

Nichtfinanzielle Erklärung der Nassauischen Sparkasse Berichtsjahr 2017

Inhalt

1 Berichtsparameter	3
1.1 Unternehmensdaten	3
1.2 Nutzung von Rahmenwerken	3
1.3 Berichtsperiode	4
1.4 Berichtsinhalte	4
1.5 Kontakt	4
2 Geschäftsmodell	5
2.1 Öffentlicher/gesetzlicher Auftrag	5
2.2 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit	5
3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence	8
3.1 Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens	8
3.2 Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	8
3.3 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	9
3.4 Nachhaltigkeitsstrategie	9
3.5 Nachhaltigkeitsziele	9
3.6 Prozesse	10
3.7 Leitsätze zur Nachhaltigkeit	11
3.8 Nachhaltigkeitsstandards	11
3.9 Unser Handlungsprogramm zur Implementierung von Nachhaltigkeit	11
4 Umweltbelange	13
4.1 Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	13
4.2 Umweltziele	13
4.3 Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	13
4.4 Unser Handlungsprogramm im Bereich Umwelt	14
5 Arbeitnehmerbelange	15
5.1 Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	15
5.2 Beschäftigungspolitik	15
5.3 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit	16
5.4 Förderung von Diversität	17
5.5 Förderung von Frauen in Führungspositionen	17
5.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
5.7 Gesundheitsförderung und Prävention	19
5.8 Weiterbildung/Lebenslanges Lernen	20
5.9 Unser Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	21
6 Sozialbelange	22
6.1 Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	22
6.2 Kommunikation mit Anspruchsgruppen	22
6.3 Unsere Anspruchsgruppen	23
6.4 Beitrag zum Gemeinwesen	23
6.5 Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	24
6.6 Zugang zu Finanzdienstleistungen	24
6.7 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	25
7 Achtung von Menschenrechten	27
7.1 Bewertung von Risiken im Bereich Achtung von Menschenrechten	27
7.2 Achtung der Menschenrechte	27
7.3 Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen	27
8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	28
8.1 Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	28
8.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	28

1 Berichtsparameter

1.1 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/

1.2 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 der nichtfinanziellen Erklärung sowie bei der strategischen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele an den „Sparkassen-Indikatoren“. Diese wurden im Dezember 2013 offiziell vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ als branchenspezifische Ergänzung für Sparkassen des „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“ anerkannt. Sie sind zudem anschlussfähig an die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“. Inhaltlich orientieren sich die Sparkassen-Indikatoren zudem an den wesentlichen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die in einem breiten Stakeholder Verfahren entwickelt wurden.

Für die vorliegende nichtfinanzielle Erklärung wurden diejenigen Indikatoren zugrunde gelegt, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Sie umfasst die nachfolgend genannten Sparkassen-Indikatoren, die anschlussfähig sind an die jeweils angegebenen Leistungsindikatoren der „Global Reporting Initiative (GRI-G4)“:

Geschäftsmodell, übergreifende Konzepte und Due Diligence – Sparkassen-Indikatoren:

H1 Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

H2 Organisationsprofil

H3 Verankerung von Nachhaltigkeit

H4 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit

H5 Nachhaltigkeitsstrategie

H8 Nachhaltigkeitsstandards

GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-1 bis G4-9, G4-35 bis G4-37, G4-FS1, G4-FS2, G4-FS3, G4-FS11

Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:

H6 Umweltbelange

GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-EN1, G4-EN3, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN19, G4-EN23

Arbeitnehmerbelange – Sparkassen-Indikatoren:

H14 Beschäftigungspolitik

H15 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

H16 Förderung von Diversität

H17 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

H18 Gesundheitsförderung und -prävention

H19 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-10, G4-HR3, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA6, G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA12, G4-LA13

Sozialbelange – Sparkassen-Indikatoren:

H20 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

H21 Beitrag zum Gemeinwesen

P7 Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

P8 Zugang zu Finanzdienstleistungen

P9 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-10, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27, G4-SO6, G4-EC1, G4-FS13, G4-FS14***Achtung von Menschenrechten – Sparkassen-Indikator:**

H8 Nachhaltigkeitsstandards

*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-FS1, G4-FS2, G4-FS3, G4-FS11***Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Sparkassen-Indikator:**

H10 Compliance-Richtlinien

*GRI-G4-Leistungsindikator: G4-SO4***1.3 Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2017

1.4 Berichtsinhalte

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b Abs. 1 und 3 HGB nach. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Sparkassen-Indikatoren. Für das Jahr 2018 ist eine Wesentlichkeitsprüfung geplant. Weitere Informationen zum Beitrag der Naspa zu nachhaltiger Entwicklung in der Region finden sich in unserem „Bericht an die Gesellschaft“.

1.5 Kontakt

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

2 Geschäftsmodell

2.1 Öffentlicher/gesetzlicher 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.

2.2 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Die Zinsen im Euroraum befinden sich auf historischen Tiefstständen, die teilweise deutlich im negativen Bereich liegen. Dies gilt neben dem Geldmarkt auch für die langfristigen Renditen am Kapitalmarkt. Maßgeblich beeinflusst werden diese durch die sehr expansive Geldpolitik der EZB. Eine Abkehr von dieser Ausrichtung ist derzeit noch ungewiss. Die EZB hat ihre Anleihekäufe bis mindestens September bereits beschlossen, auch wenn das monatliche Kaufvolumen dabei halbiert wurde. Erst nach dem Ende der Netto-Ankäufe will die EZB an eine Änderung der Leitzinsen gehen. Es muss daher von einer längerfristigen Phase der aktuellen Zinssituation ausgegangen werden. Insbesondere wird sich vor dem Hintergrund eines anhaltend niedrigen Zinsniveaus die Zinsspanne weiter verengen, da der Spielraum für marktbedingte Zinsanpassungen im Kundengeschäft nahezu ausgeschöpft ist. Auf der Kundenseite bedeutet dies, dass einerseits kaum Zinserträge zu generieren sind, andererseits Kredite – z.B. für Investitionen in Gebäude – zu günstigen Zinskonditionen aufgenommen werden können.

H2 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2017	Wert
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	1.669
Anzahl Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten	1.471
Anzahl Auszubildende und Trainees	118
Anzahl Geschäftsstellen (personenbesetzt)	109
Anzahl SB-Filialen	33
Anzahl Kontoauszugsdrucker	269
Anzahl Kontoserviceterminals	269
Anzahl Geldausgabeautomaten	94
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	159
Anzahl Privatgirokonten	310.453
Anzahl Firmenkonten	45.910
Bilanzsumme in €	11.411.337.674
Gesamteinlagen in €	8.760.802.155
Kreditvolumen in €	9.415.862.096
Eigenkapital in €	1.091.094.116

Geschäftsbereiche

Privatkundengeschäft
Private Banking
Firmenkundengeschäft
Kommunen und Institutionelle

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Verbundene Unternehmen		
Naspa-Direkt 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
Erste Hessische-Thüringische-Kapitaleinlagegesellschaft mbH & Co. KG	25,6	Ja
Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG	1,2	Ja
Hessisch-Thüringische-Sparkassen-Beteiligungs GmbH	10,4	Ja
Zweite Hessische-Thüringische-Kapitaleinlagegesellschaft mbH & Co. KG	31,0	Ja

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Zweite Hessische-Thüringische-Sparkassen-Kapitaleinlagenverwaltungsgesellschaft mbH	25,0	Ja
Beteiligungen in der Region		
Wirtschaftsförderung Limburg-Weilburg-Diez GmbH	5	Ja
Wirtschaftsförderungs-Gesellschaft Rhein-Lahn mbH	35,1	Ja
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH	15,2	Ja
Rheingau-Taunus Kultur und Tourismus GmbH	0,6	Ja
Rüdesheim Tourist AG	0,8	Ja
Sonstige Beteiligungen		
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 Steubig 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, Naspas-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.

Geschäftsgebiet

Das Geschäftsgebiet der Naspas 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. Sie ist Mitglied des Sparkassen- und Giroverbandes Hessen-Thüringen, Frankfurt am Main und Erfurt, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V., Berlin und Bonn, angeschlossen.

3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence

3.1 Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Um den Klimawandel zu verlangsamen, den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu sichern und bessere Lösungen für die weltweit damit einhergehenden sozialen Fragen zu entwickeln, braucht es Innovationen, Investitionen und mehr Kapital als aus öffentlichen Mitteln bereitgestellt werden kann. Finanzinstitute stehen zunehmend als Transmissionsriemen im Fokus, um die Wirtschaft nachhaltiger zu gestalten und das Erreichen der vertraglich eingegangenen Klimaziele zu ermöglichen (Pariser Klimaabkommen, Agenda 2030).

Entsprechende Regulatorik zum Kerngeschäft ist auf Ebene von EU und Bundesregierung in Arbeit. Auch im deutschen Finanzmarkt haben sich 2017 verschiedene Initiativen für ein nachhaltiges Finanzsystem gegründet, wie zum Beispiel der von der Deutschen Börse mitbegründete „Hub für Sustainable Finance“ in Frankfurt.

Nachhaltigkeits- und Klimarisiken geraten mit Blick auf Finanzmarktstabilität zunehmend in den Fokus. Die Bundesbank adressierte im Oktober 2017 erstmals Klimarisiken im Kreditgeschäft als Thema für die Bankenaufsicht. Dazu zählen physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft, das Risiko kohlenstoffintensiver Fehlinvestitionen sowie die Schmälerung von Unternehmenswerten durch verlorene Vermögenswerte.

Gleichzeitig bieten sich aus dem Transformationsprozess auch Chancen durch neue Produkte und Dienstleistungen. So forderte die „EU High-Level Expert Group on Sustainable Finance“ 2017 die Stärkung des Markts für grüne Anleihen und eine verstärkte Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten durch Unternehmen und Finanzinstitute.

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung stellt für die Naspas in einem durch hohen Wettbewerb, anhaltende Niedrigzinsen, steigende Regulatorik und beschleunigten technologischen Wandel geprägten Umfeld eine zusätzliche Belastung dar.

3.2 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 Naspas 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.

H3	Verankerung von Nachhaltigkeit	Status
	Bekanntnis des/der Vorstandsvorsitzenden	veröffentlicht
	Bekanntnis des Gesamtvorstands	veröffentlicht
	Bekanntnis des Verwaltungsrates	veröffentlicht

3.3 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. 2017 wurde eine Funktion Sonderaufgaben Nachhaltigkeit ausgebracht, die die Nachhaltigkeitsbeauftragte unterstützt. Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen erfolgt in einem interdisziplinär besetzten Kernteam, das einmal pro Monat tagt. Über den Sachstand im Bereich Nachhaltigkeit wird der Gesamtvorstand zwei- bis dreimal pro Jahr im Rahmen einer regulären Sitzung unterrichtet. Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich in einer seiner turnusmäßigen Sitzungen über die Entwicklungen informiert und in die Diskussion einbezogen.

H4 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	Funktion
Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene:	Vorsitzender des Vorstands
Operative Verantwortung:	Nachhaltigkeitsbeauftragte, CSR-Team

3.4 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 fortan stärker koordinieren und kommunizieren und das, was sie in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht tut, weiter ausbauen und noch konsequenter mit Zahlen belegen (Geschäftsstrategie 2018).

3.5 Nachhaltigkeitsziele

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 2017 die Beträge, die die Naspa an Spenden und Sponsoring 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 und Corporate Governance haben wir Regeln festgeschrieben. Dabei legen wir Wert auf externe Prüfung und Auditierung.

3.6 Prozesse

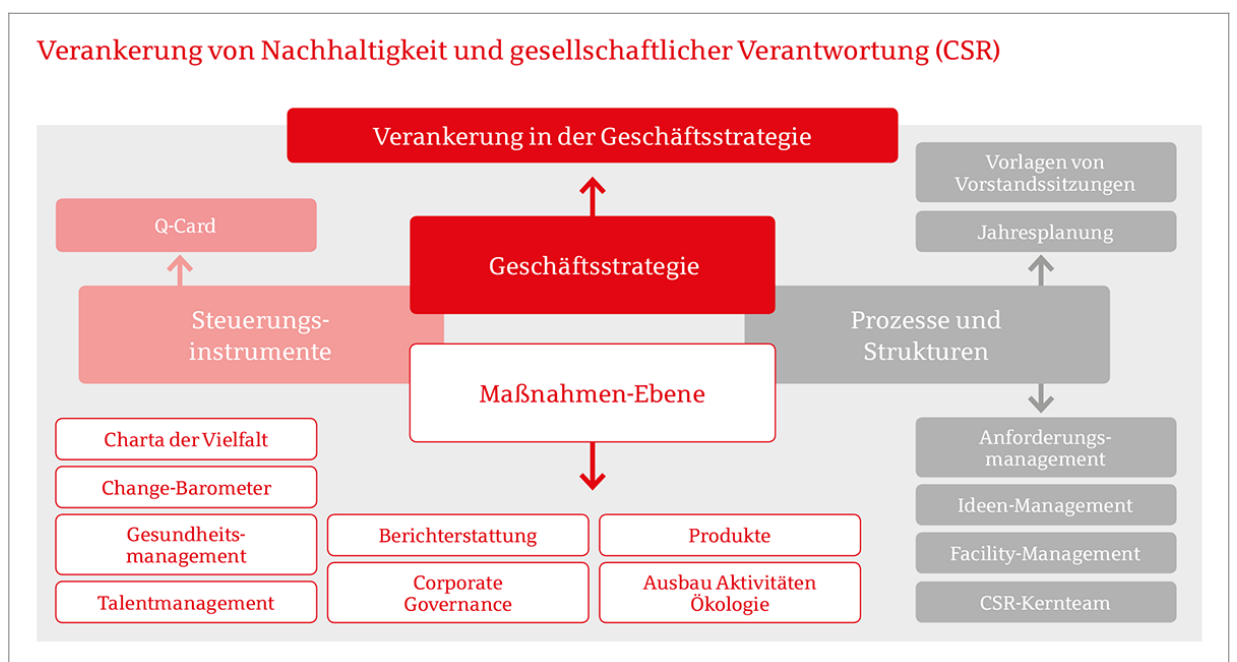
Unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung haben wir in vier „Leitsätzen zur Nachhaltigkeit“ konkretisiert und so einen verbindlichen Rahmen für unsere Nachhaltigkeitspolitik geschaffen.

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.

H5 Nachhaltigkeitsstrategie

Status der Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	implementiert
Definition von konkreten Nachhaltigkeitszielen	implementiert
Prozess zur Maßnahmenentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit	implementiert
Jährliches Monitoring der Zielerreichung	implementiert
Nachhaltigkeits-Reporting nach den Sparkassen-Indikatoren	implementiert



3.7 Leitsätze zur Nachhaltigkeit

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.

3.8 Nachhaltigkeitsstandards

Die Naspa hat 2017 ihre Eigenanlagen auf Nachhaltigkeit prüfen lassen. Die Prüfung erfolgte durch die Nachhaltigkeitsratingagentur imug, die den Filter auf Initiative der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement der DekaBank exklusiv für Sparkassen-Eigenanlagen entwickelt hat. Dieser Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen und Korruption. Im Ergebnis entsprechen 100 Prozent des Portfolios der Naspa dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“. Im Passivgeschäft sind für einzelne Passivprodukte (nachhaltige Fonds) Nachhaltigkeitskriterien definiert und dokumentiert. Im Aktivgeschäft bestehen wegen des gesetzlichen Versorgungsauftrags keine Ausschlüsse seitens der Naspa. Nähere Informationen zur Betrachtung von Umweltrisiken finden sich im Kapitel „Umweltbelange“ der nichtfinanziellen Erklärung (vgl. S. 13). Die Einbindung von CSR-Aspekten in der Beschaffung erfolgt, spezifische Prozesse sind nicht definiert.

3.9 Unser Handlungsprogramm zur Implementierung von Nachhaltigkeit

Seit 2012 nehmen wir an Ökoprofit teil, einem Umweltberatungsprogramm, das Umwelt- und Klimaschutz auf betrieblicher Ebene verankert. Seit dem erfolgreichen Abschluss des Einsteigerprogramms engagieren wir uns im Ökoprofit-Klub, dem Fortsetzungsprogramm für ausgezeichnete Ökoprofit-Unternehmen. Darüber sind wir auch Mitglied im Energieeffizienz-Netzwerk „Ökoprofit Klub Wiesbaden 2015-2017“. Gemeinsames Ziel von Bundesregierung und Wirtschaft ist die Initiierung und Durchführung von 500 neuen Energieeffizienz-Netzwerken bis Ende 2020. Ein Energieeffizienz-Netzwerk ist ein systematischer, zielgerichteter und unbürokratischer Erfahrungs- und Ideenaustausch von mindestens fünf Unternehmen über zwei bis drei Jahre zur gemeinsamen Steigerung der Energieeffizienz. Ziel ist, dass die Unternehmen dauerhaft eine deutliche Steigerung der Energieeffizienz und damit potenziell eine spürbare Senkung der Energiekosten erreichen.

Die Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit sind vom Rat für Nachhaltige Entwicklung 2012 ins Leben gerufen worden. Sie finden jährlich statt, und zwar zeitgleich mit der von Deutschland, Frankreich und Österreich initiierten Europäischen Nachhaltigkeitswoche. Ihr Ziel ist es, auf das Thema nachhaltige Entwicklung aufmerksam zu machen. Als Mitglied haben wir uns an der Handy-Sammelaktion des Ökoprofit-Klubs beteiligt. Dabei sind 104 ausgemusterte Handys zusammengekommen, die wir der AfB social & green IT zur Wiedervermarktung bzw. zum Recycling übergeben haben.

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	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Einbindung Stakeholder	Durchführung Wesentlichkeitsprüfung	1. Halbjahr 2018	in Vorbereitung
Aufmerksamkeit für nachhaltige Entwicklung	Teilnahme an Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit	30. Mai - 5. Juni 2017	abgeschlossen
Erhöhung betrieblicher Energieeffizienz	Mitarbeit im „Ökoprofit Klub Wiesbaden“	2016/2017	Klub-Runde 2016/2017 abgeschlossen
Erhöhung betrieblicher Energieeffizienz	Teilnahme am Energieeffizienz-Netzwerk „Ökoprofit Klub Wiesbaden 2015-2017“	2015-2017	abgeschlossen
Erhöhung Wahrnehmung gesellschaftliches Engagement der Wirtschaft	Mitarbeit im Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“ der IHK Wiesbaden	2014-2019	fortdauernd

4 Umweltbelange

4.1 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.

4.2 Umweltziele

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 im Rahmen von Ökoprofit belegen.

In den vergangenen sechs Jahren haben wir über 2.125 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart, unter anderem durch Umstellung auf Ökostrom, die Installation einer Photovoltaikanlage in unserem Servicezentrum in Wiesbaden-Biebrich, die Modernisierung des Fuhrparks, die Kompensation der durch unsere Gremiensitzungen entstehenden Treibhausgase und einen CO₂-neutralen Briefversand. So haben wir im Berichtsjahr 25 Tonnen Treibhausgase (2016: 74 Tonnen) kompensiert oder vermieden. Unsere Anstrengungen gelten auch in den kommenden Jahren dem Klimaschutz.

4.3 Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Die Naspa ist aktiver Partner im „Ökoprofit“-Klub, dem „Ökologischen Projekt für integrierte Umwelttechnik“. Mit Ökoprofit fördert die Landeshauptstadt Wiesbaden die ökologische Optimierung von Unternehmen. Das Beratungsprogramm soll Umwelt- und Klimaschutz in Unternehmen verbessern und zu Kostensenkungen im Betrieb beitragen. Das Kooperationsprojekt zwischen Stadt und Wirtschaft ist zugleich ein lokales Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften.

Engagiert bei Ökoprofit und im Energieeffizienz-Netzwerk „Ökoprofit Klub Wiesbaden 2015-2017“

Die Naspa beteiligt sich seit 2012 an Ökoprofit und engagiert sich im Ökoprofit-Klub, einem Netzwerk ausgezeichneter Ökoprofit-Betriebe, die gemeinsam ihre Umweltprogramme weiterentwickeln und einen intensiven Erfahrungsaustausch etabliert haben. Im vergangenen Jahr wurden wir bereits zum vierten Mal als Ökoprofit-Betrieb ausgezeichnet. Die Naspa ist außerdem Teil des Energieeffizienz-Netzwerks „Ökoprofit Klub Wiesbaden 2015-2017“ im Rahmen der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke von Bundesregierung und Wirtschaft. Die Initiative ist Bestandteil des „Nationalen Aktionsplans Energieeffizienz (NAPE)“. Mit ihrer Teilnahme leistet die Naspa einen Beitrag zur Erreichung der klima- und energiepolitischen Ziele der Bundesrepublik Deutschland.

H6 Umweltbelange

Umweltbericht	Gesamt	Pro Beschäftigtem (FTE)
Input		
Wasser in m ³	20.372	13,85
Papierverbrauch in t	132,807*	0,09
Dienstreisen insgesamt (PKW, öffentliche Verkehrsmittel, Flüge) in km	1.840.382**	1251,11

Umweltbericht	Gesamt	Pro Beschäftigtem (FTE)
Gebäudeenergie:		
Stromverbrauch in kWh	6.418.008	4363,02
Fossile Brennstoffe in kWh	11.909.530	8096,21
Fernwärme etc. in kWh	***	
Output		
Abfall in t	121****	0,08

*Papierverbrauch einschließlich Thermopapier für Kontoauszugsdrucker (KAD).

**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 Dienstfahrten) und der Dienstfahrzeuge (private und dienstliche Kilometer insgesamt) erfasst.

***Fernwärme in fossilen Brennstoffen enthalten.

****Nur hausmüllähnlicher Gewerbeabfall – ohne Papier.

4.4 Unser Handlungsprogramm im Bereich Umwelt

Unsere Überlegungen gelten auch in den kommenden Jahren dem Klimaschutz. Im Jahr 2017 haben wir weitere Anstrengungen unternommen, um unseren Energieverbrauch zu reduzieren. So haben wir in unserem Servicezentrum in Wiesbaden-Biebrich eine der Kälteanlagen ersetzt und deren Leistung dabei von 100 kW auf 25 kW reduziert; den Händlerbereich haben wir gleichzeitig von Kälteleistungen abgeschaltet. Im Zuge der Sanierung des Parkhauses haben wir die Beleuchtung auf LED umgestellt und eine Lichtsteuerung eingebaut. Insgesamt sparen wir durch diese Maßnahmen rund 108.000 Kilowattstunden Strom. Über dem Glasdach unseres Wiesbadener Stammhauses errichten wir ein Membrandach mit Fotovoltaik-Feldern zur Stromerzeugung. Die Normalpapier-Auszüge in unseren Kontoauszugsdruckern haben wir durch Thermokontoauszugspapier ersetzt. Um die Abfallentsorgung zu optimieren ist geplant, in 2018 ein Müllkonzept zu erstellen.

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Reduzierung Stromverbrauch	Ersatz Kälteanlage: Umstellung von 2 x 50 kW Kälteleistung auf 1 x 25 kW	2017	abgeschlossen
Reduzierung Stromverbrauch	Beleuchtung Parkhaus: Umstellung auf LED und Einbau einer Lichtsteuerung	2017	abgeschlossen
Reduzierung Stromverbrauch	Abschaltung des Händlerbereichs im Rahmen des Umbaus der Kälteanlage	2017	abgeschlossen
Umweltfreundliche Beschaffung	Ersatz Normalpapier-Auszüge durch Thermokontoauszüge	2016-2017	abgeschlossen
Optimierung Abfallentsorgung	Erstellung eines Müllkonzepts	2018	in Vorbereitung

5 Arbeitnehmerbelange

5.1 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, tiefgreifende 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.

5.2 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 7,1 Prozent. 2017 haben wir alle Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Naspa betrug 20,5 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.

H14 Beschäftigungspolitik	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	1.669	681	988
Beschäftigte aus der Region	1.474	600	874
Führungskräfte aus der Region	108	83	25
Auszubildende	118	52	66
davon: Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	43	17	26
davon: unbefristet übernommen	16	7	9
davon: befristet übernommen	17	7	10

→ 20,5 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

→ 7,1 % Ausbildungsquote

→ 100* % Übernahmequote

*Allen Auszubildenden wurde nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten.

5.3 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

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. 65,2 Prozent der Beschäftigten der Naspa haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für private und öffentliche Banken“; außertarifliche Verträge dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei nicht schlechterstellen als Beschäftigte mit Tarifvertrag.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen sowie auch alle zwei Jahre 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.

Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

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 erstmals nach dem 6. Januar 2018 geltend gemacht werden. Die generelle Auskunftsverpflichtung 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 Berufsjahrstufe zugeordnet werden, ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungsverbot als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten werden.

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.

H15 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte inkl. Auszubildenden	1.669	681	988
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2
Beschäftigte mit Tarifvertrag	1.088*	321	767

→ 65,2 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

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

5.4 Förderung von Diversität

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

Die Altersstruktur des Vorstands der Naspa ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt, die eine Zulassung als Vorstand von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig machen, die eine Mindestzahl von Berufsjahren voraussetzen. Insofern sind keine unter 30-Jährigen in diesem Organ vertreten. Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 7,4 Prozent, von den Mitgliedern der Gremien des Sparkassenzweckverbands Nassau sind 19,6 Prozent weiblich.

5.5 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ist für die Naspa eine wichtige Aufgabe. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer zukunftsorientierten Personalpolitik, mit der wir die Potenziale und Fähigkeiten aller Beschäftigten weiterentwickeln wollen. 59,2 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil in der zweiten bis vierten Führungsebene lag 2017 bei 22,2 Prozent. Wir investieren in geeignete Mitarbeiterinnen, um ihnen den Weg zu bereiten, eine Führungsposition bei der Naspa zu übernehmen. Mit speziellen Angeboten wie dem Entwicklungsprogramm „TAFF“, dem Mentoring-Programm „Frauen & Karriere“ 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.

H16	Förderung von Diversität	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
			männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Führungsebene							
	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
	Personalrat	90*	40	50	14	46	30
Zusammensetzung der Kontrollorgane							
	Verwaltungsrat	27	25	2	0	9	18
	Zweckverband	48**	37	9	0	12	28

→ 22,2 % Weibliche Führungskräfte

→ 7,4 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder

→ 19,6 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

*Berücksichtigt sind: Gesamtpersonalrat (GPR), fünf örtliche Personalräte (ÖPR), Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), vier örtliche Jugend- und Auszubildendenvertretungen (ÖJAV).

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

5.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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.

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 Naspas Ende 2017 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 Naspas den Erwartungen der Beschäftigten an die flexible Gestaltung der Arbeit Rechnung und erhöht damit gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit als attraktive Arbeitgeberin.

audit berufundfamilie®

Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns aus Überzeugung in vielen Feldern. Dafür sind wir bereits zum vierten 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.

Die Anforderungen für eine Zertifizierung sind hoch. Es wird vorausgesetzt, dass wir als Unternehmen kontinuierlich an Verbesserungen arbeiten. So werden beispielsweise die Arbeitszeitmodelle in der Naspa immer flexibler – auch in Führungspositionen oder in Form eines Jobsharings durch zwei Teilzeitkräfte. Für mobiles Arbeiten haben wir die technischen Voraussetzungen geschaffen. Wir halten den Kontakt zu unseren Müttern bzw. Vätern in Elternzeit. Mit unseren Kontakten zu Mütterzentren, Vermittlungsstellen und Anbietern von Ferienaktivitäten unterstützen wir Eltern bei ihren Familienaufgaben. Bei Betreuungsgespässen kann das Eltern-Kind-Büro im Servicezentrum genutzt und mit Kind gearbeitet werden. Ansonsten bieten wir Adressen von Tagesmüttern an.

H17	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Anzahl	Männer	Frauen
	Beschäftigte gesamt	1.669	681	988
	<i>davon:</i> Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	508	34	474
	Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	90	16	74
	Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	46	16	30
Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf				
	Teilzeit- und Homeofficearbeitsplätze			
	Vermittlung von Tagesmüttern, Ferienbetreuung			
	Eltern-Kind-Büro			
	Müttertreffs			
	Elternpost			
	Kompetenztraining Pflege			

5.7 Gesundheitsförderung und Prävention

Die Naspa 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. So haben wir 2017 den Gesundheits-Workshop „Selbstführungs-Kraft – Chancenblick und Möglichkeitssinn“ angeboten. Die Führungskräfte werden zu einem gesunden Führungsstil angeleitet und erhalten das Angebot, an der Veranstaltungsreihe „Achtsam sein – wirksam führen“ teilzunehmen.

Das Gesundheitsmanagement entwickeln wir kontinuierlich weiter und steigern damit auch die Arbeitgeberattraktivität der Naspa. Denn immer mehr Bewerberinnen und Bewerber legen Wert auf ein gesundheitsförderndes 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.

Wir engagieren uns auch für gesunde Ernährung: Unsere Mitarbeiterrestaurants, die auf regionale Produkte und saisonale Angebote setzen, haben 2017 105.667 Menüs verkauft (2016: 109.450). Das Naspa-Gesundheitsmanagement wird seit 2012 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.

H18 Gesundheitsförderung und -prävention		Anzahl	Nutzer
Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Integriertes Gesundheitsmanagement: Projekt „jump“; Zertifizierung als „Gesundes Unternehmen“	2	alle Beschäftigten
Betriebsärztliche Betreuung	Betriebsärztliche Betreuung (Einstellungsuntersuchungen und Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen)		
Betriebssportangebote	www.naspa-bsg.de	13	550
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		alle	alle Beschäftigten
Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		2	105.667

→ 5,0 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Fortbildungen zu Gesundheitsthemen und Prävention	Anzahl	Teilnehmer
„jump“-Gesundheitsworkshops (Basis, Re-Testing und Review)	5	59
„jump“-Seminare (Resilienzförderprogramm, Gesundes Führen, Entdecke Dich neu)	8	105
„jump“ (Onboarding Azubis, Azubicamp)	2	66
„jump“-Kompetenzabend	2	39
„jump“-Raum für Bewegung in den Pausen	1	n. e.

5.8 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.

Im Jahr 2017 haben 6.760 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Vorjahr: 9.229) an 3.648 Tagen an zentralen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Naspa teilgenommen (Vorjahr: 4.356); 693.800 Euro haben wir dafür investiert. Für unser E-Learning-Angebot „NetAcademy“, das ergänzend zu Seminaren und Lehrgängen die laufende Weiterbildung aller Beschäftigten sichert, wurden wir als erste Sparkasse mit dem Deutschen Personalwirtschaftspreis ausgezeichnet.

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. Im vergangenen Jahr haben wir eine Mitarbeiterbefragung zu diesem Thema durchgeführt, um auf dieser Basis ein passgenaues und umfassendes Qualifikationsangebot zu entwickeln. Das Thema ist auch wichtiger Teil des Strategieprogramms Naspa 4.0.

Multiplikatoren für die neue Internetfiliale

Ein Anlass zur begleiteten Erprobung neuer Technologien war die Einführung der neuen Internetfiliale in 2017. Alle Beschäftigten (Markt/Stab) waren aufgefordert, sich die neue Plattform vor der Freischaltung in Ruhe anzuschauen und sich insbesondere mit den Änderungen vertraut zu machen. Im Anschluss war ein vertiefendes Online-Quiz in der NetAcademy zu absolvieren, bei dem die Teilnehmenden parallel in der neuen Internetfiliale arbeiten und neue Angebote ausprobieren konnten. Ziel war es, auf diesem Wege alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut auf den „Go Live“ der neuen Filiale vorzubereiten und ihre persönliche Sicherheit im Umgang mit den neuen Vertriebskanälen zu stärken. Ergänzend stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die so genannten „Internet-Multiplikatoren“ für ihre Fragen zu medialen Services und Produkten zur Verfügung.

H19	Weiterbildung/lebenslanges Lernen	Anzahl gesamt	Alter		
			< 30 J	30-50 J	> 50 J
	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

Art der Weiterbildungsangebote der Sparkasse

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
Projektmanagement für Multiplikatoren Internetfiliale; Finanzcheck-Schulung für Serviceberater

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **693.800 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/in: **2,19 Tage**

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

5.9 Unser Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten	Dienstvereinbarung	2. bis 4. Quartal 2017	abgeschlossen
Förderung der Chancengleichheit	Aufstellung eines Gleichstellungsplans	3. bis 4. Quartal 2017	abgeschlossen
Umsetzung der Anforderungen aus der Institutsvergütungsverordnung	Datenerhebung; Erstellen von Grundsätzen	4. Quartal 2017 bis 2. Quartal 2018	in Bearbeitung
Umsetzung der Anforderungen aus dem Entgelttransparenzgesetz	Veröffentlichung im NaspaNet	4. Quartal	abgeschlossen
Resilienzförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte	Resilienzseminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Seminarreihe	1. bis 4. Quartal 2017	Die Seminare werden in 2018 fortgesetzt

6 Sozialbelange

6.1 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.

Mit der Gründung der Naspas-Stiftung „Initiative und Leistung“ im Jahr 1989 hat die Naspas dauerhaft die Voraussetzung zur Förderung regionaler gesellschaftlicher Initiativen geschaffen. Ziel der Stiftung ist es, möglichst viele Akteure bei der Umsetzung von neuen Ideen zu unterstützen. Sie fördert vor allem Projekte von Vereinen und Institutionen, die sich für Kinder und Jugendliche, Kultur, Kunst, Sport, Heimat- und Brauchtumspflege, Umweltschutz und Gesundheitspflege engagieren.

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.

6.2 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 wollen diesen Dialog nutzen, um eine Wesentlichkeitsprüfung bei der Weiterentwicklung unserer Geschäftspolitik, unseres Produktangebots und unserer gesellschaftlichen Initiativen durchzuführen.

Wir haben bereits Verfahren geschaffen, mit deren Hilfe wir unser Angebot unter Einbeziehung unserer Anspruchsgruppen überprüfen. Dazu haben wir in 2017 unter anderem eine Mitarbeiterbefragung zum Stand der digitalen Fitness durchgeführt. Ziel war es, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Naspas im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Finanzbranche zu ermitteln. Mit Kundenbefragungen wie einem Qualitäts-Check zur telefonischen Erreichbarkeit, zur Beratungsqualität von Firmen- und Gewerbekunden und zur Kundenzufriedenheit und -bindung von Privatkundinnen und -kunden nach einem Beratungsgespräch stellen wir sicher, dass wir unser Angebot permanent nach den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden weiterentwickeln.

Die Naspas ist Mitglied im Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen (SGVHT) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe.

Wir spenden nicht an Parteien und Politiker.

6.3 Unsere Anspruchsgruppen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kundinnen und Kunden
- Träger
- Geschäftspartner
- Lokale Institutionen, Vereine
- Bürgerinnen und Bürger
- Zivilgesellschaftliche Akteure
- Nichtregierungsorganisationen

H20 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

H20	Angesprochene Zielgruppe /Anspruchsgruppe	Anzahl der Dialoge	Art des Dialogs
	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6	Info-Abend Naspa 4.0, Naspa-App 4.0, Mitarbeiterzeitschrift „Naspa inteam“, Mitarbeiterbefragung „Digitale Fitness“, Ideenmanagement
	Kunden	10	Kundenbefragungen „NaspaKundenbarometer“, „Telefonische Erreichbarkeit“ und „Firmenkunden-Dialog Finanzcheck“, Naspa-Dialog, Naspa-Impulszirkel Mittelstand, Naspa-Impulszirkel Junior, Steuerberaterforum, Naspa-Forum für Heil- und Freiberufler, Bürogolf
	Geschäftspartner	3	Sommerabend der Wirtschaft, Wiesbaden wunderbar, Wiesbadener Wirtschaftsdialog
	Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)	31	Gremiensitzungen
	Breite Öffentlichkeit/Bürger	5	Wiesbaden Engagiert!, Limburg Engagiert!, Aktionstag Ehrensache, Aktionstag „Schelmengraben aktiv“, Kurze Nacht der Galerien und Museen
	Meinungsbildner	1	Pressekonferenz
	Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	20	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 und im ÖKOPROFIT-Klub Wiesbaden

6.4 Beitrag zum Gemeinwesen

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

H21	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	32.151.786
	Personalaufwand	85.489.257
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge	2.818.000
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	24.100.548
	Gesamt	144.559.591

6.5 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 22.900 der 310.453 Privatgirokonten Basiskonten

P7 Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	310.453	307.941
davon: Basiskonten	22.900	21.700

6.6 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 33 SB-Centern eine verlässliche Versorgung der Bevölkerung. Im vergangenen Jahr haben wir 13 Standorte modernisiert, weitere folgen in den nächsten Jahren. 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.

Die neuen Filialen orientieren sich an der Idee eines Dorfplatzes: einem Ort, der zum Verweilen und zum Austausch einlädt, an dem aber auch über Themen gesprochen wird, die den Menschen wichtig sind. Unsere Kundinnen und Kunden sollen sich hier wohlfühlen und vertrauensvoll über Geldangelegenheiten sprechen können. Wie wichtig die persönliche Beratung ist, zeigen Studien. Viele Bankkundinnen und -kunden informieren sich im ersten Schritt im Internet über Produkte und Dienstleistungen. Mehr als 88 Prozent von ihnen entscheiden sich aber erst nach einem persönlichen Beratungsgespräch für ein bestimmtes Produkt, unabhängig davon, wie alt oder technisch interessiert sie sind. Vor allem für kompliziertere Produkte, wie eine Baufinanzierung, Altersversorgung oder die Anlage nach Erbschaften, wird eine persönliche Beratung gewünscht. Denn die Beraterinnen und Berater der Naspas sind dafür geschult, den individuellen Bedarf und die besondere Lebenssituation der Kundinnen und Kunden zu beurteilen und ein passendes Angebot für den spezifischen Bedarf jeder Kundin/jedes Kunden zu entwickeln.

Intensivere Nutzung digitaler Angebote

Für alltägliche Bankgeschäfte werden die digitalen Zugangswege zur Naspas immer intensiver genutzt. Im Jahr 2017 erhöhte sich etwa die Anzahl der Kundinnen und Kunden im Bereich des Onlinebanking um 14.000 auf rd. 173.000, das entspricht einer Onlinebanking-Quote von 50 Prozent. Mit der Einführung der Internetfiliale haben wir auf diese Entwicklung reagiert. Sie bietet modernste technische Voraussetzungen für das Online- und Mobilebanking und ist mit durchschnittlich 1,7 Mio. Besuchen pro Monat ein wichtiger Kontaktpunkt. Unser Ziel ist es, unser Beratungs-, Produkt- und Serviceangebot übergreifend in den Filialen und auch online anzubieten.

Mit der Internetfiliale haben wir unser Multikanal-Angebot deutlich erweitert und schaffen damit eine echte Wahlfreiheit: Unseren Kundinnen und Kunden steht jetzt auch online ein umfangreiches Naspas-Service-Center mit einer großen Produktpalette zur Verfügung. Wir bieten dort beispielsweise die Möglichkeit, ein Girokonto zu eröffnen, eine SparkassenCard zu bestellen oder eine Versicherung abzuschließen. Parallel haben wir unsere Serviceleistungen ausgebaut: Wer eine persönliche Beratung wünscht, erreicht seine Naspas-Beraterin oder seinen Naspas-Berater auch über die Internetfiliale. Für Fragen rund um das Konto und Bankgeschäfte bieten wir zum Beispiel den Service-Chat, der im Jahr 2017 bereits mehr als 9.000 Mal in Anspruch genommen wurde. Eine weitere wichtige Innovation ist die Video-Legitimation: In der Internetfiliale können sich Neukundinnen und Neukunden schnell, sicher und den gesetzlichen Vorschriften entsprechend per Video legitimieren, ohne dazu wie bisher zur Post oder in eine Filiale gehen zu müssen.

Innovative und sichere Anwendungen

Im vergangenen Jahr nutzten mehr als 43.000 Kundinnen und Kunden der Naspa die Sparkassen-Apps, über die wir auch innovative Funktionalitäten wie „Kwitt“ und die „Fotoüberweisung“ bereitstellen. Mit „Kwitt“ lassen sich beispielsweise kleinere Geldbeträge schnell und einfach zwischen zwei Smartphones transferieren, während die komfortable „Fotoüberweisung“ zum Beispiel das mühsame Abtippen der IBAN erspart. Als eine von bundesweit sechs Sparkassen bietet die Naspa Studierenden zudem seit Ende 2016 die Möglichkeit, mit dem Smartphone bargeldlos in der Mensa zu bezahlen. Dazu wird die kostenfreie App „Blue Code“ genutzt, die auf dem Smartphone einen Barcode generiert. An der Kasse wird der Barcode direkt vom Handydisplay abgescannt, um den Bezahlvorgang abzuschließen. Die Nutzer können mit diesem Verfahren anonym einkaufen, da beim Bezahlen keine sensiblen Daten übertragen werden. Entsprechend können auch die Händler keine Rückschlüsse über ihre Kundinnen und Kunden ziehen. Vor diesem Hintergrund sehen wir „Blue Code“ auch als eine zukunftsweisende Alternative zur Barzahlung, die wir derzeit an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden und der Hochschule Geisenheim erproben.

P8 Zugang zu Finanzdienstleistungen	Anzahl
Geschäftsstellen (personenbesetzt)	109
SB-Filialen	33
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	269
Geldausgabeautomaten	253
<i>davon:</i> Ein- und Auszahlautomaten	159
Nutzer Online-/Mobile Banking	173.000
Nutzer der Sparkassen-App	43.000

6.7 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Die Naspa bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt bauen wir 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 Naspa-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 Onlinebanking 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 Onlinebanking. Ab einem Punktestand von 90 gilt eine Website als barrierefrei.

Die Betreuung geflüchteter Menschen bildete im vergangenen Jahr einen Schwerpunkt unseres Engagements. Denn eine Bankverbindung ist eine grundlegende Voraussetzung für ihre erfolgreiche Integration. Die Naspa hat schnell auf die stark gestiegene Nachfrage reagiert und regional in ausgewählten Finanz-Centern für Zugewanderte die Möglichkeit geschaffen, ein Guthabenkonto zu eröffnen. Dort betreuen speziell geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kontoeröffnung. Neben der Klärung von Fragen der Legitimation muss auch die Verständigung sichergestellt werden. Denn nicht selten ist neben eingeschränkten Sprachkenntnissen in vielen Fällen auch die Lese- und Schreibkompetenz eine Herausforderung bei der Kontoeröffnung.

Vor diesem Hintergrund hat die Sparkassen-Finanzgruppe Informationsblätter zur Kontoeröffnung in Englisch, Französisch, Arabisch, Dari, Farsi und Tigrinya entwickelt, die auch in der Naspa eingesetzt werden. Für andere Sprachen wie etwa Urdu gibt es derzeit keine Informationsmaterialien. In vielen Fällen wird eine Übersetzerin oder ein Übersetzer zur Kontoeröffnung hinzugezogen. Per 31.12.2017 führt die Naspa 2.477 Konten für Flüchtlinge.

P9 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl
Filialen mit barrierefreiem Zugang	101
Geldautomaten mit akustischen und tastbaren Hilfen	4
Geldautomaten mit tastbaren Hilfen	n.e.**
Unterfahrbare Geldautomaten	n.e.
Weitere Angebote	
Barrierefreies Onlinebanking und Internetfiliale*	
Barrierefreie SB-Geräte durch senkrechte Bildschirme	

*Im Rahmen des Angebotes des zentralen IT-Dienstleisters der Sparkassen, der Finanz Informatik GmbH & Co KG.

**Seit 2015 angeschaffte SB-Geräte sind teilweise barrierefrei: GAA/SBT: senkrechter Bildschirm und Blindenschrift auf der Tastatur.

7 Achtung von Menschenrechten

7.1 Bewertung von Risiken im Bereich Achtung von Menschenrechten

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.

7.2 Achtung der Menschenrechte

Für die Naspas gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung regionaler Unternehmen und Anbieter.

7.3 Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

Die Naspas erwartet, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen und dass Lieferanten bzw. Dienstleister die jeweils geltenden gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten.

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

8.2 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.

Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Compliance geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung der Corporate Governance, die 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).

H10	Compliance-Richtlinien	Status
	Abteilung Compliance	implementiert
	Compliance-Beauftragter	vorhanden
	Compliance-Bericht an Vorstand und Verwaltungsrat	regelmäßig
	Externer Compliance-Bericht	keine Berichterstattung

Impressum

Herausgeber

Nassauische Sparkasse

Rheinstraße 42-46

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 364-0

E-Mail: info@naspas.de

www.naspas.de

Verantwortlich

Daniela Gramlich, Nassauische Sparkasse

Erstellt mit dem **kap N Publisher**©

www.kap-n.de