,5	Ja
Deutsche Sparkassen Leasing AG & Co. KG	1,0	Ja
Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG	1,2	Ja
Hessisch-Thüringische-Sparkassen-Beteiligungs GmbH	10,4	Ja

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Zweite Hessisch-Thüringische Sparkassen-Kapitaleinlagenverwaltungsgesellschaft mbH	25,0	Ja
Beteiligungen in der Region		
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Limburg-Weilburg-Diez mbH	5,0	Ja
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Rhein-Lahn mbH	35,1	Ja
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH	15,2	Ja
Rheingau-Taunus Kultur und Tourismus GmbH	0,6	Ja
Rüdesheim Tourist AG	0,8	Ja
Sonstige Beteiligungen		
neue leben Pensionsverwaltung AG	4,7	Ja
Schufa Holding AG	0,1	Ja
Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication (S.W.I.F.T.)	0,0	Ja
VMU Venture-Capital Mittelrhein Unternehmensbeteiligungsgesellschaft mbH	2,6	Ja
Wolfgang Steubing AG	3,3	Ja

Kundinnen und Kunden

Privatkunden, Firmen- und Gewerbekunden, Kommunen und Institutionelle

Wichtigste Produkte und Dienstleistungen

Zahlungsverkehr, Finanzierung privater und geschäftlicher Investitionen, Geldanlage, individuelle Vermögensberatung, Naspa-Vermögensverwaltung, Versicherungsgeschäft, Bauspargeschäft, Immobiliengeschäft, Leasing, Wertpapiergeschäft

Vorstand

Günter Högner (Vorstandsvorsitzender)

Michael Baumann

Bertram Theilacker

Träger

Träger der Nassauischen Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband Nassau. Diesen Zweckverband bilden die Städte Wiesbaden und Frankfurt am Main sowie der Hochtaunuskreis, der Landkreis Limburg-Weilburg, der Main-Taunus-Kreis, der Rheingau-Taunus-Kreis im Land Hessen und der Rhein-Lahn-Kreis sowie der Westerwaldkreis im Land Rheinland-Pfalz. Der Sparkassenzweckverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, hat seinen Sitz in Wiesbaden und ist Mitglied des Sparkassen- und Giroverbands Hessen-Thüringen (SGVHT), Frankfurt am Main und Erfurt.

Geschäftsgebiet

Das Geschäftsgebiet der Naspa erstreckt sich über sechs Landkreise und zwei kreisfreie Städte in Hessen und Rheinland-Pfalz (Stadt Wiesbaden, Stadt Frankfurt am Main; Hochtaunuskreis, Landkreis Limburg-Weilburg, Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis im Land Hessen; Rhein-Lahn-Kreis und Westerwaldkreis im Land Rheinland-Pfalz) mit einer Gesamtfläche von rund 4.200 Quadratkilometern und über zwei Millionen Einwohnern.

Rechtsform

Die Nassauische Sparkasse ist eine mündelsichere, dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.

Mitgliedschaften

Die Nassauische Sparkasse ist Mitglied des Sparkassen- und Giroverbands Hessen-Thüringen (SGVHT), Frankfurt am Main und Erfurt, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), Berlin und Bonn, angeschlossen. Sie ist Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) e. V., Berlin.

3 Übergreifende Nachhaltigkeitskonzepte und Due Diligence

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Bewertung von Chancen und Risiken des nachhaltigen Wirtschaftens

Als Sparkasse gestalten wir Veränderungen so mit, dass möglichst viele Menschen davon profitieren können. Die Sparkassenidee ist in Zeiten großer Umbrüche entstanden. Gesellschaftlichen, technologischen und auch politischen Wandel haben die Sparkassen immer aktiv begleitet und mit dafür gesorgt, dass aus neuen Entwicklungen auch Chancen für die Bevölkerung sowie die mittelständischen Unternehmen entstehen.

Auch heute erleben wir eine Zeitenwende. Digitalisierung und Klimawandel verändern unser Leben erheblich. Als Sparkasse stellen wir uns diesen Herausforderungen: die digitale Zukunft menschlich zu gestalten, die Transformation zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft ohne soziale Verwerfungen zu meistern und das breit angelegte Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft als Orientierungspunkt des deutschen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells zu erhalten.

Als Sparkasse sind wir in der analogen wie auch in der digitalen Welt der Lebens- und Geschäftsbegleiter unserer Kunden. Mit dem Ausbau der digitalen medialen Kanäle zu einer eigenen multibankenfähigen Plattform haben wir die digitale Basis für alle Finanzgeschäfte geschaffen. Unsere Beschäftigten haben ihre digitalen Kompetenzen in den vergangenen Jahren erheblich erweitert. Wir haben eine gute Ausgangsposition und können unsere Wettbewerbsvorteile in den Bereichen Datensicherheit, Risikoeinschätzung und Umgang mit Regulierungsanforderungen nutzen.

Beim Umgang mit den Folgen des Klimawandels und bei der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise stehen wir noch am Anfang der Veränderungen. Als Sparkasse sind wir gefordert, diese Aspekte in die Management- und Steuerungssysteme und in Produkte und Prozesse des Bankgeschäfts zu integrieren. Alles in allem stellen wir fest: Die Klimafrage ist seit 2019 in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen.

Die EU-Kommission hat bereits im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (EU-Aktionsplan) vorgelegt, der an die Vorschläge der EU-Expertengruppe für nachhaltige Finanzwirtschaft („High-Level Expert Group on Sustainable Finance“) anknüpft. Ziel des EU-Aktionsplans ist es, mehr Kapital in nachhaltige Investitionen zu lenken und finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, zu minimieren. Zudem soll die Transparenz und Langfristorientierung des Finanzsektors erhöht werden. Der EU-Aktionsplan soll einen wichtigen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft schaffen und wird somit auch das Geschäft einer Sparkasse beeinflussen.

Transformationsprozess eröffnet neue Geschäftschancen

Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung verändern nicht nur die Wirtschaft, sie eröffnen ihr auch bedeutende Marktchancen durch neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen. Mit Produkten und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, können sich Unternehmen aller Branchen und Größenklassen neue Geschäftschancen erschließen. In dem mit dieser Entwicklung einhergehenden Bedarf an Finanzdienstleistungen liegen für uns als Sparkasse wichtige Entwicklungspotenziale, die wir auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags nutzen wollen.

Neben den oben ausgeführten Branchenbedingungen bilden die konkreten Nachhaltigkeitsinitiativen im Geschäftsgebiet einen wichtigen Referenzrahmen für die Definition von geschäftspolitischem Handlungsbedarf, von neuen Produktangeboten sowie gesellschaftlichen Initiativen. Als Flächensparkasse umfasst das Geschäftsgebiet der Naspas eine Region mit sehr unterschiedlichen kommunalen, geografischen und wirtschaftlichen Merkmalen. Sie gehört vor allem im Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main zu den wirtschaftlich stärksten Regionen der Bundesrepublik. Es ist eine wichtige Zukunftsaufgabe, die unterschiedlichen Dynamiken und Entwicklungspotenziale so zu gestalten, dass alle Menschen und alle Kommunen im Geschäftsgebiet davon profitieren.

Die Naspa arbeitet gemeinsam mit ihren Trägern und den Akteurinnen und Akteuren in der Region an diesen wichtigen Fragen des Zusammenhangs von lokaler Wirtschaft und Nachhaltigkeit. In der nachfolgenden Übersicht haben wir einige wichtige Handlungsfelder aufgeführt.

Wesentliche Handlungsfelder für Nachhaltigkeit in der Region

Handlungsfelder	Wesentliche Maßnahmen und Aktivitäten in der Region	Unterstützungsaktivitäten/Maßnahmen der Sparkasse
Bildung/Integration	Initiative „Wirtschaft integriert“; Programm „WiesPaten“ 2019	Beteiligung am Projekt „Integration durch Ausbildung“; Azubi-Mentoring im Rahmen des Programms WiesPaten
Bildung/Integration	Stärkung der hessischen Forschungslandschaft	Förderung von Hochschulen, Fachhochschulen und Forschungsinstitutionen
Lebensqualität für alle Menschen	Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“, Aktionstag „Limburg engagiert sich“, Aktionstag Ehrensache	Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeitenden, Teilnahme an regionalen Ehrenamtsprojekten, Mitarbeiterspenden
Wirtschaft/Infrastruktur	Förderung der Gründungskultur; Förderprogramm für Gründer aus digitaler Wirtschaft, Medien und E-Commerce	Gründungsberatung, „StartUp Campus“ in Kooperation mit der Hochschule Fresenius, heimathafen Wiesbaden, Partner des Programms „StartUp“ Booster, Förderung Hessischer Gründerpreis
Wirtschaft/Infrastruktur	CSR Regio.Net, Fachausschuss „Nachhaltige Wirtschaft“ der IHK Wiesbaden	Mitgliedschaft im Ausschuss „Nachhaltige Wirtschaft“ der IHK Wiesbaden; Partner von CSR Regio.Net
Klimaschutz/Klimaanpassungen	Bündnis „Verkehrswende Wiesbaden“, Ausbau Radwegenetz Wiesbaden	Job-Tickets und Job-Räder für Naspa-Beschäftigte, E-Zapfsäulen, E-Autos

Nachhaltigkeitsverständnis

Um der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags (§ 2 Abs. 1 SparkG HE) besonderen Ausdruck zu verleihen und der immer größeren Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit in den politischen und aufsichtlichen Bestrebungen sowie der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion Rechnung zu tragen, orientieren wir uns an vier Leitsätzen zur Nachhaltigkeit:

- Wir erfüllen unseren Auftrag als wirtschaftlich erfolgreiche Sparkasse.
- Wir machen Finanzwirtschaft verständlich und stellen sie in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft.
- Wir engagieren uns für ressourcenschonendes Wirtschaften und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.
- Wir machen uns stark für nachhaltigen Wohlstand und bessere Lebensqualität vor Ort.

Diese Leitsätze schaffen einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln zum Wohle von Bürgerinnen und Bürgern, der Region und für den Austausch mit Anspruchsgruppen.

Personelle Verankerung von Nachhaltigkeit

Auf Vorstandsebene liegt die Steuerungsverantwortung für das Thema beim Vorstandsvorsitzenden. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist für die koordinierte Umsetzung von Nachhaltigkeit verantwortlich und berichtet an den Vorstandsvorsitzenden. Über den Sachstand im Bereich Nachhaltigkeit wird der Gesamtvorstand zwei- bis dreimal pro Jahr im Rahmen einer regulären Sitzung unterrichtet. Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich in einer seiner turnusmäßigen Sitzungen über die Entwicklungen informiert und in die Diskussion einbezogen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten.

Aus der nachfolgenden Übersicht ergibt sich, dass in unserer Geschäfts- und Risikostrategie aktuell vor allem Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit verankert sind. Die ökologische Dimension werden wir – auch unter Berücksichtigung von regulatorischen und regionalen Anforderungen – weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund verzichten wir auf die Formulierung einer separaten Nachhaltigkeitsstrategie.

Strategische Zielsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug

Handlungsfeld	Ziel
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Die Zufriedenheit unserer Kunden ist ein wichtiger Erfolgsfaktor und soll auch zukünftig weiter stabilisiert werden.
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Die Naspas ist eine Vertriebsparkasse, in der das Leistungsangebot konsequent an den veränderten (digitalen) Kundenanfragen ausgerichtet ist.
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Wir wollen die Verbundzusammenarbeit unter Wahrung des besten Angebots für unsere Kunden verbessern.
Sozialbelange	Wir wollen die Förderung in der Region sichern.
Arbeitnehmerbelange	Förderung der digitalen Fitness: das digitale Fitness-Level trainieren, um mit den Themen der Digitalisierung leichter umzugehen
Arbeitnehmerbelange	Resilienzförderung für Mitarbeitende und Führungskräfte: Förderung von Achtsamkeit und Gesundheit
Übergreifende Nachhaltigkeitskonzepte und Due Diligence	Übereinstimmung mit der strategischen Positionierung der Sparkassen-Finanzgruppe zum Thema Nachhaltigkeit in allen Bereichen künftig stärker koordinieren
Compliance und Korruptionsbekämpfung	Umsetzung und Einhaltung regulatorischer Vorschriften mit Nachhaltigkeitsbezug

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Als kommunal verankertes Kreditinstitut übernimmt die Naspas an der Schnittstelle von Unternehmen, Verbrauchern und kommunaler Verwaltung eine verantwortliche Rolle bei der Lösung komplexer Zukunftsaufgaben. Wir haben dabei konkret messbare Ziele für unser gesellschaftliches Engagement und die Förderung der Region definiert. Messgrößen waren 2019 die Beträge, die die Naspas in Form von Spenden, Sponsoring und Fördergeldern unmittelbar in die Region gegeben hat.

Über fest etablierte Steuerungsinstrumente überprüfen wir unsere Weiterentwicklung in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Qualifikation und Weiterbildung. Auch zu Diversity haben wir Regeln festgeschrieben. Dabei legen wir Wert auf externe Prüfung und Auditierung.

Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Die Naspas hat ihre Nachhaltigkeitsleistung im Jahr 2019 weiterentwickelt. Die wesentlichen Handlungsbereiche sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengestellt und werden in den einzelnen Kapiteln des nichtfinanziellen Berichts näher erläutert.

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Status
Sozialbelange	Förderung in der Region	Beibehaltung der Förderbeträge des Vorjahres	fortdauernd
Sozialbelange	Förderung von gesellschaftlichem Engagement der Wirtschaft	Mitgliedschaft in der Vollversammlung und in den Ausschüssen „Nachhaltige Wirtschaft“ und „Junge Wirtschaft“ der IHK Wiesbaden, Mitgliedschaft im Dienstleistungsausschuss der IHK Limburg, Mitarbeit im CSR Regio.Net Wiesbaden, stv. Vorsitz in den Gesellschafterversammlungen der Wirtschaftsförderungsgesellschaften Westerwald GmbH und Rhein-Lahn GmbH	fortdauernd
Arbeitnehmerbelange	Digitales Fitness-Level trainieren, um mit den Themen der Digitalisierung leichter umzugehen	Differenziertes Weiterbildungsprogramm, Coachings, Ausstattung mit technischer Infrastruktur	fortdauernd
Arbeitnehmerbelange	Förderung von Achtsamkeit und Gesundheit	Betriebliches Gesundheitsmanagement „jump“; Maßnahmen zum Umgang mit psychischer Belastung	fortdauernd
Arbeitnehmerbelange	Resilienzförderung für Mitarbeitende und Führungskräfte	Zielgruppenorientierte Veranstaltungsreihe	fortdauernd
Umweltbelange	Senkung der Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb	Modernisierung von technischen Anlagen und Gebäuden, Installation von Fotovoltaikanlagen	laufender Prozess
Umweltbelange	Verbesserung der Klimabilanz	Weiterentwicklung der VfU-Klimabilanzierung	1. Klimabilanz 2019, Weiterentwicklung 2020
Compliance und Korruptionsbekämpfung	Umsetzung und Einhaltung regulatorischer Vorschriften mit Nachhaltigkeitsbezug	Hinwirkung auf die Umsetzung und Einhaltung	fortdauernd
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten	Nachhaltigkeitsscreening des Depot A	implementiert
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten	Entwicklung einer Vorgehensweise für das Kundenkreditgeschäft	in Planung ab 2020

Implementierung in Prozesse und Controlling

Die Mobilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung in der Naspa. Unser Ziel ist es, eine breite und dauerhafte Beschäftigung mit dem Thema anzuregen und die Eigeninitiative bei der Umsetzung zu stärken. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie werden die Beschäftigten auf allen Ebenen eingebunden. Wir setzen dazu unter anderem auf eine lebendige, regelmäßige Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit ist in die Prozesse und die Organisation der Naspa fest integriert. Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit erfolgt durch den Zentralbereich Vorstandsstab und Kommunikation, der dem Vorstand regelmäßig Vorschläge zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung zur Beschlussfassung vorlegt. Dem Verwaltungsrat wird jährlich ein Sachstandsbericht zur Kenntnisnahme vorgelegt.

„Nachhaltiges Engagement für Gesellschaft und Ökologie nutzen“ ist als strategisches Ziel in unserer Q-Card enthalten. Die Q-Card ist ein strategisches Steuerungsinstrument auf Basis eines Balanced-Scorecard-Modells. Der Zielstatus wird aus den Messgrößen ermittelt, die dem Ziel zugeordnet sind. Die Ampelstellung ist das rechnerische Ergebnis aus Istwert zu Zielwert im Zusammenspiel mit einer Bewertung der aktuellen Zielabweichung bezogen auf die Auswirkung auf die Finanzperspektive. Die Ursachen für etwaige Abweichungen und daraus resultierende Maßnahmen werden mit der Q-Card ebenfalls dokumentiert. Das Steuerungsinstrument stellt den Zielerreichungsgrad „Strategieumsetzung“ auf einen Blick dar. Die Darstellung berücksichtigt bestehende Reportingprozesse, um eine doppelte Berichterstattung möglichst zu vermeiden. Sie ist zugleich Basis für den Strategieanpassungsprozess und die Unternehmensentwicklung.

Verankerung von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)



Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Als Sparkasse fördern wir die stabile Entwicklung von Wirtschaft und Infrastruktur in unserem Geschäftsgebiet. Wir tragen zum lokalen Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien bei sowie zur Bewältigung demografischer Herausforderungen und sozialer Aufgaben. Wir sind als Finanzdienstleister ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufs und arbeiten zum Wohle der Region. Unsere Wertschöpfung erbringen wir im Wesentlichen in unserem Geschäftsgebiet und, wir richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus.

Klimatische, ökologische und soziale Veränderungen wirken sich auch auf die Kreditwirtschaft aus. Insbesondere mit dem Klimawandel verbundene Risiken, etwa durch Wetterextreme (physische Risiken) oder durch den forcierten Übergang von der auf fossilen Brennstoffen basierenden Wirtschaft zur klimaneutralen Wirtschaftsweise (transitorische Risiken), spielen mit Blick auf die Finanzmarktstabilität eine künftig wichtigere Rolle. Die nationalen wie auch internationalen Aufsichtsbehörden haben 2019 Nachhaltigkeitsaspekte in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit gerückt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat im September 2019 ein „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ zur Konsultation vorgelegt und ihre Erwartungen an Kreditinstitute darin präzisiert. Im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion hat sie angekündigt, das Management von Klimarisiken im Kreditgeschäft künftig stärker zu berücksichtigen (physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft).

Für uns als Sparkasse hat die Steuerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft zwei Aspekte: Einerseits sind wir vor die Aufgabe gestellt, die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der bestehenden Risikoarten in das Risikomanagement sowie in die Gesamtbanksteuerung zu integrieren. Dieser Anforderung werden wir im Rahmen der Weiterentwicklungen der Sparkassen-Finanzgruppe gerecht werden.

Andererseits eröffnen sich im Bereich der Produktentwicklung neue Chancen für die Finanzierung nachhaltiger Aktivitäten von Unternehmen, von Privatkunden und auch von kommunalen Kunden. Hier können wir als regionales Kreditinstitut in Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen aus der Region passgenaue Produktangebote entwickeln, die regionale Nachhaltigkeitsprogramme fördern oder ermöglichen.

Nachfolgend stellen wir dar, inwieweit Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft, im Passivgeschäft und in der Eigenanlage/Depot A gegenwärtig berücksichtigt wird.

Geldanlage

Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank und anderer Anbieter bietet die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten. Im Jahr 2019 umfasste unser Produktangebot folgende nachhaltige Anlageprodukte:

Geldanlage

Deka-UmweltInvest
Deka-Stiftungen Balance
Swisscanto Equity Fund Sustainable
BGF New Energy Fund
ÖkoWorld ÖkoVision Classic

Aktivgeschäft

Auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags ist es unsere Kernaufgabe, die Bevölkerung, die Unternehmen und die kommunalen Institutionen in unserem Geschäftsgebiet mit Krediten zu versorgen. Wir verfügen über umfassende Kenntnisse der regionalen Märkte und betreuen auf der Grundlage des Regionalprinzips vorrangig Kundinnen und Kunden aus der Region. Dies ermöglicht es uns, Risiken im Kreditgeschäft frühzeitig zu erkennen. Die Kontrolle und Steuerung allgemeiner Bankrisiken gehört zu den Kernaufgaben eines Kreditinstituts. Zu den wesentlichen Risiken von Kreditinstituten zählen: Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken. Die Risikostrategie der Sparkasse definiert die genauen Vorgaben für die Vergabe von Krediten und ist für alle Beschäftigten verbindlich.

Wir tätigen darüber hinaus keine Geschäfte in sogenannten „kritischen Ländern“, die Sanktionen der UN, der EU oder des U. S. Department of the Treasury bzw. der amerikanischen Kontrollbehörde des Finanzministeriums OFAC unterliegen. Hierzu wird im Unternehmensbereich Compliance eine sogenannte FSE-Länderliste geführt, die regelmäßig aktualisiert wird. Die Einhaltung von Finanzsanktions- und Embargovorgaben innerhalb der Naspa erfolgt auf der Grundlage der in der FSE-Leitlinie der Naspa formulierten Standards. Über „Arbeitsanweisungen Finanzsanktionen und Embargos“ versetzen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage, entsprechende Prüfungen umzusetzen.

Eigenanlage/Depot A

Die Refinanzierung der Naspa erfolgt überwiegend über das Kundengeschäft als stabiles Refinanzierungsinstrument. Um einen langfristigen Refinanzierungsbedarf zu decken, können Pfandbriefe emittiert oder ungedeckte Mittelaufnahmen getätigt werden (Diversifizierung/Refinanzierungsmix).

Primär erwirbt die Naspa für den Eigenbestand nur Anleihen von öffentlichen (Staaten, Bundesländer etc.) oder supranationalen Emittenten, von Förderbanken sowie gedeckte Anleihen. Für diese Emittenten bestehen Naspa-interne Mindestanforderungen, die mehr kapitalmarktorientiert sind (zum Beispiel eine Mindestbonität beim Rating). Die Bedeutung und Anwendung von Ausschlusskriterien für diese Emittentengruppen ist aus unserer Sicht eher nachrangig, da diese zum Beispiel keine Waffen produzieren.

Zur Plausibilisierung hat die Naspa 2019 ihre Eigenanlagen auf Nachhaltigkeit prüfen lassen. Die Prüfung erfolgte ex post durch die Nachhaltigkeitsratingagentur imug, die den Filter auf Initiative der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement der DekaBank exklusiv für Sparkassen-Eigenanlagen entwickelt hat. Dieser Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen und Korruption. Im Ergebnis entsprechen 100 Prozent des Portfolios der Naspa dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“.

Handlungsprogramm zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Status
Aktivgeschäft	Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kundenkreditgeschäft	Entwicklung einer Vorgehensweise	geplant ab 2020

H7 Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Nachhaltigkeitsstandards im Kerngeschäft			
Bereich	Kurzbeschreibung		Status
Geldanlage	Nachhaltigkeitskriterien für einzelne Passivprodukte (Fonds)		implementiert
Aktivgeschäft	Erfüllung des öffentlichen Auftrags; keine Geschäfte in „kritischen Ländern“ (Sanktionen der UN, EU, „U. S. Department of the Treasury bzw. der amerikanischen Kontrollbehörde des Finanzministeriums OFAC“)		nicht vorhanden
Eigenanlage/Depot A	„Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“ der Nachhaltigkeitsratingagentur imug		implementiert

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Als Sparkasse sind wir gemäß unserer Satzung dem Regionalprinzip verpflichtet. Wo immer es möglich ist, arbeiten wir mit Produzenten und Dienstleistungsunternehmen aus unserer Region zusammen. Vor Ort oder in der Region verfügbare Produkte und Dienstleistungen beziehen wir möglichst unter Einbindung von kleinen und mittleren Unternehmen bzw. Anbietern aus der Region. Darüber hinaus beschränken wir unseren Einkauf im Wesentlichen auf Anbieter aus Deutschland oder kaufen bei Partnerunternehmen in der Sparkassen-Finanzgruppe. 2019 haben wir Aufträge in Höhe von 23,2 Mio. Euro an regionale Anbieter vergeben (Vorjahr: rund 24,5 Mio. Euro).

Die Einhaltung von Arbeitsrechten und Mitbestimmung ist in Deutschland unternehmerischer Standard und wird von staatlicher Seite überwacht. Dazu zählt unter anderem die Bezahlung nach dem Mindestlohngesetz in Niedriglohnbranchen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen und die jeweils geltenden gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten. So haben wir zum Beispiel unseren Inhouse-Postdienstleister, den Kurierdienst, den Gebäudereiniger, die Lieferanten für Büromaterial und Werbemittel, den Betreiber unserer Mitarbeiterrestaurants und den Werttransportunternehmer (einschließlich deren Subunternehmer) darauf verpflichtet, ihre Beschäftigten gemäß Mindestlohngesetz zu bezahlen.

Übersicht über wesentliche Vorgaben für Einkauf und Beschaffung

Produkte/Dienstleistungen	Vorgaben zu Sozialverträglichkeit	Vorgaben zu Umweltverträglichkeit
Kurierdienste	Vertragliche Vereinbarung von Mindestlohn	
Gebäudereinigung	Vertragliche Vereinbarung von Mindestlohn	
Inhouse-Postdienstleistungen	Vertragliche Vereinbarung von Mindestlohn	
Werttransporte	Vertragliche Vereinbarung von Mindestlohn	
Bürobedarf/Werbemittel	Verhaltenskodex	
Büromaterial		Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001: 2015
Büromaterial		Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001: 2011
Kontoauszugspapier		Verwendung von FSC-zertifiziertem Thermopapier

4 Umweltbelange

Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Die Naspas betrachten Umweltrisiken im Wesentlichen an folgenden Stellen: im Rahmen der generellen Beurteilung und Bewertung von operationellen Risiken unter dem Punkt „Externe Einflüsse“ bei „Naturgewalten/Unfälle“, als Indikator, um Auswirkungen auf die Ertrags- und Risikosituation der Sparkasse systematisch und strukturiert zu bewerten sowie als Parameter zur Einschätzung und Bewertung der Bonität von Kreditnehmern bzw. Sicherheiten.

Umweltziele

Aus unternehmerischer Verantwortung und unserem Selbstverständnis als Sparkasse heraus bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Wie alle anderen Unternehmen sind wir gefordert, unsere Anstrengungen zur Verbesserung unserer Klimabilanz zu intensivieren und unsere Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb zu senken.

Die Naspas ist ein ökologisch verantwortlich handelndes Unternehmen. Wir schonen Ressourcen und engagieren uns für Klimaschutz und Umwelt. Unsere Umweltleitlinien schaffen den Rahmen für umweltgerechtes Handeln auf allen Ebenen. Die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks hilft, unsere Lebensgrundlagen zu erhalten. Als Sparkasse engagieren wir uns auf vielfältige Weise für den Klimaschutz sowie den Schutz von Natur und Artenvielfalt in der Region. Dazu unterstützen wir die Initiativen von Kommunen, Landkreisen und der Zivilgesellschaft in unserem Geschäftsgebiet.

Unseren ökologischen Fußabdruck wollen wir langfristig verkleinern, und unsere Verbesserungen in diesem Bereich wollen wir konsequent durch Kennzahlen belegen.

Betriebliche Umweltleistung

Den Vorgaben des Sparkassen-Standards entsprechend wird die Klimabilanz der Naspas mithilfe des Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (nachfolgend „VfU-Tool“) erstellt. Die Klimabilanz 2019 wurde mit dem VfU-Tool Version 1.3 des Updates 2018 erstellt. Die im VfU-Tool integrierten Emissionsfaktoren entstammen Ecoinvent 3.4.

Innerhalb der Scopes wurden folgende Verbräuche der Naspas berücksichtigt:

- **Scope 1:** Direkter Verkehr (Verkehr: Fuhrpark inkl. E-Fahrzeugen), Kühl- und Löschmittel
- **Scope 2:** Elektrische Energie (Strom) und Wärme (Fernwärme, Gas, Heizöl)
- **Scope 3:** Wasser, Papier, Abfall und indirekter Verkehr (Flugverkehr, Spesenfahrten der Beschäftigten)

Die Daten wurden für sämtliche Filialen der Naspas erhoben. Der überwiegende Teil der verwendeten Daten basiert auf einer exakten Messung. Bei unvollständiger Datenlage wurden für die Berechnung der Treibhausgasemissionen (nachfolgend: THG-Emissionen) konservative Annahmen getroffen, die im Folgenden bei den jeweiligen Bereichen erwähnt werden.

- **Wärme:** Der Wärmeverbrauch wurde bei den angemieteten Räumen auf Basis der Nebenkostenabrechnungen ermittelt; die Verbräuche in eigenen Räumen basieren auf den tatsächlichen Zählerständen. Aufgrund von Abrechnungszeiträumen der Nebenkosten liegen die Wärmeverbräuche für das Bilanzjahr 2019 nicht komplett vor, sodass einheitlich Verbräuche aus dem Jahre 2018 verwendet wurden. Die Verbräuche wurden nicht witterungsbereinigt.
- **Papier:** Berücksichtigt wurden Kopier- und Druckerpapier, Briefbogen und Thermokontoauszugspapier; zudem wurden die spezifischen Verbräuche für Frischfaserpapier chloorgebleicht/nicht chloorgebleicht sowie Recyclingpapier ermittelt.

- **Verkehr:** Im Bereich Verkehr wurden die Fahrzeugflotte der Naspa, die Dienstfahrten von Beschäftigten, Kilometerleistungen der Dienstfahrzeuge sowie Flüge berücksichtigt. Bei Flügen lag keine Aufschlüsselung über die Kurzstreckenflüge in der Economyclass und in der Businessclass vor, sodass hier zur Berechnung der THG-Emissionen eine konservative Aufteilung auf 50 Prozent Economy- und 50 Prozent Businessclass vorgenommen wurde. Kilometerleistungen aus Bahnfahrten lagen nicht vor.
- **Strom:** Der Stromverbrauch wurde fast ausschließlich auf Basis der tatsächlichen Zählerstände ermittelt. Die Naspa bezieht 100 Prozent Ökostrom, der mit dem Emissionsfaktor GEMIS 5.0 berechnet wurde.
- **Wasser:** Wasserverbräuche wurden auf Basis der Nebenkostenabrechnungen erfasst.
- **Abfall:** Daten zu Abfallmengen werden nicht systematisch erfasst, berücksichtigt wurde nur hausmüllähnlicher Gewerbeabfall ohne Papier. Die Berechnung der THG-Emissionen erfolgte konservativ als „Abfälle zur Deponie“.
- **Kühl- und Löschmittel:** Die Angaben beruhen auf einer Messung, Verluste sind 2019 nicht aufgetreten.

Die Umweltauswirkung unseres direkten Geschäftsbetriebs ergibt sich im Wesentlichen aus Verbräuchen bei Gebäudeenergie, Dienstreisen, Papier, Wasser und durch Abfälle. Unsere Verbrauchswerte und die damit einhergehenden THG-Emissionen legen wir nachfolgend mittels des Branchenstandards des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) offen.

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

VfU-Kennzahlen	einbezogene Mitarbeiter	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente
Gebäudeenergie					
Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)		66.346.373		45.568	2.985
Stromverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)	1.456	26.192.722		17.990	150
Strom aus Lieferanten-Mix		26.192.722	3		150
Wärmeverbrauch in den Gebäuden (MJ pro Mitarbeiter)	1.456	40.153.651		27.578	2.835
Verbrauch fossiler Brennstoffe in MJ	1.456	40.045.543			2.828
Erdgas		39.257.726	3		2.754
Heizöl		787.817	3		74
Verbrauch von Fernwärme in MJ		108.108			6
Fernwärme aus Durchschnittsmix - Deutschland		108.108	3		6

Datenqualität

3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert

2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung

1 Daten basieren auf einer groben Schätzung

0 Daten nicht angegeben

H10	VfU-Kennzahlen	einbezogene Mitarbeiter	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente
Geschäftsreisen						
	Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km (km pro Mitarbeiter)	1.456	1.663.754		1.143	547
	Direkter Straßenverkehr (erfasst in km, Scope 1)		1.058.819	2	64 %	349
	Fahrten mit Elektro-Fahrzeugen (Scope 2)		20.832	2	1 %	2
	Indirekter Straßenverkehr in km (Scope 3)		536.754	2	32 %	171
	Flugverkehr Kurzstrecke - Economy		23.675	2	1 %	11
	Flugverkehr Kurzstrecke - Business		23.675	2	1 %	14
Papier						
	Papierverbrauch insgesamt in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)	1.456	106		73	116
	Frischfaserpapier (ECF und TCF)		106,2	2	100 %	116
Wasser						
	Wasserverbrauch insgesamt in m ³ (Liter pro Mitarbeiter)	1.456	19.679,0		13.516	13
	Trinkwasser		19.679,0	3	100 %	13
Abfälle						
	Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)	1.456	113		78	70
	Abfälle zur Deponie		113	2	100 %	70

Datenqualität

3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert

2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung

1 Daten basieren auf einer groben Schätzung

0 Daten nicht angegeben

H10	VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
Treibhausgasemissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)			
	Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	7.367	5.060
	Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	3.731	2.563
	Direkte Emissionen Scope 1	2.423	1.664
	indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method	3.775	2.593
	indirekte Emissionen Scope 2 Market-based method	139	96

H10	VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
	indirekte THG-Emissionen aus Scope 3	1.169	803
	THG-Reduktionszertifikate zur Kompensation in Tonnen:	0	0%
	Verbleibende Netto-THG-Emissionen in Tonnen nach Kompensation / Offsetting durch Zertifikate (Anteil der Brutto-Emissionen in %):	3.731	100%

Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Umweltfreundliches Handeln wird auch unter Reputationsgesichtspunkten immer wichtiger. Das Klimaschutzpaket der Bundesregierung lässt erkennen, dass sich unsere Produktionsweise und unser Lebensstil im Sinne des Klimaschutzes verändern sollen. Vor diesem Hintergrund verlangen Kunden und Verbraucher mehr Transparenz über die Umweltleistung von Unternehmen. Gerade junge Menschen suchen ihre Anbieter und Arbeitgeber häufig auch nach Umwelt- und Nachhaltigkeitsaffinität aus. Diese Entwicklung betrifft uns als Sparkasse. Mangelndes Bewusstsein für Umweltfragen könnte mittelfristig unsere Reputation als Kreditinstitut bei wichtigen Kundengruppen beeinträchtigen.

An der Verbesserung unserer Umweltleistung arbeiten wir seit Jahren ebenso kontinuierlich wie engagiert. Für 2019 haben wir erstmals eine Klimabilanz nach dem VfU-Standard erstellt, wonach sich die THG-Emissionen der Naspas nach dem Marktansatz auf 3.731 Tonnen CO₂-Äquivalente belaufen. Wir planen, unsere Klimabilanzierung in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln, um so die Grundlage für die Definition eines tragfähigen Umweltziels für unseren Geschäftsbetrieb zu schaffen.

Die Naspas bezieht ausschließlich Ökostrom aus nachhaltiger Erzeugung. In 2019 konnte durch den Bezug von Grünstrom im Gegensatz zum Bezug von Graustrom (Annahme deutscher Strommix) eine Einsparung von 3.636 Tonnen CO₂-Äquivalenten erreicht werden. Wichtige Optimierungspotenziale zur weiteren Verbesserung unserer Klimabilanz liegen in den Bereichen Wärme und Verkehr.

Zur Verbesserung der Energieeffizienz investieren wir kontinuierlich in die energetische Modernisierung. Dabei werden ältere Betriebsvorrichtungen sowie Gebäudetechnik ausgetauscht und neuere, effizientere Technologien eingesetzt.

Nachfolgend haben wir die wesentlichen Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen im Umweltbereich zusammengefasst.

Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Status
Gebäudeenergieverbrauch	Erhöhung der Energieeffizienz	Installation Membrandach über Kundenhalle Stammhaus	in Fertigstellung
Stromverbrauch	Erhöhung der Energieeffizienz	Installation LED-Lampen in der Kundenhalle im Stammhaus Rheinstraße	Installation unmittelbar nach Fertigstellung Membrandach
Treibhausgasemissionen	Motivation für die Beschäftigten zur Teilnahme an der E-Mobilität	Installation Stromzapfsäulen für die Beschäftigten in den zentralen Standorten	in Planung
Erneuerbarer Gebäudeenergieverbrauch	Gewinnung erneuerbarer Energie	Installation Fotovoltaikanlage auf dem Parkhaus im Servicezentrum	in Planung

5 Arbeitnehmerbelange

Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags und für die Erreichung unserer Unternehmensziele sind kompetente und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zentraler Bestandteil zur Sicherung unseres Nachwuchses ist die Ausbildung junger Menschen zu Bankkauffrauen bzw. -männern. Die fortschreitende Digitalisierung, tief greifende demografische Veränderungen und das Niedrigzinsumfeld verlangen nach zeitgemäßen Antworten im Bankgeschäft. Nur gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern unseren künftigen unternehmerischen Erfolg.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer hohen fachlichen Qualifikation und die Stärkung ihrer Veränderungsfähigkeit sind zentrale Aspekte einer zukunftsfähigen Personalarbeit. Durch ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt die Naspas ihre Beschäftigten in den kommenden Jahren dabei, neue inhaltliche Herausforderungen, wie etwa die steigende Regulatorik oder die Digitalisierung, erfolgreich zu bewältigen.

Darüber hinaus gilt es angesichts des steigenden Durchschnittsalters der Beschäftigten, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie die individuelle Leistungsfähigkeit und Motivation fördern. Die Vereinbarkeit von persönlichen Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit denen der Sparkasse hat dabei eine wachsende Bedeutung. Insgesamt ist die Arbeitgeberattraktivität der Naspas für die Bindung von leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Nachwuchskräften von entscheidender Bedeutung.

Angesichts der Ertrags- und Kostensituation der Naspas wird zudem ein besonderes Augenmerk auf die Höhe der Personalkosten zu richten sein.

Faire Beschäftigung und Tariftreue

Als Arbeitgeberin engagiert sich die Naspas umfassend für das Wohl ihrer Beschäftigten. Chancengerechtigkeit, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Berücksichtigung familiärer Belange und ein umfassendes Gesundheitsmanagement sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebt auch im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse umfassend weiter. Unsere Ausbildungsquote betrug im vergangenen Jahr 7,3 Prozent. 2019 haben wir 95 Prozent der Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Naspas betrug 21,07 Jahre.

Die Naspas unterliegt als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut dem „Tarifvertrag für private und öffentliche Banken“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Außertarifliche Verträge dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei nicht schlechterstellen als Beschäftigte mit Tarifvertrag.

Ihrer besonderen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten wird die Naspas zudem durch vielfältige Dienstvereinbarungen gerecht, unter anderem zu Vergütungsstrukturen und sozialem Engagement, aber auch zu sozialverträglichen Lösungen mit Blick auf betriebswirtschaftlich notwendige Effizienzverbesserungen. Wesentliche Dienstvereinbarungen sind diejenigen zur variablen Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten, zum Versorgungswerk der Naspas, zum Naspas-Vergütungsrahmen und zum Umgang mit suchgefährdeten und suchabhängigen Beschäftigten. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naspas werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Gleichbehandlung und Entgelttransparenz

Für die Naspas als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden Frauen und Männer in der Naspas für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. 65,5 Prozent der Beschäftigten der Naspas haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für private und öffentliche Banken“.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen sowie auch über die stattfindenden Mitarbeiterbefragungen regelmäßig einbringen. Das Ideen- und Innovationsmanagement eröffnet darüber hinaus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Naspas zu beteiligen. Wir ermutigen alle Beschäftigten, auf diesem Wege neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Der Gleichstellungsplan mit Gültigkeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2022 trägt dazu bei, das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot im Hause der Naspas zu erfüllen. Dieses beinhaltet die nachhaltige Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen. Auf Grundlage der Daten vom 31. Dezember 2019 wird in 2020 der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan erstellt. Dieser berichtet über den Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen.

Mitbestimmung und Beteiligung

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Daraus ableitend haben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ein Auskunftsrecht. Ein Recht auf eine Erhöhung der Vergütung besteht nicht. Das Gesetz fordert die Arbeitgeber auf (§ 6), im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken. Für tarifgebundene Unternehmen gilt eine Angemessenheitsvermutung (§ 4), das heißt, dass nur Funktionen der gleichen Tarifgruppe miteinander vergleichbar sind. Anfragen zu Tariffunktionen werden daher regelmäßig keine Ungleichheiten aufzeigen.

Die Naspas hat ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber informiert, wie sie von ihrem individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch machen können. Der Auskunftsanspruch kann seit dem 7. Januar 2018 geltend gemacht werden. Die generelle Auskunftspflicht hat in der Naspas der Bereich Personalsteuerung und -vergütung übernommen. Das Auskunftsverlangen ist in Textform an diesen Bereich zu richten. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu benennen und kann Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.

Bei Tariffunktionen handelt es sich nur dann um eine Vergleichstätigkeit, wenn die Vergleichsfunktion der gleichen Tarifgruppe zugeordnet ist wie die eigene Funktion. Da die Beschäftigten einer Tarifgruppe und einer Berufsjahrstufe zugeordnet werden, ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungsverbot als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten werden.

Die Naspas nutzt auch für die außertariflichen Funktionen ein mit dem Personalrat abgestimmtes System zur Einwertung. Daher handelt es sich bei diesen Funktionen nur dann um eine Vergleichstätigkeit, wenn die Vergleichsfunktion der gleichen AT-Stufe zugeordnet ist. Darüber hinaus besteht nur dann ein Auskunftsrecht, wenn die Vergleichstätigkeit von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Wird der Vergleich mit einer gleichwertigen (aber nicht gleichen) Funktion verlangt, so sind die Argumente für die Vergleichbarkeit der Funktion schriftlich darzulegen. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens zu erteilen. Eine Auskunft kann frühestens zwei bzw. drei Jahre nach dem ersten Auskunftsverlangen erneut beantragt werden.

Im Jahr 2019 wurden keine Auskunftsverlangen an die Naspa gestellt.

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Beschäftigtenstruktur	2019			Vorjahr		
	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.657	684	973	1.652	676	976
Beschäftigte aus der Region	1.449	586	863	1.345	502	843
Führungskräfte aus der Region	106	81	25	106	82	24
Auszubildende	121	51	70	113	58	55
Davon: Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	38	20	18	47	18	29
Davon: unbefristet übernommen	24	13	11	26	7	19
Davon: befristet übernommen	2	0	2	13	5	8

→ 21,07 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

→ 7,3 % Ausbildungsquote

→ 95* % Übernahmequote

Gleichbehandlung und Tarifverträge	2019			Vorjahr		
	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.657	684	973	1.652	676	976
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	2	0	2
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	54***	7	47	40***	5	35
Beschäftigte mit Tarifvertrag	1.085**	334	751	1.097**	322	775

→ 65,5 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

Die Auszubildenden sind in den Beschäftigten gesamt und in den Beschäftigten aus der Region enthalten.

*95 % der Auszubildenden wurde nach Abschluss ihrer Berufsausbildung die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis angeboten.

**Außertarifliche Verträge dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht schlechterstellen als Beschäftigte mit Tarifvertrag.

***Als Eingaben haben wir Anfragen gewertet, die zu konkreten Recherchen und Handlungen der Gleichstellungsbeauftragten geführt haben.

Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Status
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	Haupttreiber psychischer Belastungen identifizieren und Maßnahmen ableiten	Workshops	Workshops abgeschlossen; Folgeveranstaltungen in 2020 geplant
Resilienzförderung für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte	Förderung der Achtsamkeit und der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte	Zielgruppenorientierte Veranstaltungsreihe	Die Seminarreihe wird 2020 fortgesetzt
Naspa 4.0: Führungskräfte bei der Aufgabe unterstützen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich durch Veränderungsprozesse zu begleiten und diese positiv zu gestalten	Qualitative Unterstützung der Führungskräfte bei ihren Aufgaben	Seminare, Impulsvorträge, agile Workshops	Laufender Prozess; Seminare, Impulsvorträge, agile Workshops und Arbeitsgruppen werden in 2020 fortgesetzt
Förderung der digitalen Fitness der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Das digitale Fitness-Level aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu trainieren und auf einfache Art und Weise mit den Themen der Digitalisierung leichter umzugehen	Zur-Verfügung-Stellung von iPads; „Digitaler Führerschein“; digitale Praxistrainings; Auffrischungstrainings	Fortlaufender Prozess; wird in 2020 weitergeführt
Aktive Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Veränderungen und in der Zusammenarbeit zwischen den Generationen	Hilfe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich auf die Veränderungen des Arbeitsumfeldes einstellen zu können	Installation von Personal und Führungskräfte-trainer/-in; Coaching; Teamtraining; Einzeltraining; Schulung; Mediation	Laufender Prozess; Angebot wird in 2020 fortgeführt und weiterentwickelt

Diversität und Chancengerechtigkeit

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ hat die Naspa sich verpflichtet, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen und eine Unternehmenskultur zu pflegen, die – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – von gegenseitigem Respekt und von Wertschätzung geprägt ist.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschult. Eine Beschwerdestelle wurde im Personalbereich eingerichtet. Im Jahr 2019 sind dort keine Beschwerden eingegangen.

Die Altersstruktur des Vorstands der Naspa 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. Insofern sind keine unter 30-Jährigen in diesem Organ vertreten. Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 7,4 Prozent, von den Mitgliedern der Gremien des Sparkassenzweckverbands Nassau sind 19,6 Prozent weiblich.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist für die Naspa eine wichtige Aufgabe. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer zukunftsorientierten Personalpolitik, mit der wir die Potenziale und Fähigkeiten aller Beschäftigten weiterentwickeln wollen. 58,7 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil in der zweiten bis vierten Führungsebene lag 2019 bei 22,0 Prozent. Wir investieren in geeignete Mitarbeiterinnen, um ihnen den Weg zu bereiten, eine Führungsposition bei der Naspa zu übernehmen. Mit speziellen Angeboten wie Kompetenzabenden, dem Mentoring-Programm „Frauen & Karriere“, speziellen Seminarangeboten für Frauen sowie durch die Übernahme von projektbezogenen Führungsaufgaben fördern wir ihre berufliche Karriere.

Die Naspa erwartet von ihren künftigen Managerinnen, dass sie aktiv und engagiert auf eine Führungsrolle hinarbeiten. Sie können dabei darauf vertrauen, dass wir sie auf ihrem Weg unterstützen und intensiv begleiten. Darüber hinaus fördern wir eine Kultur, in der Transparenz und Offenheit in Bezug auf unterschiedliche Karrierewege herrschen. Mit unserem Talentmanagement wollen wir leistungsfähige und potenzialstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren und ihre Kompetenzen gezielt entwickeln.

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften	Geschlecht				Alter	
	Anzahl gesamt	männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Führungsebene						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.657	684	973	307	634	716
Vorstand	3	3	0	0	0	3
Führungskräfte	118	92	26	1	48	69
Vorjahr						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.652	676	976	301	655	696
Vorstand	3	3	0	0	0	3
Führungskräfte	116	91	25	0	57	59
Kontrollorgane und Eigentümer	Geschlecht				Alter	
	Anzahl gesamt	männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Verwaltungsrat	27	25	2	0	6	21
Zweckverband	46	37	9	0	10	36
Vorjahr						
Verwaltungsrat	27	25	2	0	9	18
Zweckverband	62*	49	13	0	13	49

→ 22 % Weibliche Führungskräfte

→ 7,4 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder

→ 19,6 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist fest im Zielsystem der Naspa verankert. Durch familiengerechte, flexible Arbeitszeit und Arbeitsplanung, Zusatzurlaub und Betreuungsangebote unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern und bei der Pflege von Angehörigen. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema. Deshalb ist uns eine familienfreundliche Personalpolitik ein zentrales Anliegen. Dazu gehört auch, dass wir eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Homeoffice und mobiles Arbeiten

Formen flexibel gestaltbarer Arbeit prägen zunehmend die Arbeitswelt. Sie ermöglichen den Beschäftigten eine individuellere Gestaltung der Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von privater Lebensführung und beruflichen Anforderungen. Vor diesem Hintergrund hat die Naspa die Möglichkeit geschaffen, auch im Homeoffice zu arbeiten. Voraussetzung dafür ist, dass die jeweilige Aufgabe oder Tätigkeit sich für eine Bearbeitung zu Hause eignet und dass die Beschäftigten in der Lage sind, eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten – das Vertrauen ihrer Führungskräfte ist dabei von Bedeutung.

Mit der Einführung des mobilen Arbeitens trägt die Naspa den Erwartungen der Beschäftigten an die flexible Gestaltung der Arbeit Rechnung und erhöht damit gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit als attraktive Arbeitgeberin. Inzwischen nutzen 407 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese flexible Art des Arbeitens.

audit berufundfamilie®

Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns aus Überzeugung. Dafür sind wir bereits zum fünften Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet worden. Das „audit berufundfamilie®“ ist ein Zertifizierungsverfahren, das von der Hertie-Stiftung mit dem Ziel initiiert wurde, Arbeit familien- und lebensphasenbewusst zu gestalten. Hier befinden wir uns im Dialogverfahren, welches das langfristige Engagement und den hohen Entwicklungsstand der Naspa bei der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik würdigt. Die beiden Gleichstellungsbeauftragten der Naspa stehen zu diesen Themen in Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen.

Zur Förderung der Unterstützung von Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen wurden in 2019 zusätzliche interessierte Kolleginnen und Kollegen zu innerbetrieblichen Pflegeguides ausgebildet. Sie kennen die gesetzlichen Regelungen und innerbetrieblichen Lösungsansätze und geben eine erste Orientierung über die Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Insgesamt stehen nun elf Kolleginnen und Kollegen als ausgebildete Pflegeguides zur Verfügung.

H16 Familie und Beruf

	Anzahl gesamt	2019			Vorjahr		
		Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen	
Inanspruchnahme von Elternzeit							
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.657	684	973	1.652	676	976	
Davon: Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	523	38	485	524	36	488	
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	84	17	67	88	12	76	
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	47	17	30	55	12	43	
Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf							
Teilzeit- und Homeofficearbeitsplätze							
Ferienbetreuung: Betreuungsplätze durch Kooperationsvertrag mit der Stadt Wiesbaden und durch Zusammenarbeit mit freien Trägern							
Eltern-Kind-Büro							

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Elternnetzwerktreffen
Elternpost
Kompetenztraining Pflege und Unterstützung durch Pflegeguides

Gesundheitsförderung

Die Naspa setzt sich gezielt für die Förderung und die Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Im Rahmen von „jump“, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, bietet die Naspa ein breites Angebot unter anderem in Form von Workshops, individuellen Coachings und Kompetenzabenden an. Inhalt dieser Veranstaltungen sind Gesundheitsthemen wie beispielsweise Ernährung, Stressbewältigung, Resilienzförderung und Visualtraining. In der Veranstaltungsreihe „Achtsam sein – wirksam führen“ erhalten die Führungskräfte die Möglichkeit, sich mit dem Thema gesundes Führen zu beschäftigen. Das Angebot wird rege nachgefragt.

In 2019 wurde eine Arbeitsplatzsituationsanalyse durchgeführt, die gemäß ArbSchG § 5 die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz feststellen soll. Nach Feststellung der Belastungen in den Bereichen Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen wurden in Rahmen von Workshops Schutzziele definiert und Maßnahmen entwickelt, die zur Reduzierung der Belastungen führen sollen. Wir werden bereichsübergreifend mit verschiedenen Maßnahmen an den definierten Schutzziele arbeiten. Die Maßnahmen erstrecken sich über alle Bereiche des Unternehmens. Das Gesundheitsmanagement entwickeln wir kontinuierlich weiter und steigern damit auch die Arbeitgeberattraktivität der Naspa, denn immer mehr Bewerberinnen und Bewerber legen Wert auf ein gesundheitsförderliches Berufsumfeld.

Den 13 Sparten unserer Betriebssportgemeinschaft haben sich 540 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschlossen. Für die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio geben wir einen finanziellen Zuschuss. In unserem Servicezentrum in Wiesbaden-Biebrich steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gesundheitsraum mit entsprechender Ausstattung zur Verfügung.

Im Jahr 2018 haben wir unser Angebot um „JobRad“ erweitert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ein Dienstrad über die Naspa zu leasen. Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorglos mobil mit dem Fahrrad oder dem E-Bike unterwegs sein können, finanziert die Naspa ihnen zusätzlich eine Vollkaskoversicherung. Dies stellt einen weiteren Beitrag zur Gesundheitsförderung und zum Umweltschutz dar. Zum Ende des Jahres 2019 haben bereits 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Wir engagieren uns auch für gesunde Ernährung: Unsere Mitarbeiterrestaurants, die auf regionale Produkte und saisonale Angebote setzen, haben 2019 insgesamt 102.028 Menüs verkauft (2018: 100.455).

H17	Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer*innen
	Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Integriertes Gesundheitsmanagement: Projekt „jump“	1	alle Beschäftigten
	Betriebsärztliche Betreuung	Betriebsärztliche Betreuung (Einstellungsuntersuchungen und Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen), Angebot psychologischer Betreuung nach Überfällen	2	alle bzw. betroffene Beschäftigte
	Betriebssportangebote	www.naspa-bsg.de	13	540
	Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		alle	alle Beschäftigten

H17	Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer*innen
	Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		2	102.028

→ 5,3 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

H17	Fortbildungen zu Gesundheitsthemen	Anzahl	Teilnehmende
	„jump“-Gesundheitsworkshops (Ernährung, gesunde Selbstführung und Resilienz)	10	119
	„jump“-Seminare für Führungskräfte (Gesundes Führen)	1	16
	„jump“ für Azubis (Gesundheit)	2	60
	Arbeitsplatzsituationsanalyse	8	72
	„jump“-Kompetenzabend	2	28

Daneben bieten wir mobile Shiatsu-Massagen direkt am Arbeitsplatz an und Ausgleichsmöglichkeiten im „jump“-Raum für Bewegung und Pausen in unserem Servicecenter.

Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Die Beschäftigten der Naspa verfügen mit Blick auf ihre Bildungsabschlüsse über ein im Sparkassenvergleich überdurchschnittliches Bildungsprofil. Über eine kontinuierliche Personalentwicklung stellen wir sicher, dass dieses hohe Qualifikationsniveau erhalten bleibt und für jede Funktion kontinuierlich an die damit verbundenen Aufgaben, Kompetenzen und die jeweilige Verantwortung angepasst wird. Unser E-Learning-Angebot „NetAcademy“ sichert mit Seminaren und Lehrgängen die laufende Weiterbildung aller Beschäftigten und wird ständig erweitert.

Im Jahr 2019 haben 10.537 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Vorjahr: 7.775) an 4.962 Tagen (Vorjahr: 3.567) an zentralen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Naspa teilgenommen; 689.722 Euro haben wir dafür investiert.

Unsere internen Weiterbildungsveranstaltungen werden regelmäßig im Rahmen eines systematischen Bildungscontrollings evaluiert. Das Bildungscontrolling der Naspa ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem wir Bildungsmaßnahmen von Beginn an auf ihren Nutzen für die Naspa und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten. Eine große Transparenz und hohe Akzeptanz unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist uns hierbei besonders wichtig. Durch eine effiziente und effektive Gestaltung unserer Weiterbildungsmaßnahmen leisten wir einen Beitrag zur Sicherung des Unternehmenserfolgs und investieren zielgerichtet in die Weiterbildung unserer Beschäftigten.

Die Bewertung unserer internen Weiterbildungsveranstaltungen umfasst eine digitale Befragung der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschluss der Veranstaltung und eine zeitlich versetzte Lern- und Transferevaluation der teilnehmenden Beschäftigten und deren Führungskräfte. Die Bewertung des Lern- und Transfererfolgs ermöglicht im Nachgang eine qualifizierte Betrachtung der Qualität und Geeignetheit der Fortbildungsmaßnahme und sichert somit langfristig den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag.

Stärkung der „Digitalen Fitness“

Zunehmende Digitalisierung und innovative Beratungsmöglichkeiten stellen erhebliche Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb investieren wir nicht nur in Technologie, sondern ebenso konsequent auch in die Weiterbildung unserer Beschäftigten. Unser Ziel ist die systematische Stärkung der „Digitalen Fitness“, denn nur so können die Beraterinnen und Berater ihre Kunden im medialen Bereich kompetent und zielführend beraten. Dazu haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein iPad – auch zur privaten Nutzung – zur Verfügung gestellt bekommen und einen „Digitalen Führerschein“ absolviert, der regelmäßig durch Updates aufgefrischt wird. Das Thema ist wichtiger Teil des Strategieprogramms Naspa 4.0.

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

				Alter
Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	10.537	2.520	4.125	3.892
Personentage für Fortbildung	4.962*	1.114	2.012	1.836
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	0	0	0	0
Vorjahr				
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	7.775	2.256	3.147	2.372
Personentage für Fortbildung	3.567*	987	1.546	1.034
Investitionen in Fort- und Weiterbildung				Wert
Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt:			689.722 Euro	
Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in:			2,99 Tage	
Art der Weiterbildungsangebote				
E-Learning-Angebot „NetAcademy“; „Digitaler Führerschein“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
Berufsbegleitende Studiengänge Sparkassenfachwirt/-in, Sparkassenbetriebswirt/-in, Bankfachwirt/-in, Betriebswirt/-in oder Financial Consultant				
Zertifikatsstudiengang „Corporate Banking Professional“				
Berufsintegrierendes Studium (BIS) an der FH Mainz; Studienförderprogramm Studium & Karriere				
Digitalisierungs-Workshops; PARES Kompakt; Finanzcheck-Schulung für Serviceberater; Präsenztage Bausparen				

*Anzahl der zentralen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; zusätzlich gibt es dezentral organisierte Weiterbildungen, die nicht erfasst werden.

6 Sozialbelange

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Die Naspas ist als öffentlich-rechtliches und regional verankertes Kreditinstitut dem Gemeinwohl verpflichtet. Als Sparkasse verbinden wir Nähe und das Interesse an einer guten Entwicklung der Region mit der Überzeugung, dass alle Menschen ungeachtet der Höhe ihres verfügbaren Einkommens und ihres Vermögens ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe haben. Wir ermöglichen deshalb auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen.

Die Megatrends der Urbanisierung und Digitalisierung betreffen unser Geschäftsmodell ganz konkret. Neue Kundenanforderungen verändern das Gleichgewicht zwischen Filialen und digitalen Zugangswegen zusätzlich. Unser Filialnetz passen wir konsequent diesem Wandel an. Gleichzeitig nutzen wir die Chancen der Digitalisierung, um die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu sichern und eröffnen unseren Kunden einen sicheren, bedarfsgerechten Zugang zu digitalen Finanzdienstleistungen.

Die Naspas ist Teil der Region und unterstützt eine nachhaltige Entwicklung in ihrem Geschäftsgebiet. Dazu bringen wir unter anderem unsere Kompetenz und Erfahrung in verschiedene Gremien, Projekte und Netzwerke vor Ort ein. Als Arbeitgeberin fördert die Naspas zudem mit erheblichen personellen und finanziellen Ressourcen das ehrenamtliche Engagement ihrer Beschäftigten, beispielsweise durch Corporate-Volunteering-Aktionen.

Angesichts unserer auf das Gemeinwohl ausgerichteten Geschäftsphilosophie, unserer strukturellen Verankerung in der Region und unseres vielschichtigen Engagements für die Region sowie unseres kontinuierlichen Dialogs mit allen Anspruchsgruppen sehen wir keine maßgeblichen Risiken im sozialen Bereich.

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Die Naspas ist ebenso wie die Mehrzahl ihrer Beschäftigten in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden, Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern in der Region. Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen ist als festes Element in der Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen verankert.

Wir haben bereits Verfahren geschaffen, mit deren Hilfe wir unser Angebot unter Einbeziehung unserer Anspruchsgruppen überprüfen. Mit Kundenbefragungen wie dem Naspas-Kundenbarometer für Privatkunden und der Firmenkundenbefragung Finanzcheck stellen wir sicher, dass wir unser Angebot permanent nach den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden weiterentwickeln.

Unsere Anspruchsgruppen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kundinnen und Kunden

Träger

Geschäftspartner

Lokale Institutionen, Vereine

Bürgerinnen und Bürger

Zivilgesellschaftliche Akteure

Nichtregierungsorganisationen

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	13	Jahresauftaktveranstaltung Führungskräfte, Schlussspurtkonferenz, Vertriebsparty, F2-Workshop, Digitaler Fitness-Tag für Multis, Mitarbeiterführungen „Nassau nach Preußen“ in der Casino-Gesellschaft Wiesbaden und „Jugendstil“ im Museum Wiesbaden, 30-jähriges Jubiläum der BSG Betriebssportgemeinschaft Naspa, Naspa-App 4.0, Mitarbeiterzeitschrift „Naspa Inteam“, Mitarbeiterbefragung „Digitale Fitness“, Ideenmanagement
Kundinnen und Kunden	14	Kundenbefragungen „Naspa-Kundenbarometer“ und „Firmenkundenbefragung Finanzcheck“, Naspa-Dialog, Naspa-Impulszirkel Mittelstand, Naspa-Foren für Heil- und Freiberufler, Unternehmerzirkel für Gewerbekunden (Thema „Leasing“), Unternehmerabend für Firmen- und Gewerbekunden, Frauenzirkel für Unternehmerinnen bzw. Unternehmerpartnerinnen (Thema „Detox“), Rheingau-Musik-Festival, Rheingauer Weinwoche, Historische Führung Limeskastell Pohl für Gewerbekunden
Geschäftspartner	4	Sommerabend der Wirtschaft, Ball des Weines, „Wiesbaden Wunderbar“, Bürogolf
Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)	35	Gremiensitzungen, Jahresausklang Verwaltungsrat
Breite Öffentlichkeit/Bürgerinnen und Bürger	8	Aktionswoche „Wiesbaden Engagiert!“, Aktion „Limburg Engagiert!“, Aktionstag Ehrensache, Kurze Nacht der Galerien und Museen, Ausstellung „Historische Außenwerbung“ im FC Kronberg anlässlich des 150-jährigen Jubiläums des BDS Bund der Selbstständigen Kronberg im Taunus e. V., Gründerpreis für Schüler, „Ein Tag für Jugendliche“ mit Influencerin Tina Neumann im Naspa-Stammhaus parallel zum Wiesbadener Stadtfest, MTZ-Aktionstage mit Jugendfeuerwehr im Main-Taunus-Kreis
Meinungsbildner	1	Pressekonferenz
Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	7	Mitgliedschaft in der Vollversammlung und in den Ausschüssen „Nachhaltige Wirtschaft“ und „Junge Wirtschaft“ der IHK Wiesbaden, Mitgliedschaft im „Dienstleistungsausschuss“ der IHK Limburg, Mitarbeit im CSR Regio.Net Wiesbaden, stv. Vorsitz in den Gesellschafterversammlungen der Wirtschaftsförderungsgesellschaften Westerwald GmbH und Rhein-Lahn GmbH
Zivilgesellschaftliche Akteure/Nichtregierungsorganisationen	1	Mitgliedschaft im Kuratorium der Stiftung Deutsche Sporthilfe
Existenzgründer	19	„StartUp Campus“, „StartUp Booster“, „Startup SAFARI“, Hessischer Gründerpreis, Gründerfrühstück, Initiative „Gründer berichten“

Wesentlichkeitsprüfung

Im September 2018 hat die Naspa erstmals eine Wesentlichkeitsprüfung mit ihren Anspruchsgruppen durchgeführt. Dazu wurden in einem zweistufigen Verfahren zunächst Themen und Anliegen der Anspruchsgruppen in einem Auftakt-Workshop aufgenommen und dann in einem zweiten Workshop wesentliche Themen für den „Bericht an die Gesellschaft 2018“ ermittelt.

Insgesamt wird die Naspa als kompetente, verlässliche und gemeinwohlorientierte Förderin in der Region wahrgenommen. Die Erfüllung der Kernaufgaben als Sparkasse – persönliche Kundenberatung, klare Werte und Verhaltensstandards, Kreditversorgung, Finanzbildung sowie Wirtschafts- und Strukturförderung – hat aus Sicht der Anspruchsgruppen sowohl für eigene Entscheidungen und auch für die Geschäftstätigkeit der Naspa die höchste Bedeutung. Dabei wünschen sich die Anspruchsgruppen von der Naspa eine verstärkte Kommunikation über ihren öffentlichen Auftrag und ihre Gemeinwohlorientierung, weil diese nach Ansicht der Anspruchsgruppen als Entscheidungskriterium bei der Auswahl des Finanzpartners von erheblicher Bedeutung sind.

Bei Fragen der Nachhaltigkeit bzw. der nachhaltigen Entwicklung messen die Anspruchsgruppen der Naspa aufgrund ihres öffentlichen Auftrags eine Vorbildfunktion sowohl für den eigenen Geschäftsbetrieb als auch für die Impulssetzung in der Region zu. Als Sparkasse soll sich die Naspa für die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien in der Region engagieren und gemeinsam mit den Akteuren vor Ort Aktivitäten entwickeln und umsetzen.

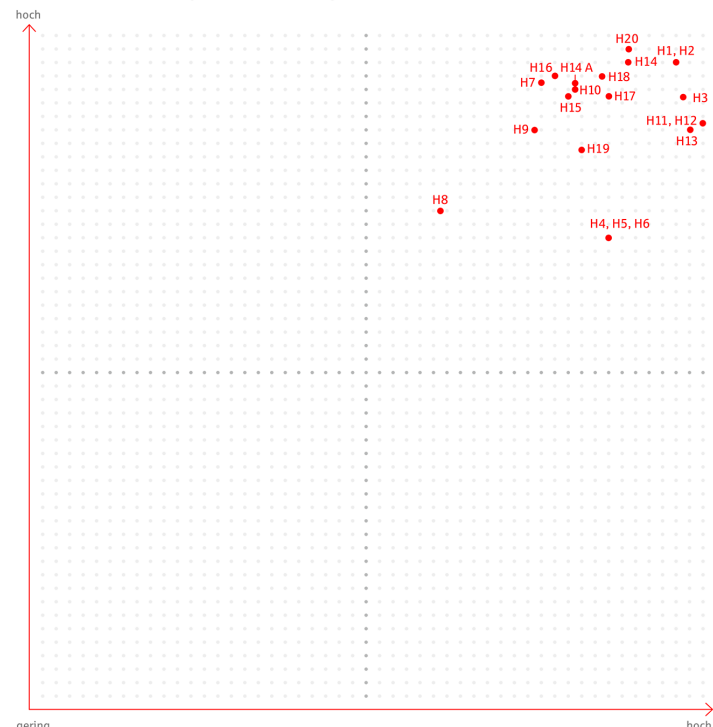
In jeweils einem Workshop wurden die Indikatoren-Sets „Haltung“, „Produkte“ und „Initiativen“ einer eigenen Wesentlichkeitsprüfung unterzogen. Die mit den Indikatoren verbundenen Themen wurden von den Anspruchsgruppen aus zwei Blickwinkeln bewertet: zum einen ihre Bedeutung für die Beurteilungen und Entscheidungen der Anspruchsgruppen und zum anderen die Bedeutung für das Geschäft der Sparkasse mit Blick auf die Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Die Bewertung erfolgte jeweils auf einer eigenen Matrix, die nachfolgend dargestellt werden. Eine ausführlichere Dokumentation der Wesentlichkeitsprüfung haben wir im „Bericht an die Gesellschaft 2018“ veröffentlicht.

Wesentlichkeitsmatrix HALTUNG

Öffentlicher Auftrag und regionale Geschäftstätigkeit H1, H2	Beratungsqualität und Kundenzufriedenheit H3
Nachhaltigkeitsstrategie der Sparkasse H4, H5, H6	Nachhaltigkeit im Kerngeschäft H7
Achtung der Menschenrechte H8	Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung H9
Betriebliche Umweltpolitik H10	Corporate Governance H11, H12
Compliance und Bekämpfung von Korruption H13	Ausbildung H14 A
Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen H14	Diversität und Chancengerechtigkeit H15
Vereinbarkeit von Familie und Beruf H16	Gesundheitsförderung H17
Weiterbildung und lebenslanges Lernen H18	Transparenz und Kommunikation mit Anspruchsgruppen H19
Beitrag zum Gemeinwesen H20	

Bedeutung für die Anspruchsgruppen

Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder

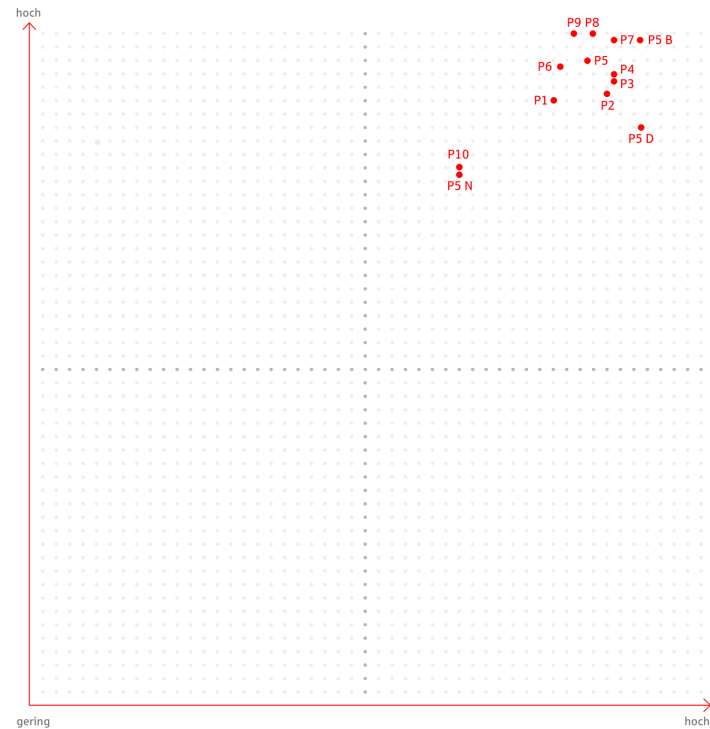


Wesentlichkeitsmatrix PRODUKTE

Nachhaltige Anlageprodukte P1	Produkte zur Stärkung der sozialen Eigenvorsorge P2
Kredite für ökologische Zwecke P3	Kredite für soziale Zwecke P4
Zugang zu Finanzdienstleistungen P5	Räumliche Nähe zum Kunden P5 N
Persönliche Beratung P5 B	Digitale Angebote P5 D
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen P6	Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung P7
Kreditversorgung der regionalen Wirtschaft P8	Förderung von Unternehmensgründungen P9
Kredite für kommunale Infrastruktur P10	

Bedeutung für die Anspruchsgruppen

Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder



Bedeutung für das Geschäft der Sparkasse

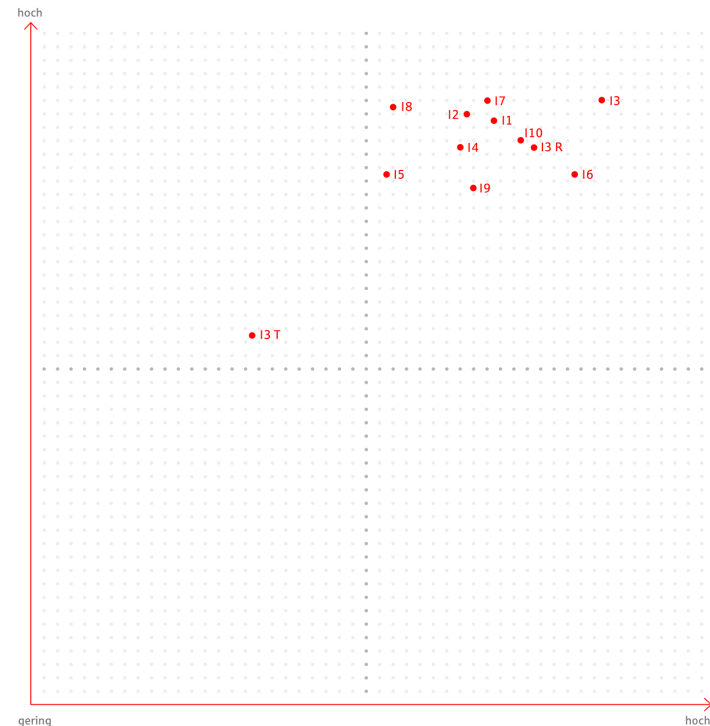
Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Wesentlichkeitsmatrix INITIATIVEN

Förderung von Umwelt- und Klimaschutzprojekten I1	Förderung von nachhaltiger Mobilität I2
Förderung regionaler Nachhaltigkeitsstrategien I3 R	Wirtschafts- und Strukturförderung I3
Tourismusförderung I3 T	Förderung von Demografieprojekten I4
Förderung von Ehrenamt und Beteiligung I5	Förderung von Finanzbildung I6
Förderung von Bildung und Wissenschaft I7	Förderung sozialer Projekte I8
Förderung regionaler Kulturangebote I9	Förderung regionaler Sportangebote I10

Bedeutung für die Anspruchsgruppen

Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder



Bedeutung für das Geschäft der Sparkasse

Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Beitrag zum Gemeinwesen

Die Förderung der Region liegt der Naspa am Herzen. Wir engagieren uns vor Ort nicht nur wirtschaftlich, sondern auch kulturell und sozial für die Menschen in unserem Geschäftsgebiet. Dadurch entsteht nicht nur Vielfalt im gesellschaftlichen Leben, auch der Zusammenhalt in der Region wird gestärkt. Denn lebendige Vereine und ehrenamtliches Engagement sind die Grundlage einer funktionierenden Gesellschaft.

Wir leisten verlässlich unseren Beitrag für das Gemeinwohl. Unsere Geschäftstätigkeit sowie die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft und dem Gemeinwohl zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft haben wir 2019 einen Wert von rund 138,3 Mio. Euro (2018: rund 138 Mio. Euro) in der Region und für die Region erzeugt und verteilt. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir 2019 knapp 2,9 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Mit der Gründung der Naspa-Stiftung „Initiative und Leistung“ im Jahr 1989 haben wir dauerhaft die Voraussetzung zur Förderung regionaler gesellschaftlicher Initiativen geschaffen. Ziel der Stiftung ist es, möglichst viele Akteure bei der Umsetzung von neuen Ideen zu unterstützen. Sie fördert vor allem Projekte von Vereinen und Institutionen, die sich für Kinder und Jugendliche, Kultur, Kunst, Sport, Heimat- und Brauchtumspflege, Umweltschutz und Gesundheitspflege engagieren. Um auch in der Niedrigzinsphase die Fördermittel auf Vorjahresniveau zu halten, haben wir die Stiftungserträge 2019 das dritte Jahr in Folge auf 1,0 Mio. Euro verdoppelt.

Die Naspa ist gemäß ihrer Satzung verpflichtet, Existenzgründerinnen und Existenzgründer in ihrem Geschäftsgebiet zu beraten und sie beim Zugang zu Förderkrediten zu betreuen. Durch konkrete Aktivitäten und Maßnahmen stärkt sie deren nachhaltige Entwicklung. Mit dem „StartUp Campus“ hat sie 2019 gemeinsam mit der Hochschule Fresenius (HSF) eine neue Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, um Gründerinnen, Gründer und Start-ups in Wiesbaden und der Rhein-Main-Region zu fördern und zu unterstützen. Der Wettbewerb „StartUp Booster“, den Naspa, UGW, die Stadt Wiesbaden und die Hochschule RheinMain ausrichten, ruft Start-ups dazu auf, ihre digitalen Geschäftsideen einzureichen. Nach dem erfolgreichen Auftakt vor zwei Jahren ist 2019 mit der „ARA – Augmented Reality Acoustics“ das zweite Start-up für die Idee einer vereinfachten Schallmessung mithilfe von Augmented Reality ausgezeichnet worden. Der Preis ist mit einem zweijährigen Rundum-Förderprogramm im Wert von 50.000 Euro verbunden.

Jedes Jahr unterstützt die Naspa Gründerinnen, Gründer und Start-ups erfolgreich bei der Bewerbung um Gründerpreise. So ist die „Private Wiesbadener Berufsfachschule für Kosmetik mit staatlicher Anerkennung Wienzek GmbH“ in der Kategorie „Zukunftsfähige Nachfolge“ Preisträger beim Hessischen Gründerpreis 2019. Auch der Gewinner des Frankfurter Gründerpreises, die „Otto ID Solutions“, wird von der Naspa betreut. Mit dem „heimathafen“ in Wiesbaden arbeitet die Naspa schon seit Jahren eng zusammen. Der heimathafen zieht 2020 um, geplant ist die Entwicklung vom Co-Working-Space mit Café zu einem Gründerzentrum und Innovationslabor. Die Naspa unterstützt das Vorhaben mit einem dreijährigen Kooperationsvertrag.

Die Naspa fördert die nachhaltige Entwicklung in der Region. Dazu bringen wir unsere Kompetenz und Erfahrung in verschiedene Gremien, Projekte und Netzwerke vor Ort ein. Seit 2015 ist die Naspa Mitglied im CSR Regio.Net Wiesbaden. Das CSR Regio.Net bietet regionalen Unternehmen die Möglichkeit, sich unabhängig von Branche und Größe im Rahmen eines Netzwerkes mit dem Thema verantwortliche Unternehmensführung auseinanderzusetzen und daran zu arbeiten, gesellschaftliche Aspekte systematischer in alle Bereiche der Unternehmenstätigkeit zu integrieren. Das reicht von verantwortlicher Unternehmensführung bei der Gestaltung innovativer Produkte und Dienstleistungen sowie dem Auftreten gegenüber Zulieferern und Kunden am Markt über ökologisch relevante Fragen zum Thema Umwelt bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz und dem Austausch mit dem direkten Umfeld.

Die Vollversammlung der IHK Wiesbaden hat für die Legislaturperiode von 2019 bis 2024 sieben fachliche Ausschüsse eingesetzt. In ihnen arbeiten Unternehmer mit Fachexperten und Vertretern aus Politik und Verwaltung zusammen. Sie beraten die Vollversammlung als das gewählte „Parlament der Wirtschaft“, geben Impulse und bereiten Beschlüsse vor. Unter dem neuen Namen „Nachhaltige Wirtschaft“ ist der bisherige Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“ einer dieser neuen Ausschüsse. Er soll noch stärker als bisher regionale Fragen für die Vollversammlung aufbereiten und Anregungen wie Anstöße bei überregionalen Themen geben. Die Naspa arbeitet seit seinem Bestehen im Ausschuss mit.

H20	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	22.410.437	25.062.697
	Personalaufwand	89.810.465	85.596.892
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	2.874.000	2.854.000
	<i>Davon: Soziales</i>	468.000	473.000
	<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	118.000	112.000
	<i>Davon: Kultur</i>	721.000	793.000
	<i>Davon: Sport</i>	596.000	455.000
	<i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i>	182.000	104.000
	<i>Davon: Umwelt</i>	99.000	100.000
	<i>Davon: Sonstiges</i>	690.000	817.000
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	23.193.984	24.515.088
	Beitrag zum Gemeinwesen gesamt:	138.288.886	138.028.677

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Die Naspa stellt für alle Bevölkerungskreise moderne Bankdienstleistungen bereit. Unser Auftrag ist, unsere Produkte und Dienstleistungen allen Menschen in unserem Geschäftsgebiet zugänglich zu machen. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich Schwächeren die Teilnahme am bargeldlosen Zahlungsverkehr und stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit. Mit dem Basiskonto nehmen wir unsere Verantwortung zur Integration von Menschen ins Wirtschaftsleben wahr. Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Überziehung möglich ist. Im Berichtsjahr waren 23.380 der 308.622 Privatgirokonten Basiskonten.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Der Zukunftsplan der Naspa zielt auf eine Kombination von Filialpräsenz und Digitalisierung ab. Damit steht ein starkes und relevantes Leistungsangebot für unsere Kundinnen und Kunden über alle Vertriebskanäle bereit, das eine alternative Bankverbindung aus Kundensicht nicht sinnvoll erscheinen lässt. Wir bleiben mit Filialen in der Fläche. Die flächendeckende Bereitstellung von Finanzdienstleistungen ist Teil unseres Auftrags: In 87 Finanz- und Service-Centern sind wir persönlich erreichbar und sichern unter anderem mit weiteren 36 SB-Centern eine verlässliche Versorgung der Bevölkerung.

Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Filialnetzes ist das Bekenntnis der Naspa zur Region. Die Naspa steht für Bodenständigkeit. Wir sind stolz auf unsere Verbundenheit mit der Region, die sich bewusst auch in der Gestaltung unserer Filialen widerspiegelt. Wir nutzen die Kombination aus den Möglichkeiten der Flächenpräsenz und Digitalisierung, um unsere bestehenden Wertschöpfungsketten kundenorientierter zu machen und zu erweitern. Digital baut die Naspa ihr Online- und Mobile-Angebot konsequent weiter aus. Mit monatlich über 1,1 Millionen Besuchen auf naspa.de und 70.000 aktiven Sparkassen-App-Nutzerinnen und Nutzern werden die digitalen Zugangswege zur Naspa immer intensiver genutzt. Neue innovative Funktionalitäten wie zum Beispiel das mobile Bezahlen mit dem Smartphone bieten Kundinnen und Kunden komfortable Lösungen für den Alltag. Unser Ziel ist es, unser Beratungs-, Produkt- und Serviceangebot übergreifend in den Filialen und online anzubieten.

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	308.622	309.609
Davon: Basiskonten	23.380	23.053
Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	87	109
Fahrbare Filialen	0	0
SB-Filialen	36	36
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	236	270
Geldausgabeautomaten	86	98
Ein- und Auszahlungsautomaten	146	159
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	200.000	190.000
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	70.000	53.000

Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Die Naspa bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt bauen wir den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, den Selbstbedienungsgeräten, unserem Internetauftritt und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. 81 unserer Filialen sind weitgehend rollstuhlgerecht, an 69 Standorten befinden sich Geldautomaten mit akustischen und tastbaren Hilfen.

Auch Menschen, die nicht in der Lage sind, in eine Filiale zu kommen, werden von der Naspa betreut. 2019 haben wir Filialen und SB-Standorte geschlossen bzw. Filialen in SB-Standorte umgewidmet. An den betroffenen Standorten bieten wir für mobilitätseingeschränkte Kundinnen und Kunden eine mobile Kundenbetreuung an. Mobile Beraterinnen und Berater bringen – auch außerhalb der Geschäftszeiten – Bargeld oder kommen zu Beratungen ins Haus. Auch für ältere Menschen oder für langfristig erkrankte Kundinnen und Kunden bieten wir bei Bedarf Hausbesuche an. Die Naspa kommt damit ihrem Anspruch nach, lebenslanger Partner in Finanzangelegenheiten zu sein.

Den nächstgelegenen Naspa-Standort – inklusive Angaben zur barrierefreien Ausstattung und zu Öffnungszeiten – zeigen die Filialsuche auf naspa.de bzw. die Sparkassen-App an. Im Online-Bereich haben wir unser Serviceangebot durch Informationsmaterialien in leichter Sprache erweitert. Die Nähe unserer Beschäftigten zu unseren Kundinnen und Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden.

Seit Einführung der neuen Naspas-Internetfiliale im Februar 2017 bieten wir unseren Kundinnen und Kunden ein barrierefreies Online-Banking. Mit dem barrierefreien Angebot der Sparkassen haben auch sehbehinderte Menschen die Chance, ihr Banking einfach online abzuwickeln. Sowohl die Log-in-Seite als auch das Online-Banking selbst entsprechen den besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe. Alle Inhalte und Funktionen sind leicht und schnell zugänglich. Die Sparkassen lösen das zum Beispiel über ausreichend große Schrift, verständliche (Link-)Texte, kontrastreiche Textfarben und eine einfache Seitennavigation. Die zuverlässige Barrierefreiheit der Internetfilialen wurde im Januar 2017 beim BITV-Test der BIK bestätigt. Die Sparkassen erreichten 91,25 von 100 möglichen Punkten für ihr Online-Banking. Ab einem Punktestand von 90 gilt eine Website als barrierefrei.

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl	Vorjahr
Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	81	101
Davon: rollstuhlgerecht	81	101

81 unserer Standorte verfügen über einen rollstuhlgerechten Zugang (Stand 1. Januar 2020; bis 30. November 2019: 101 Standorte).
Geldautomaten mit akustischen und tastbaren Hilfen: 69.

7 Achtung der Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Die Naspas ist eine dem gemeinen Nutzen dienende Anstalt öffentlichen Rechts. Unser öffentlicher Auftrag ist im Hessischen Sparkassengesetz niedergelegt und prägt unser Geschäftsmodell wie unser Verhalten. Wir setzen auf langfristigen Werterhalt statt auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Aufgrund unseres regional ausgerichteten Geschäftsmodells, des starken Bezugs unserer Aktivitäten und der Wertschöpfungskette auf das Geschäftsgebiet sowie der hier geltenden Rechtsvorschriften und gelebten Praktiken sehen wir grundsätzlich keine Risiken im Bereich der Achtung der Menschenrechte.

Achtung der Menschenrechte

Für die Naspas gehört die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. Als ein dem gemeinen Nutzen dienendes Wirtschaftsunternehmen achtet die Naspas im Sinne einer Compliance-Kultur über die rechtlichen Regelungen und Vorgaben hinaus auch die internen Vorgaben und Werte und handelt rechtmäßig, ethisch und verantwortungsvoll. Im Besonderen will die Naspas ihre Reputation und ihren nachhaltigen geschäftlichen Erfolg vor Schaden bewahren. Sie wahrt die Menschenrechte, verfolgt den Grundsatz der Chancengleichheit, achtet die Arbeitnehmerrechte und hütet die Umwelt sorgsam. Die Naspas verhindert Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen. Darüber hinaus beachtet sie die rechtlichen Regelungen und Vorgaben zum Datenschutz sowie zum Verbraucherschutz und beachtet die Finanzsanktions- und Embargovorschriften.

Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naspas werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Als Arbeitgeberin engagiert sich die Naspas umfassend für das Wohl ihrer Beschäftigten. Chancengerechtigkeit, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Berücksichtigung familiärer Belange und ein umfassendes Gesundheitsmanagement sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Ihrer besonderen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten wird die Naspas zudem durch vielfältige Dienstvereinbarungen gerecht, unter anderem zu Vergütungsstrukturen und sozialem Engagement, aber auch zu sozialverträglichen Lösungen mit Blick auf betriebswirtschaftlich notwendige Effizienzverbesserungen. Wesentliche Dienstvereinbarungen sind diejenigen zur variablen Arbeitszeit, zum mobilen Arbeiten, zum Versorgungswerk der Naspas, zum Naspas-Vergütungsrahmen und zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtabhängigen Beschäftigten. Die Naspas hat früh die Weichen für ein vorbeugendes Gesundheitsmanagement gestellt. Unser Anspruch ist es, zum körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefinden unserer Beschäftigten beizutragen. Das Programm „jump“ setzt vor allem auf Präventionsmaßnahmen wie Gesundheitschecks sowie Workshops zum Thema Gesundheit und Stressbewältigung. Von Überfällen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen obligatorisch ein Angebot zur professionellen psychologischen Betreuung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen sowie auch über die stattfindenden Mitarbeiterbefragungen regelmäßig einbringen. Das Ideen- und Innovationsmanagement eröffnet darüber hinaus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Naspas zu beteiligen. Wir ermutigen alle Beschäftigten, auf diesem Wege neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist fest im Zielsystem der Naspas verankert. Durch familiengerechte, flexible Arbeitszeit und Arbeitsplanung, Zusatzurlaub und Betreuungsangebote unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern und bei der Pflege von Angehörigen. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema. Deshalb ist uns eine familienfreundliche Personalpolitik ein zentrales Anliegen. Dazu gehört auch, dass wir eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Kundinnen und Kunden

Die Naspas bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt bauen wir daher auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. 81 unserer Filialen verfügen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer, 69 Geldautomaten haben akustische und tastbare Hilfen.

Die Naspas hat 2019 Filialen und SB-Standorte geschlossen bzw. Filialen in SB-Standorte umgewidmet. An den betroffenen Standorten bietet sie für mobilitätseingeschränkte Kundinnen und Kunden eine mobile Kundenbetreuung an. Mobile Beraterinnen und Berater bringen – auch außerhalb der Geschäftszeiten – Bargeld oder kommen zu Beratungen ins Haus kommen. Die Naspas kommt damit ihrem Anspruch nach, lebenslanger Partner in Finanzangelegenheiten zu sein.

Seit Einführung der neuen Naspas-Internetfiliale im Februar 2017 bieten wir unseren Kundinnen und Kunden ein barrierefreies Online-Banking. Mit dem barrierefreien Angebot der Sparkassen haben auch sehbehinderte Menschen die Chance, ihr Banking einfach online abzuwickeln. Sowohl die Log-in-Seite als auch das Online-Banking selbst entsprechen den besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe. Alle Inhalte und Funktionen sind leicht und schnell zugänglich. Die Sparkassen lösen das zum Beispiel über ausreichend große Schrift, verständliche (Link-)Texte, kontrastreiche Textfarben und eine einfache Seitennavigation. Die zuverlässige Barrierefreiheit der Internetfilialen wurde im Januar 2017 beim BITV-Test der BIK bestätigt. Die Sparkassen erreichten 91,25 von 100 möglichen Punkten für ihr Online-Banking. Ab einem Punktestand von 90 gilt eine Website als barrierefrei.

Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kunden systematisch analysieren.

Lieferanten und Dienstleister

Die Naspas erwartet, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen und die jeweils geltenden gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten. So haben wir zum Beispiel unseren Inhouse-Postdienstleister, den Kurierdienst, den Gebäudereiniger, die Lieferanten für Büromaterial und Werbemittel, den Betreiber unserer Mitarbeiterrestaurants und den Werttransportunternehmer (einschließlich deren Subunternehmer) darauf verpflichtet, ihre Beschäftigten gemäß Mindestlohngesetz zu bezahlen.

Kundenkreditgeschäft

Wir tätigen keine Geschäfte in sogenannten „kritischen Ländern“, die Sanktionen der UN, der EU oder des U. S. Department of the Treasury bzw. der amerikanischen Kontrollbehörde des Finanzministeriums OFAC unterliegen.

Eigenanlage

Die Refinanzierung der Naspas erfolgt überwiegend über das Kundengeschäft als stabiles Refinanzierungsinstrument. Um einen langfristigen Refinanzierungsbedarf zu decken, können Pfandbriefe emittiert oder ungedeckte Mittelaufnahmen getätigt werden (Diversifizierung/Refinanzierungsmix).

Primär erwirbt die Naspas für den Eigenbestand nur Anleihen von öffentlichen (Staaten, Bundesländer etc.) oder supranationalen Emittenten, von Förderbanken sowie gedeckte Anleihen. Für diese Emittenten bestehen Naspas-interne Mindestanforderungen, die mehr kapitalmarktorientiert sind (zum Beispiel eine Mindestbonität beim Rating). Die Bedeutung und Anwendung von Ausschlusskriterien für diese Emittentengruppen ist aus unserer Sicht eher nachrangig, da diese zum Beispiel keine Waffen produzieren.

Zur Plausibilisierung hat die Naspa 2019 ihre Eigenanlagen auf Nachhaltigkeit prüfen lassen. Die Prüfung erfolgte ex post durch die Nachhaltigkeitsratingagentur imug, die den Filter auf Initiative der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement der DekaBank exklusiv für Sparkassen-Eigenanlagen entwickelt hat. Dieser Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen und Korruption. Im Ergebnis entsprechen 100 Prozent des Portfolios der Naspa dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“.

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance und Korruptionsbekämpfung

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korrumpierte Handlungen stellen ein Tauschgeschäft dar, bei dem oberflächlich betrachtet beide beteiligten Seiten einen Vorteil erlangen. Mit ihrer heimlichen Geschäftsbeziehung setzen sich die Täter aber über geltende Regelwerke, Gesetze und über die wirtschaftliche Rationalität hinweg. Korruption schädigt damit immer, da betroffene Dritte dafür zahlen und auch die Täter selbst beträchtliche Risiken tragen.

Die Korruptionsrisiken beschränken sich insoweit nicht nur auf handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch korrupte Handlungen dem Risiko strafrechtlicher Verfolgung und von Sanktionen in Form von Geld- oder Freiheitsstrafen aussetzen, vielmehr haben sie auch Relevanz für die Naspas und unsere Kundinnen und Kunden. Korrupte Handlungen können negativen Einfluss auf die Qualität unserer angebotenen Dienstleistungen und Produkte haben. Sie können den Innovationsdruck reduzieren und somit auch die Investitions- und Wachstumsmöglichkeiten unserer Sparkasse verringern. Weitere durch Korruption verursachte Risiken bestehen in Geldstrafen, Schadenersatzforderungen, Anwalts- und Gerichtskosten, die bei Aufdeckung korrupter Handlungen entstehen würden.

Eine durch Korruption und Bestechung geprägte Unternehmenskultur würde zu Illoyalität und mangelnder Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Die Attraktivität der Naspas als Arbeitgeber würde sinken, und es käme zu einem Vertrauensverlust bei Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit. Aufgrund der vielfältigen Schäden, die Korruption weltweit verursacht, ist Korruptionsprävention zentraler Bestandteil unseres Handelns.

Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln und sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus der Bereich Compliance verantwortlich. Er 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 sowie Finanzsanktionen einzuhalten.

Der Bereich Compliance unterstützt durch Vorkehrungen und detaillierte Sicherungsmaßnahmen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. 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. Der Bereich Compliance identifiziert zudem mögliche Interessenkonflikte.

Gemäß den neuen Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) haben Finanzinstitute einen Verhaltenskodex für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzustellen. Dieser Verpflichtung ist die Naspas nachgekommen. Der Verhaltenskodex ist in das Organisationshandbuch (OHB) integriert.

Die Einhaltung der internen Verhaltensregeln wird vom Bereich Compliance geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung unseres Verhaltenskodex, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet, und der allgemeinen Geschäftsanweisung. Weiter unterstützt und berät der Bereich Compliance den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Er erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet. In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Bereich Compliance zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sogenanntes Hinweisgebersystem).

Politische Interessenvertretung

Die Nasp ist Mitglied im Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen (SGVHT) 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.

Die Nasp spendet nicht an Parteien oder Politikerinnen und Politiker.

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

Umsetzung von Compliance	Status
Abteilung Compliance	implementiert
Compliance-Beauftragter	vorhanden
Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	implementiert
Compliance-Bericht an Vorstand und Verwaltungsrat	regelmäßig
Externer Compliance-Bericht	keine Berichterstattung

Relevante Richtlinien im Verhaltenskodex der Nassauischen Sparkasse: Element 3 „Compliance“, Element 5 „Geschäftsordnung/-anweisung und Dienstordnung“, Element 6 „Maßnahmen und Instrumente zur Überwachung und Transparenz“

Impressum

Herausgeber

Nassauische Sparkasse
Rheinstraße 42-46
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 364-0
E-Mail: info@nasp.de
<https://www.nasp.de/>

Beratung, Konzept und Realisation
kap N Nachhaltigkeitsberatung

Erstellt mit dem kap N Publisher®
www.kap-n.de