



# **WIN-Charta**

# **Nachhaltigkeitsbericht**

**2016 (07.2015-06.2016)**

***Sparkasse Staufen-Breisach***

**Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)  
Baden-Württemberg**

---

## Inhalt

---

<b>1. WIN-Charta Checkliste</b>	<b>2</b>
<b>2. Unsere Schwerpunktthemen</b>	<b>3</b>
Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen	4
Schwerpunktthema 2: Regionaler Mehrwert	6
Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden	8
<b>3. Weitere Aktivitäten</b>	<b>10</b>
<b>4. Unser WIN!-Projekt</b>	<b>14</b>
<b>5. Was wir nächstes Jahr erreichen möchten</b>	<b>16</b>

## 1. WIN-Charta Checkliste

### Sparkasse Staufen-Breisach

Charta-Unterzeichner seit: Mai 2014

#### a) Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen im Berichtszeitraum

	Schwerpunktsetzung	Maßnahmen ergriffen	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		X		
Leitsatz 2		X		
Leitsatz 3		X		
Leitsatz 4		X		
Leitsatz 5		X		
Leitsatz 6		X		
Leitsatz 7	X	X	X	
Leitsatz 8		X		
Leitsatz 9	X	X	X	X
Leitsatz 10		X		
Leitsatz 11		X		
Leitsatz 12	X	X	X	X

#### b) Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstütztes WIN!-Projekt: „help!- Ihre Erfahrung zählt“

Schwerpunktbereich der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg:

Energie und Klima     Ressourcen     Bildung für nachhaltige Entwicklung

Art der Förderung:

Finanziell     Materiell     Personell

Mobilität     Integration

Umfang der Förderung: Arbeitsstunden

Projektpate: DRK

## 2. Unsere Schwerpunktthemen

### Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 7: Energie und Emissionen
- Leitsatz 9: Regionaler Mehrwert
- Leitsatz 12: Mitarbeiterwohlbefinden

### Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Diese 3 Leitsätze waren der Sparkasse schon in der Vergangenheit sehr wichtig.

Dies wird dadurch deutlich, dass wir im Bereich Energie und Emissionen bereits 1996 mit einem Umweltpreis des Landes ausgezeichnet wurden. Wir werden hier weiter aktiv bleiben und wollen Zeichen setzen.

Als regional aufgestelltes Kreditinstitut haben wir ein klar definiertes Geschäftsgebiet. Darin sind wir mit der örtlichen Bevölkerung und insbesondere dem Mittelstand eng verbunden. Diese enge Verbindung wollen wir weiter fördern.

Im Rahmen unseres Leitbildes sind unsere Mitarbeiter eine tragende Säule für die Weiterentwicklung der Sparkasse. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter damit die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam positiv bewältigt werden.

## Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen

### Zielsetzung

- Umstellung der Beleuchtung im Laufe der nächsten 5 Jahre für das gesamte Haus, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist
- Ausbau der PV-Anlagen bei unseren Gebäuden der Hauptstelle Staufen und dem Dienstleistungszentrum Staufen. Im Laufe des nächsten Jahres wollen wir die Grundlastversorgung über die jeweilige PV-Anlage erreichen
- In den beiden nächsten Jahren soll eine Reduzierung der Gesamtfahrzeugemissionen durch eine verstärkte Einbindung der Elektromobilität in den Bereichen der betrieblichen Fahrzeugflotte, bzw. der Mitarbeitermobilität erfolgen

### Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen

- In der Geschäftsstelle Sasbach ist seit Ende 2014 die gesamte Standardbeleuchtung auf LED umgestellt worden
- In der Hauptstelle Staufen wurde eine weitere PV-Anlage installiert über welche wir die Grundlast abdecken
- Durch verschiedene Mitarbeiter (Berater) der Hauptstelle Staufen und Geschäftsstelle Heitersheim kann auf das Elektroauto der Carsharing-Organisation „Stadtmobil Südbaden AG) zurückgegriffen werden
- Den Mitarbeitern soll über das Leasing-Modell JobRad die Möglichkeit der Anschaffung von Pedelecs geschaffen werden. Mitarbeiteranfahrten zum Arbeitsplatz mit dem Auto sollen dadurch reduziert werden. Die Entwicklung des TVöD-S der Sparkassenorganisation wird aufmerksam verfolgt.

## Qualitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Die Reduzierung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen konnte durch weitgehende Umsetzung der gesetzten Zielmaßnahmen vorangebracht werden.

Sie wird weiterhin im Fokus stehen, wobei die Umsetzungsprioritäten auch in Abhängigkeit baulicher Notwendigkeiten zu sehen sind.

Bezüglich der Notwendigkeiten im Mobilitätsbereich sind Ansätze gemacht. Es sind hauptsächlich organisatorische Rahmenbedingung und rechtliche Vorgaben, die im Hinblick auf eine Umsetzung zu berücksichtigen sind.

## Quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

In Bezug auf die 3 größten Gebäude der Sparkasse Staufen-Breisach

### Hauptstelle Staufen

Trotz der Schaffung weiterer Raumkapazitäten musste die Abnahmemenge von Strom von 353.378 kWh in 2014 auf 153.858 kWh in 2015 nur wenig erhöht werden. Im Jahr 2016 darf Stand heute von einer Reduzierung des Stromverbrauchs im Vergleich zu 2015 ausgegangen werden.

### Hauptstelle Breisach

In 2014 wurden 98.556 kWh verbraucht. Im Vergleich zum Jahr 2015 mit 96.209 kWh konnte eine Reduzierung des Stromverbrauchs um fast 2,5 % erzielt werden.

### Dienstleistungszentrum Staufen

In 2014 wurden 289.107 kWh Strom verbraucht. Im Jahr 2015 konnte diese Menge auf 281.147 kWh reduziert werden, Dies entspricht einer Ersparnis von fast 3 %. Derzeit muss für 2016 mit einem Anstieg des Stromverbrauchs gerechnet werden.

## Schwerpunktthema 2: Regionaler Mehrwert

### Zielsetzung

Grundsätzlich wurden die geplanten Projekte im genannten Zeitraum umgesetzt. Wir stehen nach wie vor zu unserem gesellschaftlichen Engagement. Dies wird daran deutlich, dass der monetäre Aufwand, trotz geringerer Zinserträge aus den sparkasseneigenen Stiftungen, relativ konstant geblieben ist. Die Baumpflanzaktion wurde im Zeitraum nicht mehr durchgeführt und ist für die nähere Zukunft nicht geplant. Diese Entscheidung liegt darin begründet, dass aufgrund der Niedrigzinsphase das Anlageprodukt Klimaspargbrief von unseren Kunden nicht mehr nachgefragt wird.

### Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen

Aufgeführte Projekte wurden umgesetzt bzw. sind in Planung:

- Breit aufgestellte Spenden-/Sponsoringverteilung an Vereine, Schulen und Organisationen
- Jahresendspenden mit vierstelligen Spendenbeträgen für besondere und einmalige Aktionen
- Vorträge für Kunden und Nichtkunden (S-Forum, Erben + Vererben)
- Benefizveranstaltung zu Gunsten Spital mit Prof. Gnann
- Betriebsführungen für Kinder und Jugendliche (Kindergarten, Schulklassen, Ferienprogramm)
- Gesellschaftliches Engagement im Rahmen des Sparkasseneigenen Bürgerpreises und des baden-württembergischen Gründerpreises
- Unterstützung von Künstlern in der Region im Rahmen der bildenden Künste

## Qualitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Wir stehen in hohem Maße zu unserer regionalen Verantwortung. Dies haben wir anhand der umgesetzten Projekte im Berichtszeitraum, trotz schwierigen Rahmenbedingungen in der Bankenbranche bewiesen. Sollten zukünftig die Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Niedrigzinssituation und die regulatorischen Anforderungen an die Kreditinstitute weiter bestehen bleiben, gehen wir von einer deutlichen Reduzierung unseres Engagements aus.

## Quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Sollten zukünftig die Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Niedrigzinssituation und die regulatorischen Anforderungen an die Kreditinstitute weiter bestehen bleiben, gehen wir von einer deutlichen Reduzierung unseres Engagements aus. Entsprechend wirken sich das Ergebnis bzw. die Entwicklungen auf die quantitativen Maßnahmen aus.



## Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden

### Zielsetzung

Wie im Zielkonzept dargestellt, haben wir bereits jetzt ein sehr umfangreiches Angebot, dessen Zielsetzung es ist, die Zufriedenheit und damit das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verbessern bzw. auf einem möglichst hohen Niveau zu halten. Stillstand heißt aber Rückschritt, so hatten wir dies schon im Zielkonzept formuliert. Entsprechend haben wir im Rahmen des Umsetzungsprozesses aus der in 2014 abgeschlossenen Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit Handlungsfelder definiert, in denen wir mit entsprechenden Maßnahmen unser Angebot für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. ganz allgemein die Interaktion zwischen Unternehmen und Mitarbeitern bzw. auch zwischen Mitarbeitern untereinander verbessern wollen. Dies sind zum Teil Maßnahmen, die das Gesamthaus betreffen, betrifft aber auch Handlungsfelder in einzelnen Teams oder an einzelnen Standorten. Der konkrete Umsetzungszeitraum wird sich hier auf die Jahre bis 2018 erstrecken, wobei natürlich auch kurzfristige Verbesserungen angestrebt werden.

### Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen

- Im Rahmen der Kommunikation in einzelnen Teams, Gruppen und Abteilungen wurden dort Handlungsfelder und entsprechend Maßnahmen gefunden, die individuell zu betrachten sind und dort vor Ort in Ihrer Umsetzung nachgehalten werden.
- Grundsätzliche Handlungsfelder aus der Befragung werden aktuell im angeschlossenen Projekt „Update Personalstrategie“ bearbeitet und dort im Laufe des Jahres mit einer konkreten Maßnahmen- und Umsetzungsplanung versehen.
- Einzelmaßnahmen mit Gesamthauswirkung wurden bereits umgesetzt. Hier zu nennen das hinsichtlich der geltenden Spielregeln und der technischen Logistik upgedatete Mitarbeiter-Impulsmanagement oder auch die optimierte Kommunikation und Interaktion zwischen den Abteilungsleitern und Abteilungsleiterinnen.

## Qualitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

- Aus der umfangreichen Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Befragung und nachgelagert an den in allen Bereichen durchgeführten Umsetzungs-Workshops – betreffend der dezentralen Ergebniskomponenten – kann eine hohe Aktivierung der Beteiligungsbereitschaft unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgelesen werden.
- Gleiches gilt für die Beteiligung der in das Personalstrategie-Projekt eingebundenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dieses verläuft im engen Schulterschluss mit dem Personalrat und sichert dadurch eine maximale Partizipation der Mitarbeiterinteressen am Gesamtprozess

## Quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Wie schon im Zielkonzept dargelegt, ist eine Wiederholung der Mitarbeiterbefragung für 2018 vorgesehen. Eine schlussendliche quantitative Dokumentation der Umsetzungserfolge kann damit erst zu dem Zeitpunkt erfolgen. Inwieweit es die Möglichkeit gibt – ggf. im Sinne einer „Zwischenzielstrategie“ – quantitative Indikatoren für den Umsetzungserfolg zu finden, wird die noch laufende Arbeit im Personalstrategie-Projekt zeigen

## 3. Weitere Aktivitäten

### Leitsatz 1 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

#### Maßnahmen/ Aktivitäten:

- Zusammen mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg wurde das Projekt „Strategische Positionierung des Filialnetzes“ durchgeführt.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Erste Ergebnisse weisen aus, dass unsere Kunden die Filialen weniger frequentieren. Viele Bankgeschäfte werden online abgewickelt und Bargeld an den Automaten geholt.
- Um dem Beratungsbedarf besser gerecht zu werden ist es geplant bestehende Standorte zu stärken, um damit die Beratungsqualität weiter zu verbessern.
- Bisher und künftig soll auf das Instrument von betriebsbedingten Kündigungen nicht zurückgegriffen werden

### Leitsatz 2 Menschen- und Arbeitnehmerrechte

#### Maßnahmen / Aktivitäten:

- Die Ausbildungsquote wurde weiter erhöht. Im Berichtszeitraum befinden sich 21 junge Menschen in Ausbildung.
- Mitarbeiterleitsätze zur Verhinderung von Interessenkonflikten werden ausgearbeitet und in Kraft gesetzt. Es wird damit eine bessere Transparenz geschaffen..

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der demografische Wandel macht eine weitere Intensivierung der Ausbildung erforderlich. Ab September 2016 werden 4 weitere Auszubildende eingestellt.
- 4 weitere Mitarbeiter werden mit dem regelmäßig zu vergebenden Ehrenamtspreis der Sparkasse ausgezeichnet

## Leitsatz 3 Nachhaltige Innovationen

### Maßnahmen / Aktivitäten:

- Das bereits bestehende Impulsmanagement wurde überarbeitet. Im Rahmen eines Projektteams wurden Verbesserungen ( wie Prozessablauf, Optik, Transparenz ) diskutiert, deren Umsetzung geplant und realisiert
- Im Rahmen der Personalstrategie werden die Bausteine Personalgewinnung und –entwicklung weiter verfeinert.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das neue Impulsmanagement wurde für alle Mitarbeiter eingeführt. Im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses wird die Nutzung weiter gefördert und Impulse bearbeitet.
- Bei der Personalgewinnung wurden Regelungen zur Personalbeschaffung erarbeitet, bei der Personalentwicklung die Förderung von Langzeitweiterbildungen transparent gemacht.

## Leitsatz 4 Finanzentscheidungen

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Sparkasse stellt im Geschäftsgebiet die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere des Mittelstandes mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicher. Die Sparkasse orientiert sich an den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit und Ortsverbundenheit.

## Leitsatz 5 Anti-Korruption

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Seit mehreren Jahren ist ein Compliance-Beauftragter installiert. Diese Stelle ist direkt dem Vorstand unterstellt.
- Ein wichtiger Bestandteil sind die Mitarbeiterleitsätze zur Verhinderung von Interessenkonflikten.

## Leitsatz 6 Ressourcen

### Maßnahmen / Aktivitäten:

- Die Elektromobilität wird weiter gefördert. In den Handlungskostenvoranschlag 2017 wird die Anschaffung eines Elektroautos in den Fuhrpark aufgenommen
- Derzeit wird im Gewerbegebiet auf den Parkplätzen der Sparkasse eine Photovoltaikanlage von einem externen Partner betrieben. In 2016 wird die vollständige Übernahme der Anlage geprüft und beabsichtigt

## Leitsatz 8 Produktverantwortung

### Maßnahmen / Aktivitäten:

- In Verbindung mit unserem zentralen Rechenzentrum (Finanz Informatik) wird verstärkt auf Webinare zurückgegriffen. Dadurch können vermehrt Geschäftsreisen und damit auch Verkehrsemissionen vermieden werden.
- Neue Ideen, wie z.B. ein Leuchtturmprojekt zur eigenständigen Energiegewinnung werden gezielt gefördert und unterstützt.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Webinare sollen weiter verstärkt angeboten und genutzt werden.
- Energieeffizientes Bauen und Sanieren erhält einen immer größeren Stellenwert. Über die angebotenen Förderprogramme wird gezielt informiert und die Möglichkeiten der Rohstoffeinsparung positiv herausgestellt.

## Leitsatz 10 Anspruchsgruppen

### Maßnahmen / Aktivitäten:

- Die Kunden, Mitarbeiter und Bürger unseres Geschäftsgebiets haben viele Möglichkeiten unsere Entwicklung aktiv mitzugestalten. Über Kundenbefragungen und –veranstaltungen werden unsere Anspruchsgruppen regelmäßig einbezogen.
- Mit dem Verwaltungsrat und dem Kundenbeirat existieren Möglichkeiten der Mitwirkung, der Gestaltung und des regelmäßigen Austauschs.
- Über den Internetauftritt der Sparkasse können Interessierte Ihre Fragen und Anliegen gezielt, schnell und unkompliziert einbringen.

## Leitsatz 11 Anreize zum Umdenken

### Maßnahmen/ Aktivitäten:

- Das Thema Nachhaltigkeit ist Gegenstand einer Unterrichtseinheit im Rahmen des Innerbetrieblichen Unterrichts für die Auszubildenden.
- In der Mitarbeiterzeitschrift SpaZi (SparkassenZittig) wird regelmäßig zu Themen der Nachhaltigkeit informiert.
- Das Modell einer Bürger-Energiegenossenschaft wird aktiv unterstützt um die nachhaltige, sichere und regenerative Stromerzeugung zu fördern

## 4. Unser WIN!-Projekt

### Dieses Projekt unterstützen wir

„help!- Ihre Erfahrung zählt“

Der Landesverband Badisches Rotes Kreuz (DRK) initiierte im Frühjahr 2006 das Projekt „help!- Ihre Erfahrung zählt“ im Rahmen der bundesweiten Initiative Generationenübergreifende Freiwilligendienste.

Ziel des Projektes, das durch das Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend gefördert wurde, war die Gewinnung neuer Freiwilliger für verschiedene soziale Einrichtungen. Ein besonderer Ansatz des DRK war hierbei, dass auch Mitarbeiter aus Unternehmen der Region für ein Engagement in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung gewonnen werden, und das nicht in deren Freizeit, sondern während der regulären Arbeitszeit. Bei der Sparkasse Staufen-Breisach kam diese Idee gut an.

In unserem Fall sollten sich die Aktivitäten auf die Unterhaltung von älteren Menschen in Senioreneinrichtungen konzentrieren. Auf diese Weise haben die alten Menschen die Möglichkeit, wieder mit jungen Menschen in Kontakt zu kommen und die Jungen lernen die Gedanken, Erfahrungen und die Lebenssituationen der alten Menschen kennen. Dabei gibt es insbesondere für die jungen Menschen viel zu lernen: richtiges Zuhören, personengerechte Kommunikation, Einfühlungsvermögen, kurz: Sozialkompetenz. Gleichzeitig wird das generationenübergreifende Verständnis gefördert. Der Ausbau der Sozialkompetenz der Mitarbeiter verbessert den Umgang mit Kollegen und insbesondere der älteren Kunden und stellt damit ein innovatives Instrument der Personalentwicklung dar. Die Sparkasse Staufen-Breisach war als erstes "Testunternehmen" bereit, 10 Azubis für dieses Projekt zur Verfügung zu stellen. Um die Auswahl der teilnehmenden Einrichtungen sowie die Bildungs- und Begleitangebote während des Einsatzes der Auszubildenden kümmerte sich das DRK in drei halbtägigen Schulungswshops vor, während und nach der Einsatzzeit.

### Art und Umfang der Unterstützung

Die Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr engagieren sich jedes Jahr im help! Projekt.

Zehnmals jeweils vier Stunden pro Woche kümmern sich die sieben Auszubildenden in unterschiedlichen Senioreneinrichtungen in Bad Krozingen, Breisach, Ehrenkirchen, Heitersheim oder Staufen um alte Menschen. Um die Bildungs- und Begleitangebote während des Einsatzes der Auszubildenden kümmert sich das DRK in drei halbtägigen Schulungswshops vor, während und nach der Einsatzzeit. Insgesamt beträgt der zeitliche Aufwand damit 6,5 Tage je Auszubildenden.

## Projekt-Ergebnisse im Berichtszeitraum / Feedback lokaler Anspruchsgruppen

Im Hinblick auf die aktuelle Flüchtlingssituation musste das Projekt „help!“ vom Landesverband des Badischen Roten Kreuz in der bekannten Form leider beendet werden. Von unserer Seite wurde für die Zukunft gerne weitere Hilfe avisiert. Von Seiten des Landesverbands wird permanent geprüft mit welchen Ressourcen und Teilnehmern die weitere Flüchtlingshilfe sinnvoll unterstützt werden kann.

Im Ergebnis sind wir derzeit ohne WIN!-Projekt.

Wir sind aktuell auf der Suche nach einem geeigneten WIN!-Projekt, welches der Verantwortung für unsere Region gerecht wird.



## 5. Was wir nächstes Jahr erreichen möchten

### Unsere Ziele für die kommende Berichtsperiode

In der Vergangenheit hat sich die Sparkasse Staufen-Breisach bereits sehr intensiv für Themen der Nachhaltigkeit eingesetzt. Insofern ergänzt die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) unser weiteres Bestreben in der Region aktiv zu bleiben und sich für eine lebenswerte Umwelt einzusetzen.

Wir werden unsere Projekte langfristig weiterführen, um das Gemeinwohl weiter zu fördern und die gesteckten Ziele zu erreichen.

Als erfolgreiche und selbständige Sparkasse Staufen-Breisach wollen wir die Menschen in unserer Region verstehen, an ihre Zukunft denken und ihnen Sicherheit geben.