

Nichtfinanzieller Bericht der Nassauischen Sparkasse Berichtsjahr 2018



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	7
3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence	9
Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit	9
Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens	9
Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	10
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	10
Nachhaltigkeitsstrategie	10
Leitsätze zur Nachhaltigkeit	10
Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen	11
Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele	12
Implementierung in Prozesse und Controlling	12
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	13
Passivgeschäft	13
Aktivgeschäft	13
Eigenanlage	14
Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	14
4 Umweltbelange	15
Umweltbelange und Ressourcenverbrauch	15
Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	15
Umweltziele	15
Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	16
Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange	16
5 Arbeitnehmerbelange	17
Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung	17
Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	17
Beschäftigungspolitik	17
Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung	17
Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes	18
Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	19
Diversität und Chancengerechtigkeit	20
Förderung von Frauen in Führungspositionen	20
Familie und Beruf	21
Gesundheitsförderung	22
Weiterbildung/lebenslanges Lernen	23
6 Sozialbelange	25
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	25
Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	25
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	25
Unsere Anspruchsgruppen	25
Wesentlichkeitsprüfung	26
Beitrag zum Gemeinwesen	29
Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen	30
Zugang zu Finanzdienstleistungen	30
Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	30
Zugang zu Finanzdienstleistungen	30
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	31
7 Achtung der Menschenrechte	32
Achtung der Menschenrechte	32
Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte	32
Achtung der Menschenrechte	32
Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen	33

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	34
Compliance und Korruptionsbekämpfung	34
Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	34
Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	34

1 Berichtparameter

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 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-FS3, 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)***Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2018

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 2018“.

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

Die konjunkturelle Aufwärtsbewegung in Deutschland ist nach wie vor grundsätzlich intakt, im Sommerquartal 2018 jedoch in eine Schwächephase geraten. Ausschlaggebend dafür waren Schwierigkeiten in der Kfz-Branche bei der Zertifizierung von Fahrzeugen nach dem neuen Emissionstestverfahren (WLTP), was zu zeitweisen Produktionsausfällen führte. Das Baugewerbe hat nach kräftigen Zuwächsen im Frühjahr 2018 einen langsameren Gang eingelegt. Auch die Umsätze im Einzelhandel waren verhalten. Die ansteigende Geschäftserwartung in der Automobilbranche sowie das im 3. Quartal laut ifo-Institut merklich aufgehellte Geschäftsklima in Deutschland deuten darauf hin, dass im 4. Quartal 2018 wieder mit einer Expansion der Wirtschaftsleistung zu rechnen ist.

Die jährliche Inflationsrate im Euroraum liegt laut Eurostat im November 2018 bei 2,0 Prozent und damit bereits den sechsten Monat in Folge oberhalb des EZB-Zielwertes von „nahe 2 Prozent“.

Die Zinsen im Euroraum befinden sich auf historischen Tiefstständen, insbesondere im Geldmarkt sowie bei den Bundesanleihen sind nach wie vor negative Renditen vorhanden. Maßgeblich beeinflusst werden diese durch die expansive Geldpolitik der EZB. Eine Abkehr von dieser Ausrichtung ist im Laufe des Jahres 2019 zu erwarten, wobei aktuell eher von einer verhaltenen Anpassung ausgegangen werden kann. Die weiterhin anhaltende Niedrigzinsphase sowie niedrige bzw. negative Bonitätsspreads erschweren das Realisieren adäquater Margen. Die Eigenanlagen im Depot A werfen verstärkt geringere Erträge ab. Das bedeutet, dass selbst im Falle von Verbesserungen beim Provisionsüberschuss und beim Verwaltungsaufwand der Zinsüberschuss weiter sinken wird.

Organisationsprofil

H2	Wesentliche Daten per 31.12.2018	Wert	Vorjahr
	Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	1.652	1.669
	Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten	1.438	1.471
	Anzahl Auszubildende und Trainees	113	118
	Anzahl Filialen (personenbesetzt)	109	109
	Anzahl SB-Filialen	36	33
	Anzahl SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	270	269
	Anzahl Geldausgabeautomaten	98	94
	Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	159	159
	Anzahl Privatgirokonten	309.609	310.453
	Anzahl Firmenkonten	45.627	45.910
	Bilanzsumme in €	11.711.509.729	11.411.337.674
	Gesamteinlagen in €	9.080.662.514	8.760.802.155
	Kreditvolumen in €	9.114.866.715	9.415.862.096
	Eigenkapital in €	1.163.721.537	1.091.094.116

Geschäftsbereiche

Privatkundengeschäft
 Private Banking
 Firmenkundengeschäft
 Kommunen und Institutionelle

Beteiligung	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
Erwerbgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG	1,2	Ja
Hessisch-Thüringische-Sparkassen-Beteiligungs GmbH	10,4	Ja
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

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH	15,2	Ja
Rheingau-Taunus Kultur und Tourismus GmbH	0,6	Ja
Rüdesheim Tourist AG	0,8	Ja
Sonstige Beteiligungen		
HPM Freundeskreis GbR	2,6	Ja
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 Unternehmensbeteiligungsges. mbH	4,4	Ja
Wolfgang Steubing AG	3,3	Ja

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 Giroverbandes 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 Konzepte und Due Diligence

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Für die Erreichung der von den Vereinten Nationen verabschiedeten „Agenda 2030“ mit 17 globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals – SDGs“) sind weltweit große Anstrengungen erforderlich. Auf der Ebene des Bundes, des Landes Hessen sowie auch in vielen Kommunen sind die SDGs als Zielgrößen fest implementiert. Auch von Unternehmen wird Transparenz über ihre Leistungen zur Umsetzung der internationalen Nachhaltigkeitsagenda erwartet.

Nachhaltigkeits- und Klimarisiken haben zunehmende Relevanz für die Finanzmarktstabilität. Der Dürresommer 2018 hat auch im Geschäftsgebiet der Naspas eindrucksvoll gezeigt, dass extreme Wetterlagen weitreichende Auswirkungen haben. Für die Landwirtschaft in der Region war der heiße Sommer mit seiner lang anhaltenden Trockenheit eine große Herausforderung. In vielen landwirtschaftlichen Betrieben des Westerwalds und des Taunus kam es zu Futterengpässen. Die Auswirkungen des veränderten Klimas zeigten sich aber auch in Branchen, die auf den ersten Blick weniger wetterabhängig scheinen. Der ausbleibende Regen sorgte für historische Tiefstände in Rhein und Main. Das beeinträchtigte die Binnenschifffahrt erheblich und sorgte in manchen Branchen, etwa in der Chemieindustrie, für Lieferengpässe und Nachschubschwierigkeiten. Die Suche nach zusätzlichen Transportmöglichkeiten brachte weiteren Druck auf ohnehin schon stark belastete Verkehrswege.

Die Bundesbank und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) kündigten bereits 2017 an, im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion Klimarisiken im Kreditgeschäft stärker zu berücksichtigen (physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft). Die 2017 vorgelegten Empfehlungen der vom G-20-Finanzstabilitätsrat eingesetzten Expertengruppe „Task Force on Climate-Related Financial Disclosures“ („TCFD-Richtlinien“) haben einen Rahmen für das Management sowie für die Berichterstattung zu Klimarisiken im Kerngeschäft von Unternehmen und Finanzinstituten geschaffen. Die Europäische Kommission hat 2018 eine Sachverständigengruppe zur Umsetzung der TCFD-Richtlinien in der Finanzwirtschaft eingesetzt und plant, deren Arbeitsergebnisse und Vorschläge Mitte 2019 in die EU-Leitlinien zur nichtfinanziellen Berichterstattung aufzunehmen.

Der Finanzwirtschaft kommt bei der Ausgestaltung einer „nachhaltigen Wirtschaft“ eine wichtige Rolle zu. Die EU-Kommission hat im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ 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 sowie finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, im Risikomanagement zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen das Finanzsystem gestärkt sowie Transparenz und Langfristorientierung des Finanzsektors erhöht werden. Er umfasst zehn Maßnahmen und soll bis Mitte 2019 weitgehend in Form von verbindlichen EU-Vorgaben/durch gesetzliche Vorgaben der EU umgesetzt werden.

Der EU-Aktionsplan schafft einen wichtigen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft (Aktivgeschäft, Passivgeschäft, Eigenanlage) sowie auch im Bankbetrieb (z. B. Umweltbelange) von Finanzinstituten. Die Naspas wird sich dieser Herausforderung in den kommenden Jahren stellen. Mit Blick auf das Kerngeschäft haben wir 2018 die Nachhaltigkeitsleistung der Naspas im Bereich der Eigenanlage überprüft – dabei haben sich keine Risiken ergeben. Im Bankbetrieb betrachtet die Naspas Umweltrisiken unter anderem im Rahmen der generellen Beurteilung und Bewertung von operationellen Risiken unter dem Punkt „Externe Einflüsse“ bei „Naturgewalten/Unfälle“.

Für die Naspas bilden darüber hinaus die konkreten Nachhaltigkeitsinitiativen im Geschäftsgebiet einen Referenzrahmen bei der Definition von geschäftspolitischen Handlungsbedarf, von neuen Produktangeboten sowie gesellschaftlichen Initiativen. Die relevanten Rahmenbedingungen für nachhaltige Entwicklung in der Region haben wir in Hinblick auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Demografie, Umwelt und Energie, Bildung und Integration sowie Lebensqualität analysiert und im „Bericht an die Gesellschaft 2018“ genauer dargestellt.

Bekenntnis zu Nachhaltigkeit

Nachhaltige Entwicklung verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Nachhaltige Entwicklung bedeutet daher für die Naspa ganz konkret, sich für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks und die Steigerung der Lebensqualität einzusetzen. Wir bekennen uns zu diesem Prinzip und haben es in unserer Geschäftsstrategie verankert. Unsere Leistungen für nachhaltige Entwicklung wollen wir konsequent ausbauen und dies durch entsprechende Kennzahlen dokumentieren.

Personelle Verantwortung für 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

Nachhaltigkeit ist in der Geschäftsstrategie der Naspa verankert. Als ein dem gemeinen Nutzen dienendes Wirtschaftsunternehmen achtet die Naspa 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 Naspa 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 Naspa 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 Embargo-Vorschriften.

Die Naspa achtet im Umgang mit ihren Kundinnen und Kunden auf eine vertrauensvolle Beziehung und kundenorientierte Beratung, vermeidet Interessenkonflikte und wahrt die Vertraulichkeit. Die strategischen und operativen Maßnahmen setzen die gültigen und für die Naspa relevanten nationalen als auch internationalen rechtlichen Regelungen und Vorgaben um, mit dem Ziel, hieraus resultierende wesentliche Risiken für die Naspa auf ein angemessenes Maß zu reduzieren oder zu vermeiden.

Um der Erfüllung des § 2 Abs. 1 SparkG HE besonderen Ausdruck zu verleihen, hat sich die Naspa zu CSR (CSR = Corporate Social Responsibility) selbstverpflichtet. CSR bezeichnet laut Grünbuch der EU die freiwillige Integration sozialer und ökologischer Belange in die Unternehmenstätigkeit und in die Beziehung zu den Stakeholdern. Erweitert man die Schwerpunkte der EU noch um die ökonomischen Interessen, erhält man die drei Säulen der Nachhaltigkeit, wie wir sie verstehen: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Es geht dabei nicht lediglich um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, sondern um die freiwillige Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung – und zwar stärker als gesetzlich vorgeschrieben.

Die Naspa wird ihre Aktivitäten in allen drei Bereichen stärker koordinieren und kommunizieren und das, was sie in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht tut, weiter ausbauen und noch konsequenter als bisher mit Zahlen belegen (Geschäftsstrategie 2019).

Leitsätze zur Nachhaltigkeit

Unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung haben wir in vier „Leitsätzen zur Nachhaltigkeit“ konkretisiert und so einen verbindlichen Rahmen für unsere Nachhaltigkeitspolitik geschaffen. Die „Leitsätze zur Nachhaltigkeit“ der Nassauischen Sparkasse schaffen einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln zum Wohle von Bürgerinnen und Bürgern und Region, für den Austausch mit Anspruchsgruppen und für die Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Leitsätze zur Nachhaltigkeit

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

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	Status
Bekenntnis des/der Vorstandsvorsitzenden	veröffentlicht
Bekenntnis des Gesamtvorstands	veröffentlicht
Bekenntnis des Verwaltungsrats	veröffentlicht
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	Funktion
Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene	Vorsitzender des Vorstands
Operative Verantwortung	Nachhaltigkeitsbeauftragte
Unterstützung Nachhaltigkeitsbeauftragte	Gleichstellungsbeauftragte
Strategische Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	implementiert

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Als kommunal verankertes Kreditinstitut übernimmt die Naspa 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 2018 die Beträge, die die Naspa an 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.

In 2018 haben wir folgende Auszeichnungen von unabhängigen Dritten erhalten:

- Focus-Money „Exzellente Kundenberatung“: In der Kategorie „Sparkassen“ haben wir unter 121 ausgezeichneten Instituten die Maximalpunktzahl „100“ und damit bundesweit Platz Eins erreicht.
- Focus-Money CityContest: Wir sind das zweite Jahr in Folge Testsieger bei der Geschäftskundenberatung in Wiesbaden.
- Focus „Nationaler Top-Arbeitgeber“: Wir zählen zu den Top-Arbeitgebern in Deutschland. Ausgezeichnet wurden 100 Unternehmen; innerhalb der Branche „Banken und Finanzdienstleistungen“ haben wir Platz 9 (von 75 Instituten) erreicht, insgesamt Platz 91.
- Welt „Bankentest Private Banking“: Wir sind Testsieger im Banken-Qualitätstest Private Banking in Wiesbaden. Getestet wurde die Beratung von vermögenden Kunden in fünf Wiesbadener Banken.

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Operative Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Definition von strategischen Nachhaltigkeitszielen	nicht vorhanden
Definition von operativen Nachhaltigkeitszielen	implementiert
Prozess zur Maßnahmenentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit	implementiert
Jährliches Monitoring der Zielerreichung	implementiert

Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Die Naspa hat ihre Nachhaltigkeitsleistung im Jahr 2018 weiterentwickelt. Die wesentlichen Handlungsbereiche sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengestellt und werden in den einzelnen Kapiteln des nichtfinanziellen Berichts näher erläutert.

Nachhaltigkeitsziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Beteiligung: Einbindung von Stakeholdern	Durchführung Wesentlichkeitsprüfung	September 2018	abgeschlossen
Umwelt: Verbesserung der Klimabilanz	Förderung nachhaltiger Mobilität: Modernisierung des Fuhrparks, Installation von Ladesäulen und JobRad für Beschäftigte	2018	abgeschlossen
Compliance: Implementierung eines Verhaltenskodex	Erarbeitung eines Verhaltenskodex für alle Beschäftigten und Integration in das Organisationshandbuch	2018	abgeschlossen
Beschäftigte: Förderung von Chancengerechtigkeit	Erstellung eines Gleichstellungsplanes	März 2018	abgeschlossen
Gemeinwesen: Förderung der Region	Beibehaltung der Förderbeträge des Vorjahres	2018	fortdauernd
Gemeinwesen: Förderung von gesellschaftlichem Engagement der Wirtschaft	Teilnahme an Goldener Lilie; Mitarbeit im CSR Regio.Net Wiesbaden, Mitarbeit im Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“ der IHK Wiesbaden	seit 2014	fortdauernd

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: Unter dem Motto „Handeln statt reden – geht doch!“ sorgen die Anstifter Flora, Franka und Fridolin in- und extern für große Aufmerksamkeit.

Nachhaltigkeit ist in die Prozesse und die Organisation der Naspa fest integriert. Maßnahmen zur Nachhaltigkeit werden überwiegend innerhalb des Zentralbereichs Vorstandsstab und Kommunikation geplant und umgesetzt. Dem Verwaltungsrat wird jährlich ein Sachstandsbericht zur Kenntniserhebung vorgelegt.

Verankerung von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)



H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

Status der Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in Prozessen	implementiert
Nachhaltigkeits-Reporting nach den Sparkassen-Indikatoren	implementiert

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Nachfolgend ist zusammengefasst, welche Aspekte der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft (Aktivgeschäft, Passivgeschäft, Eigenanlage) der Naspa bereits vorhanden sind.

Passivgeschäft

Die Naspa bietet ihren Kundinnen und Kunden Anlageprodukte mit ökologischem und sozialem Nutzen an. Im Passivgeschäft sind für einzelne Passivprodukte (nachhaltige Fonds) Nachhaltigkeitskriterien definiert und in den jeweiligen Produktinformationen dokumentiert.

Aktivgeschäft

Die Befriedigung des örtlichen Kreditbedarfs unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitnehmer, des Mittelstandes, der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand ist Teil des öffentlichen Auftrags der Naspa. Hierbei kommt die Naspa dem Regionalprinzip einer Sparkasse nach und konzentriert sich im Geschäft mit privaten Kunden, Unternehmen und Kommunen auf das eigene Geschäftsgebiet. Die regionale Kundenstruktur und unsere Kenntnis der lokalen Märkte helfen uns bei der Beurteilung von Kreditrisiken.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, finanzielle Risiken sowie auch Reputationsrisiken für die Naspa zu minimieren. Die Risikostrategie der Naspa schafft dazu ein verbindliches Rahmenwerk, das alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vergabe von Krediten zu beachten haben. In der Risikostrategie sind auch Vorgaben enthalten, die aus Nachhaltigkeitssicht relevant sind. So erfordert nach dem einheitlichen Verständnis unserer Risikostrategie die Übernahme von Kreditrisiken eine ausreichende Expertise für die zukunftsorientierte Bewertung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Kunden.

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

Eigenanlage

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 naspainterne Mindestanforderungen, die mehr kapitalmarktorientiert sind (z. B. eine Mindestbonität (Rating)). Die Bedeutung und Anwendung von Ausschlusskriterien für diese Emittentengruppen ist aus unserer Sicht eher nachrangig, da diese z. B. keine Waffen produzieren.

Zur Plausibilisierung hat die Naspas 2018 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 Naspas dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“.

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Die Naspas vergibt Aufträge vornehmlich in ihrem Geschäftsgebiet sowie darüber hinaus in Deutschland – mehr als 24,5 Mio. Euro haben wir 2018 an regionale Anbieter vergeben (Vorjahr: rund 24,1 Mio. Euro).

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, den Betreiber unserer Mitarbeiterrestaurants (einschließlich deren Subunternehmer) und den Werttransportunternehmer darauf verpflichtet, ihre Beschäftigten gemäß Mindestlohngesetz zu bezahlen.

H9	Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	Volumen in €	Vorjahr
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	24.515.088	24.100.548

4 Umweltbelange

Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Die Naspa betrachtet 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

Die Naspa ist ein ökologisch verantwortlich handelndes Unternehmen. Wir schonen Ressourcen und engagieren uns für Klimaschutz und Umwelt. Die Umwelleitlinien der Naspa schaffen den Rahmen für umweltgerechtes Handeln auf allen Ebenen des Unternehmens.

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 Zivilgesellschaft in unserem Geschäftsgebiet.

Unseren ökologischen Fußabdruck wollen wir langfristig verkleinern und unsere Verbesserungen in diesem Bereich konsequent durch Kennzahlen belegen. Dazu dienen vor allem Maßnahmen wie der Austausch von älteren Betriebsvorrichtungen und von Gebäudetechnik sowie der Einsatz neuer, effizienterer Technologie.

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Umweltkennzahlen	2018	Vorjahr
	Insgesamt	Insgesamt
Input		
Wasser in m ³	20.182	20.372
Papierverbrauch in t	64,882*	132,807*
Dienstreisen insgesamt (Pkw, öffentliche Verkehrsmittel, Flüge) in km	1.411.042**	1.840.382**
Gebäudeenergie		
Stromverbrauch in kWh	7.257.440	6.418.008
Fossile Brennstoffe in kWh	7.686.241	11.909.530
Fernwärme etc. in kWh	***	***
Output		
Abfall in t	115****	121****

*Papierverbrauch im Vorjahr einschließlich Thermopapier für Kontoauszugsdrucker

**Kilometerleistungen der Dienstreisen per Bahn werden nicht erfasst, nur der Abfahrts- und Zielort. Unter Pkw-Dienstreisen wird die Kilometerleistung der Poolfahrzeuge (Fahrzeugflotte der Naspa), der Privatfahrzeuge (Abrechnung von Dienstreisen) und der Dienstfahrzeuge (private und dienstliche Kilometer insgesamt) erfasst.

***Fernwärme in fossilen Brennstoffen enthalten.

****Nur hausmüllähnlicher Gewerbeabfall – ohne Papier.

Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Unsere Anstrengungen gelten auch in den kommenden Jahren dem Klimaschutz. Die permanente Modernisierung unseres Fuhrparks ist dabei von großer Bedeutung. Unsere Fahrzeugflotte umfasst derzeit 37 Fahrzeuge, darunter zwei Elektrofahrzeuge, zwölf Benziner und 23 Dieselfahrzeuge. Bis auf ein Fahrzeug mit Schadstoffklasse Euro 5, das in 2019 ersetzt wird, erfüllt unser gesamter Fuhrpark Ende 2018 die Schadstoffklasse Euro 6. Im Rahmen der Ersatzbeschaffung ist geplant, zwei Dieselfahrzeuge durch Elektrofahrzeuge zu ersetzen und damit die Anzahl der Elektrofahrzeuge zu verdoppeln.

In 2018 hat die Naspa ihr Angebot für Mitarbeiter um das sogenannte JobRad erweitert. Da davon auszugehen ist, dass Mitarbeiter im Rahmen dieses Programms vermehrt auf die Anschaffung von E-Bikes zurückgreifen, werden flankierend im Servicezentrum Ladestationen für Elektrofahrräder errichtet, die den Mitarbeitern zugänglich sind.

Durch die Kompensation der durch unsere Gremiensitzungen entstehenden Treibhausgase und einen CO₂-neutralen Briefversand haben wir im Berichtsjahr 54 Tonnen Treibhausgase (2017: 25 Tonnen) kompensiert oder vermieden.

Seit 2018 werden die im Servicezentrum anfallenden Wertstoffe größtenteils gesondert gesammelt. Hierdurch wird zwar nicht der Anfall von Müll vermieden, die unterschiedlichen Arten jedoch gezielter dem Abfallkreislauf zugeführt.

Durch den Austausch eines älteren Fahrstuhls, den Austausch der Mastleuchten im Außenbereich des Servicezentrums und der Lüftungsanlagen in Kantine und Schulungsbereich (noch in Umsetzung) wird der Stromverbrauch für diese Anlagen um jährlich rund 40.000 Kilowattstunden gesenkt.

Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Einsparung Fossiler Brennstoffe Mitarbeiter	Installation von Fahrradladestationen im Parkhaus Servicezentrum	2018/2019	in Ausführung
Optimierung Abfallentsorgung	Erstellung eines Müllkonzepts	2018	Abgeschlossen
Energiekosten senken	Erneuerung Fahrstuhl Adolfstraße 4	2018	Abgeschlossen
Energiekosten senken	Mastbeleuchtung im Servicezentrum mit LED Beleuchtung bestückt	2018	Abgeschlossen
Energiekosten senken	Erneuerung Lüftungsanlage Kantine und Schulung	2018/2019	in Ausführung

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 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 Naspa 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 Naspa für die Bindung von leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Nachwuchskräften von entscheidender Bedeutung.

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

Beschäftigungspolitik

Als Arbeitgeberin engagiert sich die Naspa 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 6,8 Prozent. 2018 haben wir allen Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Naspa betrug 21,1 Jahre.

Die Naspa 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 Naspa 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 Naspa, zum Naspa-Vergütungsrahmen und zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtabhängigen Beschäftigten. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naspa werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung

Für die Naspa 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 Naspa für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. 66,4 Prozent der Beschäftigten der Naspa 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 Naspa zu beteiligen. Wir ermutigen alle Beschäftigten, auf diesem Wege neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Mit dem hergestellten Benehmen zum Gleichstellungsplan per 31.03.2018 wurden die Ziele und Maßnahmen mit den Handlungsprogrammen mit audit berufundfamilie verknüpft und mit deren Bearbeitung begonnen. Exemplarisch zu nennen sind hier die Aktive Beteiligung am „Netzwerk Lokale Bündnisse, die zur Erweiterung der Ferienangebote freier Träger auf Angebote des Rheingau-Taunus-Kreises geführt hat. Ebenso wird das Ziel: „Die Bedeutung der Sprache bewusst zu machen“ durch ein zusätzliches Seminarangebot der Gleichstellungsbeauftragten in der Sparkasse umgesetzt.

Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

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 Naspa 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 Auskunftspflichtung hat in der Naspa 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 Berufsjahsstufe zugeordnet werden, ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungsverbot als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten wird.

Die Naspa 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 2018 wurden keine Auskunftsverlangen an die Naspa gestellt.

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Beschäftigtenstruktur	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	1.652	676	976	1.669	681	988
Beschäftigte aus der Region	1.345	502	843	1.474	600	874
Führungskräfte aus der Region	106	82	24	108	83	25
Auszubildende	113	58	55	118	52	66
<i>Davon:</i> Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	47	18	29	43	17	26
<i>Davon:</i> unbefristet übernommen	26	7	19	16	7	9
<i>Davon:</i> befristet übernommen	13	5	8	17	7	10

- 21,1 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- 6,8 % Ausbildungsquote
- 100 %* Übernahmequote

Gleichbehandlung und Tarifverträge	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte inkl. Auszubildenden	1.652	676	976	1.669	681	988
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	2	0	2
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	40***	5	35	0		
Beschäftigte mit Tarifvertrag	1.097**	322	775	1.088**	321	767

→ 66,4 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

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

*Allen 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 bei den Gleichstellungsbeauftragten haben wir Anfragen zu Zahlungen bzw. Kürzungen gewertet, die zu konkreten Recherchen und Handlungen der Gleichstellungsbeauftragten geführt haben.

Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Umsetzung der Anforderungen aus der Institutsvergütungsverordnung	Einführung von Rahmenbedingungen für Zulagen, Einmalzahlungen und Abfindungen; Umsetzung der Dokumentationspflichten	3. und 4. Quartal 2018	abgeschlossen
Resilienzförderung für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte	Seminarreihe	1. bis 4. Quartal 2018	Die Seminarreihe wird 2019 fortgesetzt
Naspa 4.0 Führungskräfte bei der Aufgabe unterstützen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich durch Veränderungsprozesse zu begleiten und diese positiv zu gestalten	Implementierung eines Kompetenzmodells, Soll-Ist-Abgleich der Kompetenzen mit Hilfe eines Analyseinstrumentes durchführen, Implementierung eines neuen Auswahlverfahrens für Führungskräfte sowie eines qualitativen hochwertigen Onboarding-Konzepts für neue Führungskräfte, bedarfsgerecht modulare Weiterbildungsbausteine zur Kompetenzentwicklung (Seminare, Impulsvorträge, agile Workshops)	1. Quartal 2018 bis 4. Quartal 2019	implementiert; Durchführung der Seminare, Impulsvorträge, agilen Workshops in 2019
Einführung von JobRad	Einführung der Nutzungsbedingungen; Abschluss der Verträge mit JobRad	4. Quartal 2018	implementiert
Förderung der Chancengleichheit	Aufstellung eines Gleichstellungsplans	1. Quartal 2018	abgeschlossen

Diversität und Chancengerechtigkeit

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ hat die Naspas 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 Wertschätzung geprägt ist.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig zum Thema AGG geschult. Eine Beschwerdestelle wurde im Personalbereich eingerichtet. Im Jahr 2018 sind dort keine Beschwerden eingegangen.

Die Altersstruktur des Vorstands der Naspas 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 21 Prozent weiblich.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist für die Naspas eine wichtige Aufgabe. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer zukunftsorientierten Personalpolitik, mit der wir die Potenziale und Fähigkeiten aller Beschäftigten weiterentwickeln wollen. 59,1 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil in der zweiten bis vierten Führungsebene lag 2018 bei 21,6 Prozent. Wir investieren in geeignete Mitarbeiterinnen, um ihnen den Weg zu bereiten, eine Führungsposition bei der Naspas 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 Naspas 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	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
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
Vorjahr						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.669	681	988	340	693	636
Vorstand	3	3	0	0	0	3
Führungskräfte	117	91	26	0	59	58

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

Kontrollorgane und Eigentümer	Anzahl gesamt	Geschlecht			Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J	
Verwaltungsrat	27	25	2	0	9	18	
Zweckverband	62*	49	13	0	13	49	
Vorjahr							
Verwaltungsrat	27	25	2	0	9	18	
Zweckverband	48**	37	9	0	12	28	

→ 21,6 % Weibliche Führungskräfte

→ 7,4 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder

→ 21,0 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

* inkl. Stellvertreter

**Davon 2 N. N.; 6 ohne Altersangabe.

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 273 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese flexible Art des Arbeitens.

audit berufundfamilie®

Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns aus Überzeugung in vielen Feldern. Dafür sind wir in 2018 bereits zum fünften Mal in Folge mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet worden. Das „audit berufundfamilie®“ ist ein Zertifizierungsverfahren, das von der Hertie-Stiftung initiiert wurde und sich gemeinsam mit Arbeitgebern ständig praxisnah weiterentwickelt.

Im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens haben wir uns mit ausgewählten Kolleginnen und Kollegen der Sparkasse und der Sparkassentochter NVS in zwei Workshops mit den Themen „Familiengerechte betriebliche Altersvorsorge“ und „Führungskräfteentwicklung“ befasst. In den Handlungsprogrammen 1 bis 5 haben wir die vorgesehenen Aktivitäten für die Gültigkeit des Zertifikats bis zum 30.04.2021 festgelegt. Der Vorstandsbeschluss für die Sicherungsmöglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge in Elternzeit und Zeiten der Betreuung von Angehörigen ist bereits ergangen. Die Transparenz der unterschiedlichen Vorsorgesysteme und die Förderung der Nutzung dieses Angebotes ist in Arbeit.

Zur Förderung der Unterstützung von Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen haben wir in 2018 von Kolleginnen und Kollegen die Bereitschaft zur Ausbildung als Pflege-Guide bekommen. Die Ausbildung ist für 2019 geplant, die Koordination erfolgt über das Gleichstellungsbüro.

H16 Familie und Beruf

Inanspruchnahme von Elternzeit	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	1.652	676	976	1.669	681	988
<i>Davon:</i> Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	524	36	488	508	34	474
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	88	12	76	90	16	74
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	55	12	43	46	16	30
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						
Müttertreffs						
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 u. a. 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. 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 550 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.

Wir engagieren uns auch für gesunde Ernährung: Unsere Mitarbeiterrestaurants, die auf regionale Produkte und saisonale Angebote setzen, haben 2018 100.425 Menüs verkauft (2017: 105.667). Das Naspa-Gesundheitsmanagement wird in regelmäßigen Abständen durch die IHK Wiesbaden überprüft. Drei Mal in Folge sind wir von der IHK mit dem Premium-plus-Zertifikat „[GESUNDES Unternehmen]“ ausgezeichnet worden.

H17	Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer
	Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Integriertes Gesundheitsmanagement: Projekt „jump“; Zertifizierung als „Gesundes Unternehmen“	2	alle Beschäftigten
	Betriebsärztliche Betreuung	Betriebsärztliche Betreuung (Einstellungsuntersuchungen und Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen), Angebot psychologischer Betreuung nach Überfällen		
	Betriebssportangebote	www.naspa-bsg.de	13	550
	Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		alle	alle Beschäftigten
	Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		2	100.425

Fortbildungen zu Gesundheitsthemen		Anzahl	Teilnehmende
	„jump“-Gesundheitsworkshops (Ernährung, gesunde Selbstführung und Resilienz)	13	147
	„jump“-Seminare für Führungskräfte (Gesunde Führung)	3	54
	„jump“ für Azubis (Gesundheit)	2	58
	„jump“-Kompetenzabend	3	105
	„jump“-Raum für Bewegung in den Pausen	1	n. e.

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 2018 haben 7.775 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Vorjahr: 6.760) an 3.567 Tagen an zentralen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Naspa teilgenommen (Vorjahr: 3.648); 682.900 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 wurden im Jahr 2018 Digitalisierungs-Workshops durchgeführt. Eine umfassende Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu erfolgt im Jahr 2019. Das Thema ist wichtiger Teil des Strategieprogramms Naspa 4.0.

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	Alter		
		< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	7.775	2.256	3.147	2.372
Personentage für Fortbildung	3.567*	987	1.546	1.034
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	2	0	0
Vorjahr				
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	6.760	2.307	2.674	1.779
Personentage für Fortbildung	3.648*	1.096	1.608	944
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	2	0	0

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **682.900 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in: **2,16 Tage**

Art der Weiterbildungsangebote

E-Learning-Angebot „NetAcademy“
Berufsbegleitende Studiengänge zum Sparkassenfach- und -betriebswirt, zum Bankfach- und Betriebswirt sowie zum „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. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen.

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. Dazu haben wir in 2018 unter anderem eine Firmenkundenbefragung zur Digitalisierung in der Region durchgeführt. Ziel war es, die Erwartungen unserer Firmenkunden beim Thema Digitalisierung und ihre Vorbereitungen darauf zu ermitteln. An der repräsentativen Umfrage haben 486 Firmen- und Gewerkekunden teilgenommen. Im Ergebnis misst fast jedes zweite befragte Unternehmen der Digitalisierung eine „sehr hohe Bedeutung“ bei, weitere 32 Prozent sehen eine „hohe Bedeutung“. Lediglich 4 Prozent sehen „geringe Relevanz“. Mit weiteren Kundenbefragungen wie dem Onlinekunden-Dialog, dem Naspas-Kunden-Barometer und dem Firmenkunden-Dialog 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	10	Jahresauftaktveranstaltung Führungskräfte, Schlussspurtkonferenz, Vertriebsparty, Mitarbeiter-Führung Museum Wiesbaden „Eduardo Chillida“, Naspas-App 4.0, Mitarbeiterzeitschrift „Naspa Inteam“, Mitarbeiterbefragungen „Qualität im Dialog“, Ideenmanagement
Kundinnen und Kunden	14	Kundenbefragungen „Onlinekunden-Dialog“, „Naspa-Kunden-Barometer“, „Firmenkunden-Dialog“ und „Digitalisierung in der Region“, Naspa-Dialog, Naspa-Impulszirkel Mittelstand, Naspa-Foren für Heil- und Freiberufler, Firmenkunden-Veranstaltung „Zukunftsmarkt Asien“, Unternehmerfrühstück für Gewerbekunden (Thema: Unternehmensnachfolge), Frauenzirkel, Stadtführung Montabaur für Gewerbekunden
Geschäftspartner	3	Sommerabend der Wirtschaft, Wiesbaden wunderbar, Wiesbadener Wirtschaftsdialog
Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)	35	Gremiensitzungen, Jahresausklang Verwaltungsrat, Vortrag „Kaffeekränzchen und Strohsterne: Nichts für die jungen Alten“ von Prof. Bernhard Meyer
Breite Öffentlichkeit/Bürger	8	Wiesbaden Engagiert!, Limburg Engagiert!, Aktionstag Ehrensache, Kurze Nacht der Galerien und Museen, Ausstellung von Annette Scharner „Bilder und Collagen“ im FC Wiesbaden-Biebrich, Ausstellung des Bund Deutscher Architekten (BDA) „Ausgezeichnete Architektur in Hessen“ im Naspa-Stammhaus Wiesbaden, Usability Testessen, Gründerpreis für Schüler
Meinungsbildner	1	Pressekonferenz
Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	10	Mitgliedschaft in den Ausschüssen „Gesellschaftliche Verantwortung“ und „Starter- und Mittelstandsausschuss“ der IHK Wiesbaden, Mitgliedschaft im „Dienstleistungsausschuss“ der IHK Limburg, Mitarbeit im CSR Regio.Net Wiesbaden, Ausrichtung Halbfinale Hessischer Gründerpreis, Podiumsdiskussion „Neue Gründungen im innerstädtischen Handel“ im Rahmen der Hessischen Gründertage

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.

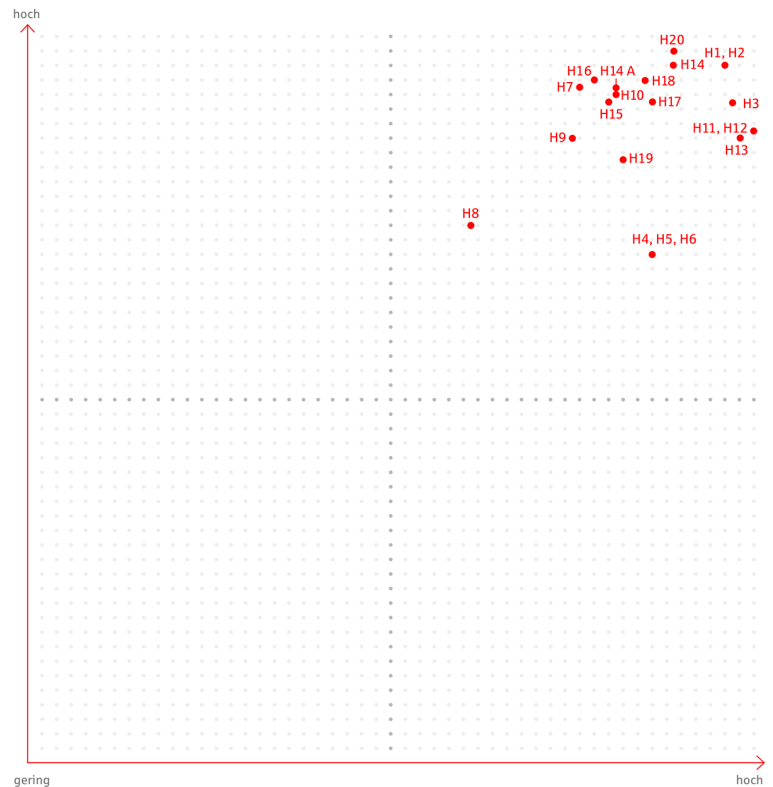
In jeweils einem Workshop wurden die Indikatoren-Sets „Haltung“, „Produkte“ und „Initiativen“ einer eigenen Wesentlichkeitsprüfung unterzogen. Die mit den Indikatoren verbundenen Themen wurden von den Anspruchsgruppen aus zwei Blickwinkeln bewertet: Zum einen ihre Bedeutung für die Beurteilungen und Entscheidungen der Anspruchsgruppen und zum anderen die Bedeutung für das Geschäft der Naspa 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



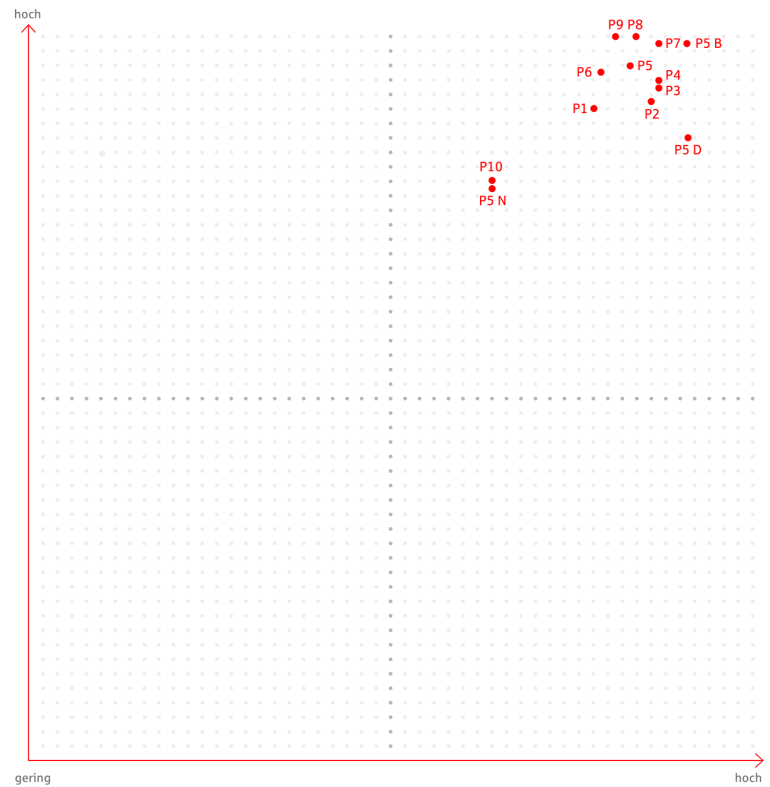
Bedeutung für das Geschäft der Sparkasse
Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

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

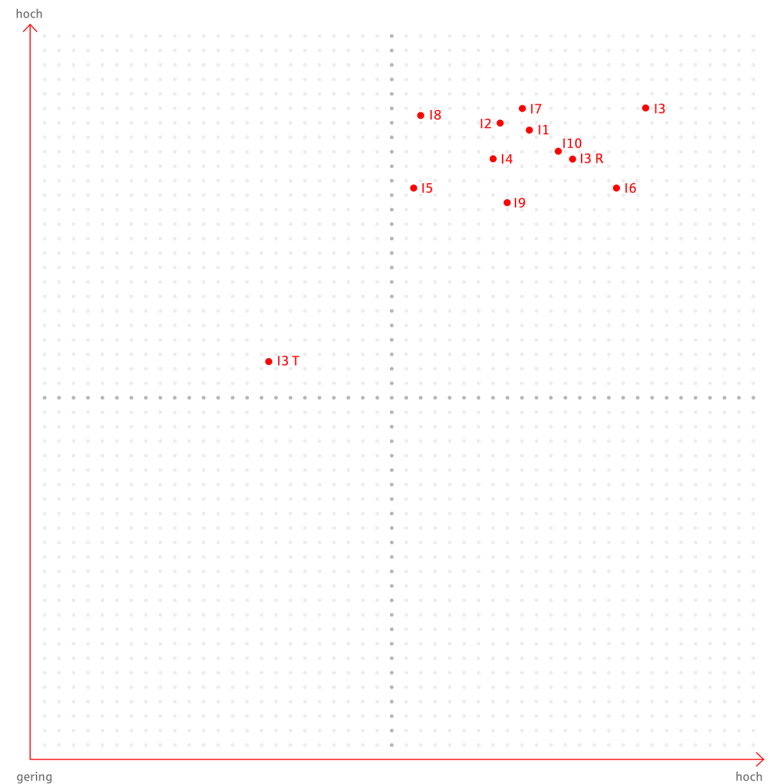
Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

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 2018 einen Wert von rund 138 Mio. Euro (2017: rund 144 Mio. Euro) in der Region und für die Region erzeugt und verteilt. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir 2018 über 2,8 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Mit der Gründung der Naspa-Stiftung „Initiative und Leistung“ im Jahr 1989 hat sie 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 Brauchtumpflege, Umweltschutz und Gesundheitspflege engagieren. Um auch in der Niedrigzinsphase die Fördermittel auf Vorjahresniveau zu halten haben wir die Stiftungserträge 2018 auf eine Million Euro verdoppelt.

Die Naspa unterstützt eine 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 IHK Wiesbaden ist die erste IHK in Deutschland mit einem Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“. Seine Ziele: die Beratung der Vollversammlung in allen Fragen zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, die Vernetzung der Akteure untereinander sowie mit anderen Netzwerken und die Erhöhung der Wahrnehmung des gesellschaftlichen Engagements des Mittelstands im IHK-Bezirk. Die Naspa arbeitet seit Bestehen des Ausschusses mit. Ziel ist, auch in der kommenden Legislaturperiode 2019 bis 2024 wieder im Ausschuss vertreten zu sein.

Seit 2010 werden besonders engagierte Unternehmen aus Wiesbaden und Umgebung für ihr gesellschaftliches Engagement mit der „Goldenen Lilie“ ausgezeichnet. Gewürdigt werden nicht nur Geldspenden, sondern zum Beispiel auch Zeitspenden durch die Freistellung von Beschäftigten für ehrenamtliche Aufgaben oder Sachspenden durch die kostenfreie Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen. Die Naspa, von Anfang an dabei, hat die „Goldene Lilie“ 2018 zum achten Mal in Folge erhalten.

H20	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	25.062.697	32.151.786
	Personalaufwand	85.596.892	85.489.257
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	2.854.000	2.818.000
	<i>Davon: Soziales</i>	473.000	449.000
	<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	112.000	140.400
	<i>Davon: Kultur</i>	793.000	630.000
	<i>Davon: Sport</i>	455.000	509.600
	<i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i>	104.000	99.500
	<i>Davon: Umwelt</i>	100.000	64.600
	<i>Davon: Sonstiges</i>	817.000	925.900

H20	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	24.515.088	24.100.548
	Ausschüttungen an Träger	0	0
	Gesamt	138.028.677	144.559.591

Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen

Die Naspaspendet nicht an Parteien und Politikerinnen und Politiker.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Die Naspas 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 23.053 der 309.609 Privatgirokonten Basiskonten.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Die flächendeckende Bereitstellung von Finanzdienstleistungen ist Teil unseres Auftrags: In 109 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 Naspas zur Region. Die Naspas steht für Bodenständigkeit. Wir sind stolz auf unsere Verbundenheit mit der Region, die sich bewusst auch in der Gestaltung unserer Filialen widerspiegelt.

Intensivere Nutzung digitaler Angebote

Für alltägliche Bankgeschäfte werden die digitalen Zugangswege zur Naspas immer intensiver genutzt. 2018 erhöhte sich etwa die Anzahl der Nutzer im Bereich des Online-Bankings um 17.000 auf rund 190.000. Unsere Internet-Filiale bietet modernste technische Voraussetzungen für das Online- und Mobilebanking und ist mit durchschnittlich 1,1 Mio. Besuchen pro Monat ein wichtiger Kontaktpunkt. Mehr als 53.000 Kundinnen und Kunden haben die Sparkassen-Apps genutzt, über die wir auch innovative Funktionalitäten wie „Kwitt“ und die „Fotoüberweisung“ bereitstellen. Unser Ziel ist es, unser Beratungs-, Produkt- und Serviceangebot übergreifend in den Filialen und auch online anzubieten.

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	309.609	310.453
Davon: Basiskonten	23.053	22.900

Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	109	109
SB-Filialen	36	33
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	270	269
Geldausgabeautomaten	98	94
Ein- und Auszahlungsautomaten	159	159
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	190.000	173.000
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	53.000	43.000

Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

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.

Insgesamt verfügen inzwischen 101 unserer Filialen über einen rollstuhlgerechten Zugang für Rollstuhlnutzer. 256 unserer Geldausgabeautomaten sind mit einer sehbehindertenunterstützenden Tastatur ausgestattet, 71 davon zusätzlich mit einem Anschluss für Kopfhörer.

Die Naspas-Internetfiliale bietet unseren Kundinnen und Kunden ein barrierefreies Online-Banking. Mit dem barrierefreien Angebot der Sparkassen haben auch sehbehinderte Menschen die Chance, Bankgeschäfte 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 Internet-Filialen 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	Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl
	Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	101
	<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht	101
	<i>Davon:</i> sehbehindertenunterstützend	256

101 unserer Standorte verfügen über einen rollstuhlgerechten Zugang.
Geldausgabeautomaten mit Sehbehindertenunterstützung für Tastatur: 256; zusätzlich mit Anschluss für Kopfhörer: 71.

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 gehören 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 Embargo-Vorschriften.

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 suchgefährdeten 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. Insgesamt verfügen inzwischen 101 unserer Filialen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer. Seit 2015 angeschaffte SB-Geräte sind teilweise barrierefrei: Geldautomaten und Selbstbedienungsterminals wurden teilweise mit senkrechtem Bildschirm und Blindenschrift auf der Tastatur ausgestattet. 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 selber 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.

Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

Aktivgeschäft

Wir tätigen keine Geschäfte in sogenannten „kritischen Ländern“, die Sanktionen der UN, EU und des US-Treasury (OFAC) unterliegen.

Eigenanlagen

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 (z. B. eine Mindestbonität (Rating)). Die Bedeutung und Anwendung von Ausschlusskriterien für diese Emittentengruppen ist aus unserer Sicht eher nachrangig, da diese z. B. keine Waffen produzieren.

Zur Plausibilisierung hat die Naspas 2018 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 Naspas dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“.

Lieferanten/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, den Betreiber unserer Mitarbeiterrestaurants (einschließlich deren Sub-Unternehmer) und den Werttransportunternehmer darauf verpflichtet, ihre Beschäftigten gemäß Mindestlohngesetz zu bezahlen.

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 Naspa 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 Naspa 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/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 Naspa 2018 nachgekommen. Der Verhaltenskodex ist in das Organisationshandbuch (OHB) integriert. Er ersetzt die Grundsätze der bisherigen Corporate Governance und fasst die bisher geltenden Regelungen zusammen.

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 er 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).

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:

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/>

Erstellt mit dem [kap N Publisher](http://www.kap-n.de)[®]
www.kap-n.de