



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

Sparkasse Krefeld

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Krefeld

Christin Kaulhausen

Ostwall 155
47798 Krefeld
Deutschland

0 21 51 / 68 - 2117
christin.kaulhausen@sparkasse-krefeld.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse ist gemäß § 1 des Sparkassengesetzes NRW eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband, der von der Stadt Krefeld, dem Kreis Viersen und der Stadt Willich gebildet wird. Der Sparkassenzweckverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Krefeld. Satzungsgebiet der Sparkasse sind das Gebiet des Trägers sowie die angrenzenden Kreise Heinsberg, Kleve, Mettmann, Wesel, der Rheinkreis Neuss, der Rhein-Erftkreis sowie die kreisfreien Städte Düsseldorf, Duisburg, Essen, Köln und Mönchengladbach. Sie ist Mitglied des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbands, Düsseldorf, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), Berlin, angeschlossen.

Aufgabe der Sparkasse ist es gemäß § 2 des Sparkassengesetzes NRW, der geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft, insbesondere des Geschäftsgebietes und ihres Trägers, zu dienen. Sie stärkt den Wettbewerb im Kreditgewerbe. Sie versorgt im Kreditgeschäft vorwiegend den Mittelstand sowie die wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreise. Sie führt ihre Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung ihres öffentlichen Auftrags, der das gesamte Geschäftsmodell prägt. Gewinnerzielung ist nicht Hauptzweck des Geschäftsbetriebes. Sie betreibt im Rahmen des Sparkassengesetzes NRW und den nach diesem Gesetz erlassenen Begleitvorschriften alle banküblichen Geschäfte.

Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region.

Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kundinnen und Kunden bei Förderbanken. Wir kennen unsere Kundschaft persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb finanzieren wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze. Wir verwenden die Einlagen unserer Kundschaft vorrangig zur Refinanzierung 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 für jedermann bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen.

In 75 Geschäftsstellen sind wir für unsere Kundschaft da, davon 59 mitarbeitergestützte Geschäftsstellen, 13 Geschäftsstellen, in denen neben einem Geldautomaten auch sonstige SB-Leistungen angeboten werden, sowie vier Geschäftsstellen, die ausschließlich aus einem Geldautomaten bestehen. Um die Bereitstellung von flächendeckenden Finanzdienstleistungen auch in Zukunft zu ermöglichen, wurde das Geschäftsstellennetz der Sparkasse Krefeld optimiert. Insgesamt sind wir künftig mit 38 Filialen, 25 SB - Stellen sowie einer Mobilen Filiale im Geschäftsgebiet präsent. Zudem bauen wir unser ServiceCenter zu einer vollumfänglichen Medialen Filiale aus. Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich bis zum 31. Dezember 2019 gegenüber dem Vorjahr um 4,7 % auf 1.556 Mitarbeitende verringert, von denen 915 vollzeitbeschäftigt, 533 teilzeitbeschäftigt sowie 108 in Ausbildung sind. Der Rückgang ist auf eine natürliche Fluktuation zurückzuführen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Die Sparkasse Krefeld als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist mit ihrem auf Regionalität und das Gemeinwohl ausgerichteten Geschäftsmodell ein wichtiger Impulsgeber für die nachhaltige Entwicklung in der Region. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten. Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der auf die Balance zwischen Ökonomie, Sozialem und Ökologie achtet.

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

In einigen Teilbereichen setzen wir jedoch bereits Nachhaltigkeitsmaßnahmen um. Dazu gehören unter anderem ESG-Screening von Eigenanlagen (Environmental, Social und Governance; siehe Leistungsindikator G4-FS11), die Reduzierung des Energieverbrauchs durch Green IT sowie energieeffiziente Sanierungsmaßnahmen an Gebäuden (siehe DNK-Kriterium 11-12), konkrete

Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit (siehe DNK-Kriterium 15) und vielfältige Maßnahmen im Bereich Gemeinwesen (siehe DNK-Kriterium 18). Nachhaltigkeitsstandards wie UN Global Compact oder ILO Kernarbeitsnormen finden derzeit noch keine systematische Berücksichtigung.

Als in der Region tief verwurzeltes Kreditinstitut übernimmt die Sparkasse Krefeld an der Nahtstelle von Unternehmen, Verbrauchern und kommunaler Verwaltung Verantwortung bei der Lösung komplexer Zukunftsaufgaben. Deswegen setzt sich die Sparkasse Krefeld aktiv mit den veränderten Umweltbedingungen, nachhaltigen Produkten und sozialen Anforderungen auseinander. Dadurch werden die Lebensbedingungen im eigenen Umfeld verbessert, die ökonomische Entwicklung der regionalen Wirtschaft gestärkt und der Zusammenhalt der Gesellschaft gestützt.

2. Wesentlichkeit

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

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse Krefeld umfasst die Stadt Krefeld, den Kreis Viersen sowie den südlichen Kreis Kleve. Das sozioökonomische Umfeld weist keinerlei Besonderheiten auf und liegt, beispielsweise in Bezug auf die Kaufkraftkennziffer, auf dem Durchschnittsniveau des Bundes. Ebenfalls liegen keine ökologischen oder politischen Besonderheiten im Umfeld der Sparkasse Krefeld vor.

Aus Sicht der Sparkasse Krefeld wirken aktuell folgende Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit ein:

Soziale Aspekte: Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gesellschaftliches Engagement, Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung in der Region

Ökologische Aspekte: Energiesparen und Klimaschutz, Angebot nachhaltiger Spar- und Anlageprodukte, Nachhaltigkeitsaspekte in der Finanzierung

Ökonomische und Governance Aspekte: Faire Beziehung zur Kundschaft, Nachhaltigkeitsfilter für Eigenanlagen, seriöse und zuverlässige Unternehmensführung.

Die DekaBank hat in Abstimmung mit dem DSGVO bei der Nachhaltigkeitsberatungsgesellschaft imug eine Studie in Auftrag gegeben, mit der die Einschätzung der Bevölkerung zum Themenfeld Sparkassen und

Nachhaltigkeit ermittelt wurde. Die Erkenntnisse wurden in die Umsetzung des laufenden Nachhaltigkeitsprozesses implementiert.

Das mit Abstand wichtigste Nachhaltigkeitsthema aus Kundensicht ist das faire Verhalten gegenüber der Kundschaft. Die weiterhin wichtigen Themen aus Kundensicht sind seriöse und zuverlässige Unternehmensführung, das Angebot nachhaltiger Sparprodukte und der Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung in der Region. Auf die Chancen und Risiken in Bezug auf die identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte wird unter den entsprechenden DNK-Kriterien bzw. Indikatoren eingegangen.

Im weiteren Nachhaltigkeitsprozess wird geprüft, inwieweit wir den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zukünftig noch stärker für die Weiterentwicklung unserer Geschäftspolitik, unseres Produktangebots und unserer gesellschaftlichen Initiativen nutzen können.

In unserer Geschäftsstrategie bekennen wir uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Handelns. Die Eckpunkte unserer Geschäftsstrategie richten sich an einem nachhaltigen, langfristigen Unternehmenserfolg aus. Ziel ist es, die Sparkasse Krefeld als Marktführer dauerhaft zu positionieren und sie konsequent auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Hohe Kundenorientierung und nachhaltige betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbinden wir mit unserem Engagement für Gesellschaft und Wirtschaft in der Region. Kundenzufriedenheit und -bindung sichern somit ein nachhaltiges Wachstum. Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses werden die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken (z.B. Produkte, Prozesse, Qualifikation der Mitarbeitenden) der Sparkasse Krefeld, sowie die verschärften wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und (Mega-)Trends (z.B. Niedrigzinsniveau, Kostenentwicklung, Marktanteile, Digitalisierung, demografischer Wandel) diskutiert, bewertet und zusammengefasst.

Zudem wird unser wirtschaftlicher Erfolg in entscheidendem Maße von der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte geprägt, was für uns von hoher strategischer Bedeutung ist. Kern unserer Unternehmenskultur sind die Bausteine

- „Unsere Werte“,
- „Unser Selbstverständnis“ sowie
- „Unser Führungsverständnis“,

die in „Unser Sparkassenbuch“ dokumentiert und an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehändigt wurden. Vor allem der Baustein „Unser Selbstverständnis“ basiert auf wichtigen Aspekten der Nachhaltigkeit, die Teil unserer Unternehmensidentität sind.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Nachhaltigkeit ist tief in unserer Geschäftsstrategie verwurzelt. Die Kernelemente unserer Geschäftsstrategie sind:

- „Unsere Vision 2020“,
- Unsere Balanced Scorecard (BSC) sowie
- Unsere sechs Unternehmensziele

Auf dieser Grundlage leiten wir alljährlich aus den strategischen Handlungsfeldern die quantitative und qualitative operative Jahresplanung ab. Zu den sechs Unternehmenszielen gehört beispielsweise die Etablierung unserer Werte, unseres Selbstverständnisses und unseres Führungsverständnisses als Kern unserer Unternehmenskultur.

Im Rahmen unseres jährlich stattfindenden Strategieprozesses beschäftigen wir uns im Rahmen einer „SWOT-Analyse“ intensiv mit den internen Rahmenbedingungen, d.h. den Stärken und Schwächen der Sparkasse Krefeld, die kulturelle, strukturelle und strategische Sichtweisen beinhalten. Auf der Grundlage von Zahlen, Daten und Fakten der Bereiche Controlling und Finanzen, Vertriebsmanagement, Unternehmenskommunikation und unter Federführung des Fachbereiches Personal und Strategie werden die Aspekte im Vorstand diskutiert, (qualitativ) bewertet und in einer SWOT zusammengefasst. Ausgangsbasis hierfür war die im Vorjahr verabschiedete SWOT-Analyse, die auf Änderungsbedarf geprüft wurde. Zusätzliche Berücksichtigung finden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und (Mega-) Trends. Als Herausforderungen sind vor allem das Niedrigzinsniveau, die Kostenentwicklung, die Entwicklung der Marktanteile, die Digitalisierung und der demografische Wandel zu nennen. Diese Themen bieten sowohl Chancen als auch Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung der Sparkasse Krefeld. Bei der „SWOT-Analyse“ achten wir strikt auf die Konsistenz von Vision, Unternehmenszielen und BSC.

In unserer im Rahmen des Strategieprozesses regelmäßig aktualisierten BSC finden sich die quantitativen Ziele mit höchster Priorität wieder. Sie hilft uns dabei, die quantitativen Ziele mittels geeigneter branchenüblicher Maßgrößen - z.B. Cost Income Ratio, Aufwandsquoten und die Zufriedenheit der Kundschaft und der Mitarbeitenden - zu überprüfen und zu steuern. Konkrete Ziele in Bezug auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen oder ökologische Aspekte werden dabei noch nicht ausdrücklich berücksichtigt.

Ziel der Sparkasse ist es beispielsweise, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu festigen und zu erhöhen sowie den fachlichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Sparkasse Krefeld bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen. Dazu nimmt die Sparkasse Krefeld nun zum zweiten Mal am „Rheinischen Cross-Mentoring-Programm“ teil, einem Führungskräfteentwicklungsprogramm für Mitarbeiterinnen. Zudem findet seit 2018 ein regelmäßiger Austausch des Gesamtvorstandes mit den weiblichen Fach- und Führungskräften statt, in denen die Mitarbeiterinnen Themen rund um Karriere mitgestalten können.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Die Sparkasse Krefeld ist als Finanzdienstleister ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufs und arbeitet zum Wohle der Menschen und Unternehmen der Region. Unsere Wertschöpfung erbringen wir im Wesentlichen in unserem Geschäftsgebiet und richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus.

Soziale, klimatische und ökologische Veränderungen wirken sich auch auf die Kreditwirtschaft aus. Insbesondere mit dem Klimawandel verbundene Risiken, etwa durch Wetterextreme (physische Risiken) oder transitorische Risiken, spielen mit Blick auf die Finanzmarktstabilität künftig eine wichtigere Rolle.

Die nationalen wie auch internationalen Aufsichtsbehörden haben 2019 Nachhaltigkeitsaspekte in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit gerückt. Die BaFin hat Ende 2019 das „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ veröffentlicht und ihre Erwartungen an Kreditinstitute darin präzisiert. Im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion hat sie angekündigt, das Management von Klimarisiken im Kreditgeschäft künftig stärker zu berücksichtigen.

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

Nachfolgend stellen wir dar, inwieweit Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft, im

Passivgeschäft und in der Eigenanlage gegenwärtig berücksichtigt wird.

Geldanlage

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

- Deka-Nachhaltigkeit Aktien
- Deka-Nachhaltigkeit Kommunal
- Deka-Nachhaltigkeit Renten
- Deka-StiftungenBalance

Derzeit arbeiten wir an der Neustrukturierung und Intensivierung des Angebots nachhaltiger Geldanlagen.

Aktivgeschäft

Auf der Grundlage unseres öffentlichen/gesellschaftlichen Auftrags ist es unsere Kernaufgabe, die Bevölkerung, die Unternehmen und kommunalen Institutionen in unserem Geschäftsgebiet mit Krediten zu versorgen. Wir verfügen über umfassende Kenntnisse der regionalen Märkte und betreuen auf der Grundlage des Regionalprinzips vorrangig Kundschaft aus der Region. Dies ermöglicht es uns, Risiken im Kreditgeschäft frühzeitig zu erkennen.

Kontrolle und Steuerung allgemeiner Bankrisiken gehören zu den Kernaufgaben eines Kreditinstituts. Zu den wesentlichen Risiken von Kreditinstituten zählen: Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken. Die Kreditrisikostategie der Sparkasse definiert die genauen Vorgaben für die Vergabe von Krediten und ist für alle Mitarbeitende verbindlich.

Wir setzen seit Jahren Verfahren und IT-Instrumente im Risikomanagement ein. Hierbei nutzen wir von der S-Finanzgruppe zentral entwickelte Konzepte, die die verschiedenen Verfahren und Methoden verbinden und in eine Risikolimitierung auf Ebene des Gesamtinstituts sowie der einzelnen Risikoarten einbetten.

Eigenanlage/Depot A

Unsere Refinanzierung erfolgt vorrangig über Kundeneinlagen oder Förderbanken. Für die Eigenanlage werden Vermögenstitel ausgewählt, die unseren Liquiditäts-, Risiko- und Ertragsanforderungen am besten entsprechen. Unter Leistungsindikator G4-FS11 wird beschrieben, wie wir Nachhaltigkeit in der Eigenanlage implementiert haben.

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Als Sparkasse sind wir gemäß unserer Satzung dem Regionalprinzip verpflichtet. Vor Ort oder in der Region verfügbare Produkte und Dienstleistungen beziehen wir, auch ohne dass hierzu eine Richtlinie besteht, möglichst unter Einbindung von kleinen und mittleren Unternehmen bzw. Anbietern aus der Region. Darüber hinaus beschränken wir unseren Einkauf im Wesentlichen auf Anbieter aus Deutschland oder kaufen bei Partnerunternehmen in der S-Finanzgruppe. Unsere ungefähr 550 unterschiedlichen Produkte für den Bankbetrieb beziehen wir bei circa 25 Lieferanten. Eine aktive Einbeziehung von Nachhaltigkeitsthemen und –problemen in den Dialog mit unseren Geschäftspartnern erfolgt derzeit nicht.

Die Einhaltung von Arbeitsrechten und Mitbestimmung ist in Deutschland unternehmerischer Standard und wird von staatlicher Seite überwacht. Dazu zählt unter anderem die Bezahlung nach dem Mindestlohngesetz in Niedriglohnbranchen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für nachhaltiges Handeln in der Sparkasse Krefeld hat die Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Krefeld, die operative Umsetzung liegt bei dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Er ist im Bereich Unternehmenskommunikation angesiedelt und berichtet an die Vorstandsvorsitzende.

6. Regeln und Prozesse

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

Unsere nachhaltige Geschäftsstrategie, die ihr zugrunde liegenden Annahmen sowie die Zielerreichung der quantitativen und qualitativen Ziele werden nach einem standardisierten Prozess regelmäßig im Rahmen von Vorstandssitzungen ggf. unter Beteiligung von Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern überprüft und angepasst. Dieser Prozess ist in einer internen Arbeitsanweisung dokumentiert.

Einzelne operative Entscheidungen treffen und kontrollieren die jeweiligen Bereiche in enger Abstimmung mit dem Vorstand. In wöchentlichen Vorstandssitzungen, Jour-Fixe-Gesprächen zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Bereichsleitungen sowie einer regelmäßigen Führungsrunde wird über alle geschäftspolitischen Themen, darunter auch Nachhaltigkeit, informiert und diskutiert. Die operativen Umsetzungen verantworten die Fachbereiche. Unsere Mitarbeitenden erhalten entsprechende Informationen über ihre Führungskräfte, Mitarbeitendenveranstaltungen und unser Intranet. Grundsätzlich werden wir auch zukünftig überall dort, wo aus unserer Sicht einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit zusätzlichen Planungs-, Steuerungs- und Controlling-Bedarf erforderlich machen, die notwendigen Prozesse und Verfahren aufsetzen.

Regelmäßige Befragungen von Kundschaft und Belegschaft sowie unser Beschwerdemanagement helfen zudem, die eigene Arbeit aus deren Perspektive zu reflektieren und falls erforderlich Anpassungen

vorzunehmen, beispielsweise im Hinblick auf Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse.

An der jährlichen Erstellung des nichtfinanziellen Berichts wirken die Bereiche Organisation, Liegenschaftsmanagement, Zentrale Dienste, Geld- und Kapitalmärkte, Compliance, Personal und Strategie und Vertriebsmanagement sowie die Gleichstellungsbeauftragte mit. Die Erstellung wird durch den Bereich Unternehmenskommunikation koordiniert.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Der jährlich durchgeführte Strategieprozess wird durch Maßgrößen in einer Balanced Scorecard unterlegt. Somit werden Strategie und Umsetzung regelmäßig miteinander abgeglichen.

Neben finanziellen Steuerungskennzahlen berücksichtigt die Sparkasse Krefeld in den einzelnen Bereichen regelmäßig eine Reihe von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Diese umfassen insbesondere Kennzahlen zu Arbeitnehmerbelangen (z.B. Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Mitarbeitende in Elternzeit, Teilzeitquote, Geschlechterverteilung in Führungspositionen), zu Sozialbelangen (z.B. Spenden, Sponsoring, Stiftungen), zu Kundenbelangen (z.B. Kundenzufriedenheit, Kundenentwicklung) und zu compliancerelevanten Themen. Diese Daten werden regelmäßig und zum Zwecke der Vergleichbarkeit methodisch konsistent von den jeweils zuständigen Fachabteilungen erhoben, gegebenenfalls unter Einbindung spezialisierter externer Dienstleister. Explizite Leistungsindikatoren auf Basis einer Nachhaltigkeitsstrategie wurden bisher allerdings nicht festgelegt.

Der Verhaltenskodex der Sparkasse beinhaltet interne Verhaltensregeln für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse auf allen Ebenen, um den gesetzlichen Anforderungen, aber auch ethischen und gesellschaftlichen Maßstäben gerecht zu werden. Er schafft mittels einer nicht abschließenden Zusammenfassung von Regeln, die aufgrund von bestehenden Rechtsquellen außerhalb und innerhalb der Sparkasse zu beachten sind, eine Orientierung für eine offene, transparente, rechtskonforme und verlässliche Erledigung aller Geschäfte und Abläufe in der Sparkasse. Die sorgfältige Beachtung des Kodex beim täglichen Handeln trägt zu einem fairen Miteinander bei. Die uneingeschränkte Einhaltung des Kodex ist unerlässlich.

Der Vorstand ist darüber hinaus für die Entwicklung, Förderung und Integration einer angemessenen Risikokultur verantwortlich. Diese beschreibt allgemein die Art und Weise, wie Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Risiken umgehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Folgende Bestandteile des Verhaltenskodex (siehe DNK-Kriterium 7) sind mit Blick auf diesen Indikator besonders Hervorzuheben:

- *Unser Sparkassenbuch* beschreibt seit dem Jahr 2015 in den drei Rubriken „Unser Selbstverständnis“, „Unsere Werte“ und „Unser Führungsverständnis“, was uns ausmacht, wie wir zusammen arbeiten und unser Haus führen wollen. Zu unseren Werten gehören Wertschätzung, Vertrauen, Verwurzelung, Nachhaltigkeit, Selbstverantwortung, Leistung und Konfliktfähigkeit.
- Der *Corporate Governance Kodex* fasst gesetzliche Bestimmungen, Richtlinien, Kodizes, Absichtserklärungen und das Leitbild der Unternehmensleitung und –überwachung zusammen und gilt für Vorstand und Verwaltungsrat.
- Die *Richtlinie für integrires Handeln* regelt die Werte der Sparkasse Krefeld und ihre Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter anderem in Sachen Regeltreue, Interessenskonflikte sowie Annahme und Zuwendung von Gefälligkeiten und Korruption.

8. Anreizsysteme

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

Die für unser Haus geltenden Vergütungssysteme sind auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Gesamthauses und die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele ausgerichtet. Die fixen Vergütungsbestandteile unserer Vergütungssysteme sind geprägt durch die Bestimmungen des TVöD-S (für rund 99% der bei uns beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), ergänzt um das Grundprinzip einer markt- und funktionsgerechten Gesamtvergütung. Damit nutzen wir im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, dass die Sparkasse Krefeld von (potenziellen) Mitarbeitenden als attraktiv wahrgenommen wird und diese langfristig an unser Haus gebunden werden können.

Variable außertarifliche Vergütungsbestandteile in Ergänzung zur festen Jahresvergütung zielen darauf ab, die Bereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, sich aktiv am langfristigen und nachhaltigen Erfolg unseres Hauses zu beteiligen. Bei der Leistungsbemessung werden neben quantitativen und qualitativen Kriterien auch andere wesentliche Aspekte, die in unserem „Sparkassenbuch“ beschrieben sind, mit einbezogen. Dazu gehören u.a. Kundenzufriedenheit und nachhaltige Beratung, aber auch das Teamverhalten sowie die Zusammenarbeit und Unterstützung anderer Bereiche. Bei den Teamleistungen wird z.B. auch das regionale Engagement berücksichtigt. Im Rahmen eines festgelegten Verfahrens erfolgt die Entscheidung über variable Vergütungsbestandteile durch die Führungskräfte bis hin zum Vorstand auf Basis von begründeten Anträgen. Die variablen, leistungsorientierten Vergütungen machen in Summe nur einen untergeordneten Teil der Gesamtvergütung der Beschäftigten aus. Sie bieten keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassenverbände basiert. Von der Möglichkeit einer Leistungszusage wurde auch in 2019 unverändert kein Gebrauch gemacht. Nachhaltigkeitsziele wurden daher nicht implementiert.

Der Verwaltungsrat wird nach den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) regelmäßig über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme unseres Hauses informiert, so dass er sich auch ein Bild über die Angemessenheit der Vergütung machen kann. Sämtliche betrieblichen Leistungen werden geschlechtsunabhängig geleistet und werden Voll- und Teilzeitbeschäftigten gewährt. Die Sparkasse Krefeld erstellt seit 2019 gemäß § 16 der InstitutsVergV jährlich einen Vergütungsbericht und veröffentlicht diesen auf ihrer Webseite. Darin sind die Vergütungsstrukturen genauer dargestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Siehe DNK-Kriterium 8. Anreizsysteme.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Sparkasse Krefeld beschäftigt nur Mitarbeitende im Inland. Eine Offenlegung zu diesem Indikator erfolgt aus Vertraulichkeitsgründen nicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Aus unserem gemeinwohlorientierten Geschäftsmodell und dem ihm zugrundeliegenden öffentlichen Versorgungsauftrag ergeben sich die Anspruchsgruppen der Sparkasse. Menschen, Unternehmen und Kommunen in unserem Geschäftsgebiet sollen von der Geschäftstätigkeit der Sparkasse profitieren. Als nicht kapitalmarktorientierte Finanzinstitute sind die Sparkassen denjenigen verpflichtet, die in der Region tätig sind.

Unsere relevanten Anspruchsgruppen, die sich im Rahmen des öffentlichen Auftrags aus dem Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen ergeben, sind insbesondere:

- Kundschaft, Geschäftspartner;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheidungsträger);
- lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft);
- zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen;
- breite Öffentlichkeit (Bürgerinnen und Bürger).

Die Sparkasse Krefeld ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeitenden sind in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unserer Kundschaft und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern in der Region.

Diese Dialoge werden bislang häufig nicht im Sinne der Nachhaltigkeit formalisiert, umfassen aber ein breites Spektrum an Themen, die für die zukunftsfähige wirtschaftliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung der Region wesentlich sind. Wir nutzen den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen, um unsere Geschäftspolitik, unser Produktangebot und unsere gesellschaftlichen Initiativen weiterzuentwickeln. Unter dem Indikator GRI SRS-102-44 sind die wichtigsten Dialogformate aufgeführt.

Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags. Denn eine zufriedene Kundschaft empfiehlt uns als Finanzpartner weiter – und ermöglicht es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von

Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. 79 Prozent unserer Kundschaft empfehlen laut einer Kundenbefragung die Sparkasse Krefeld weiter.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Einbindung unserer Stakeholder wurde bislang selektiv durchgeführt. Der Schwerpunkt lag hier auf Kundschaft, Mitarbeitenden und Trägern. Im Folgenden sind die wichtigsten Dialogformate aufgeführt:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Die Veranstaltungsreihe „Vorstand im Dialog“ bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit dem Vorstand persönlich über aktuelle geschäftspolitische Themen zu diskutieren und Ideen dort zu platzieren. Im Jahr 2019 stand das Thema „Sparkasse der Zukunft“ im Fokus des Austausches. In verschiedenen Dialogformaten wurden die Mitarbeitenden in die Gestaltung der Sparkasse der Zukunft einbezogen und informiert. Dabei wurden viele Impulse für den Veränderungsprozess aufgenommen.

Zudem wurden Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen und Hierarchiestufen als Gäste in aktuelle Projekte eingebunden, um deren Ideen in strategische Entscheidungen mit einfließen zu lassen.

Regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden helfen, die eigene Arbeit aus deren Perspektive zu reflektieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, beispielsweise im Hinblick auf Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse.

Der Gesamtvorstand hat sich einen regelmäßigen Austausch mit den weiblichen Fach- und Führungskräften vorgenommen. Im Jahr 2019 fand das zweite Treffen des Vorstands mit den weiblichen Fach- und Führungskräften statt. Der Wunsch vieler Mitarbeiterinnen nach intensiverer Förderung der weiblichen Beschäftigten durch Mentoring und internen Austausch wurde zeitnah

aufgegriffen und umgesetzt. Die Sparkasse beteiligt sich seit Beginn am Mentorenprogramm des RSGV und gründete 2019 ein formelles Frauennetzwerk, das auf eine große Resonanz stieß.

Kundinnen und Kunden:

Regelmäßige Befragungen der Kundschaft helfen uns, die eigene Arbeit aus deren Perspektive zu reflektieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Auch die Entwicklung der Kundenzufriedenheit überprüfen wir regelmäßig im Rahmen von Marktforschung sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen.

Beschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Beschwerdemanagements analysieren wir Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kundschaft weiterzuentwickeln.

Träger sowie Bürgerinnen und Bürger:

In unseren Gremien führen wir einen kontinuierlichen Dialog mit Politikerinnen und Politikern aus der Region. Neben den gesetzlichen Anforderungen und den bestehenden Berichtspflichten stand im Jahr 2019 insbesondere die zukünftige Ausrichtung der Sparkasse hier im Vordergrund.

In den verschiedenen Regionalbeiräten tauschen Träger und Bürger aus Politik und Wirtschaft aus der jeweiligen Region Gedanken zur Geschäftspolitik und wichtigen aktuellen Themen mit der Sparkasse aus und haben die Möglichkeit, Ideen und Anregungen zu platzieren (z.B. Spendenportal). Hier wurden etwa Fragestellungen zur Neuausrichtung der Sparkasse und zur Geschäftsstellenstruktur besprochen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Sparkasse Krefeld fühlen wir uns dem nachhaltigen Wachstum in unserer Region und der qualitativ hochwertigen Versorgung unserer Kundschaft mit modernen Finanzdienstleistungen verpflichtet. Wir möchten als Sparkasse Krefeld in unserem Kerngeschäft zu einer nachhaltigen Entwicklung in unserer Region beitragen. Wir haben den Anspruch, eine qualitativ hochwertige

Beratung und die dauerhafte Begleitung unserer Kundschaft sicherzustellen.

Die regelmäßige Überprüfung unseres Produkt- und Serviceangebotes im Hinblick auf den Kundenbedarf erfolgt unter Einbeziehung von Marktanalysen und im Austausch mit unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Verbundpartnern. Unser betriebliches Vorschlagswesen unterstützt die Einbringung von guten und anwendbaren Ideen zum Nutzen unserer Sparkasse. Darüber hinaus haben wir einen Innovationskreis etabliert, der sich mit neuen, digitalen Angeboten beschäftigt und diese auf einen sinnvollen Einsatz bewertet. Unser Ziel ist es nicht, „First Mover“ zu sein, sondern am Markt bereits etablierte Produkte und Dienstleistungen einzusetzen.

Die Nähe zur Kundschaft und die enge Verbindung mit unserer Kundschaft wird durch eine angemessene Präsenz vor Ort gestützt. Wir bieten so einen persönlichen Ansprechpartner ohne lange Anfahrtswege. In einer zunehmend digitalen Welt ist unser umfangreiches, multimediales Angebot ein weiterer Aspekt der Ressourceneffizienz. Durch die Möglichkeit, auf Endgeräten wie PC, Tablet oder Mobiltelefon die anfallenden Finanzgeschäfte zu erledigen, werden Ressourcen wie Papier geschont. Der weitgehende Verzicht auf Unterschriften und die Forcierung des elektronischen Postfachs für Dokumente und Verträge unterstützen dies zusätzlich.

Die nachhaltige und langfristige Begleitung der Investitionsvorhaben unserer privaten und gewerblichen Kundschaft ist uns ein Anliegen. Das Einbinden öffentlicher Finanzierungsmittel genießt hierbei einen hohen Stellenwert. Das Thema Energieeffizienz, insbesondere in privaten Haushalten, fördern wir durch entsprechende Finanzierungsangebote zum Bauen und Renovieren. Diese umfassen sowohl die Angebote unseres Kooperationspartners KfW als auch ein eigenes Modernisierungsdarlehen, mit dem Kundinnen und Kunden schnell und unbürokratisch entsprechende Maßnahmen finanzieren können. Die Reportings der NRW Bank bestätigen den Einsatz der Angebote in der Breite und eine steigende Nachfrage.

Spezielle Förderberatende mit besonderer Expertise stehen unserer gewerblichen Kundschaft insbesondere für Finanzierungen von Innovationen, energieeffizienten Maßnahmen oder Maßnahmen mit einer Ressourcen- oder Umweltrelevanz zur Seite, um diese Vorhaben zinsoptimiert und nachhaltig zu gestalten. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten für Beratungen zu Existenzgründungen und Nachfolgeregelungen runden das Bild ab. Eine systematische Ermittlung der sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Dienstleistungen ist derzeit allerdings nicht vorgesehen.

Zu unserem Produktangebot gehören auch entsprechende Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Neben den nachhaltigen Fonds der DekaBank sowie der Landesbanken haben Kundinnen und Kunden in unserer individuellen Vermögensverwaltung die Möglichkeit, Anlageuniversen festzulegen, die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen,

beispielsweise Anti-Rüstungs-Aspekte, Fair Trade und Umwelt. Darüber hinaus bieten wir intensiv Immobilienfonds der DekaBank an, die Nachhaltigkeitsaspekte im Betrieb aller ihrer Immobilien beachten. Die Kundennachfrage nach nachhaltigen Anlagen hat im letzten Jahr deutlich zugenommen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

100% unserer direkten Eigenanlagen sind konform mit dem „Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter kompakt“ von der DekaBank. Dieser Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen und Korruption.

Die Wertpapiere unserer Spezialfonds wurden von der Kapitalverwaltungsgesellschaft HelabaInvest in Zusammenarbeit mit einer der drei großen, global agierenden Ratingagenturen geratet. Der durchschnittliche ESG-Score des Portfolios beträgt A auf einer Skala von AAA bis CCC. Wir haben ein erstes Spezialfondsmandat auf einen ESG-Ansatz umgestellt. Mit den Fondsmanagern unserer Spezialfondsmandate stehen wir in regelmäßigem Austausch zum Thema Nachhaltigkeit und werden den Prozess des nachhaltigen Investierens weiter fortsetzen.

Die Prüfung umfasste insgesamt ca. 97% der gesamten Finanzanlagen. Bei den nicht geprüften Anlagen handelt es sich im Wesentlichen um Immobilien- und Immobilienkreditfonds.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Umweltauswirkung unseres direkten Geschäftsbetriebs ergibt sich im Wesentlichen aus Verbräuchen bei Gebäudeenergie, Papier und Wasser sowie darüber hinaus durch Abfälle. Insgesamt ist der Verbrauch von Ressourcen für den Geschäftsbetrieb für die Sparkasse Krefeld als Finanzdienstleister jedoch nicht von wesentlicher Bedeutung. Da wir verhältnismäßig wenig Ressourcen benötigen, werden weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen wesentliche Risiken ersichtlich.

Wir haben im Jahr 2019 ein Rezertifizierungsenergieaudit durchgeführt. Das (Rezertifizierungs-)Energieaudit untersucht und analysiert systematisch den Energieeinsatz und den Energieverbrauch. Die wesentlichen Einsparpotenziale und entsprechende Einsparmaßnahmen wurden im internen Energiebericht zusammengefasst.

Wir erheben die relevanten Nachhaltigkeitsindikatoren, wie z. B. den Energieverbrauch, um wesentliche Auswirkungen zu beobachten. Im Berichtsjahr 2019 verbrauchte die Sparkasse Krefeld ca. 8.172 Megawattstunden Strom und 8.770 Megawattstunden Wärme.

Für das Drucken und Kopieren in den Büros wird ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier (Siegel des Forest Stewardship Council) genutzt, was durch die zentrale Bestellung des Materials sichergestellt wird. Damit wird gewährleistet, dass das für die Herstellung verwendete Holz aus nachhaltiger und umweltgerechter Waldbewirtschaftung stammt. Die Entwicklung sowie die Angaben zum aktuellen Papierverbrauch sind dem Leistungsindikator zu entnehmen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Wir teilen grundsätzlich die Auffassung der Bundesbank und der BaFin, dass „Klima-, Umwelt und soziale Veränderungen materielle Risiken für einzelne Finanzmarktakteure sowie den Finanzmarkt als Ganzes bergen.“ Dabei können zwei unterschiedliche Risiken identifiziert werden. Physische Risiken durch Folgen des Klimawandels und Transitorische Risiken aus dem Übergang zu einer nachhaltigen, CO₂-neutralen Wirtschaft.

Mögliche physische Risiken für den Geschäftsbetrieb durch Naturgewalten/Unfälle werden grundsätzlich im Rahmen unseres Risikomanagements unter den „operationellen Risiken“ analysiert. Dabei bewerten wir die Auswirkungen derartiger externer Ereignisse auf die Ertrags- und Risikosituation der Sparkasse. Die mit unserem direkten Geschäftsbetrieb einhergehenden Treibhausgasemissionen messen wir derzeit noch nicht systematisch und legen sie daher nicht offen.

Umweltfreundliches Handeln ist auch unter Reputationsgesichtspunkten immer wichtiger. Das Klimaschutzpaket der Bundesregierung lässt erkennen, dass sich unsere Produktionsweise und unser Lebensstil im Sinne des Klimaschutzes verändern sollen. Vor diesem Hintergrund verlangen Kunden und Verbraucher mehr Transparenz über die Umwelleistung von Unternehmen. Insbesondere junge Menschen suchen ihre Anbieter und Arbeitgeber häufig auch nach Kriterien von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaffinität aus. Diese Entwicklung betrifft auch uns als Sparkasse.

Über Instrumente zur Steuerung von Umwelt- und Klimarisiken im Kerngeschäft verfügen wir aktuell nicht. Diese Frage betrachten wir unter DNK-Kriterium 4 und verzichten daher an dieser Stelle auf eine erneute Darstellung.

Im Geschäftsbetrieb halten wir alle gesetzlichen Umweltvorgaben ein, zum Beispiel in den Bereichen Trinkwasser, Energie und Entsorgung. Wir führen die vorgeschriebenen Energieaudits gemäß Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch und halten bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Wir sind bemüht, den Umweltschutz über die gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen hinaus aktiv und langfristig weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es hierbei, Umweltbelastungen zu verringern oder bestmöglich zu vermeiden. Konkrete Zielvorgaben haben wir hierzu aktuell nicht, da es derzeit noch kein übergreifendes Managementkonzept gibt. Wir streben jedoch an, die technischen Anlagen effizient, ökologisch und ressourcenschonend zu betreiben. Konkrete Maßnahmen haben wir zuletzt im oben genannten Energieaudit 2019 festgehalten.

In unseren Hauptverwaltungsgebäuden setzen wir zur Erzeugung von Wärme Fernwärme und Erdwärmepumpen sowie zur Kälteerzeugung eine Absorptionskältetechnik, die mittels Fernwärme gespeist wird, ein. So kann in diesen Gebäuden im Sommer Fernwärme zur Kühlung des Gebäudekomplexes eingesetzt werden. Darüber hinaus verfügt der Gebäudekomplex über ein Blockheizkraftwerk.

Zur Reduzierung des Papierverbrauchs werden verschiedene Maßnahmen durchgeführt. Dazu gehören das elektronische Rechnungsbuch, die Reduzierung von papierhaften Zeitungen und Zeitschriften, die Reduzierung von Unterlagen, die intern zur Verfügung gestellt werden, die Abschaffung des Pressedienstes in Papierform, das elektronische Postfach für Kontoauszüge und Depot-Unterlagen und die Vermeidung von Verpackungsmaterial.

Informationsressourcen wie personenbezogene und geschäftliche Daten müssen in Zeiten einer digitalen Gesellschaft angemessen gehandhabt werden. Wir arbeiten daher ständig an der Verbesserung von Schutzmechanismen und –verfahren, um einen optimalen Datenschutz der Kundendaten zu gewährleisten.

In unserer IT-Strategie haben wir uns zu einer ressourcenschonenden und optimierten IT verpflichtet. Green IT wird als ureigene Aufgabe und Chance zugleich betrachtet. Umweltaspekte werden bei Anschaffung, Betrieb und Entsorgung von IT-Systemen berücksichtigt. Durch eine konsequente Konsolidierung, Virtualisierung und ein optimiertes Systemmanagement kann Hardware reduziert und Energie für den Betrieb und die Kühlung von Komponenten eingespart werden. Im Laufe der vergangenen Jahre ist es uns immer wieder gelungen, den Stromverbrauch unserer Serverräume zu reduzieren. Die mit der konsequenten Reduzierung von Hardware einhergehende Reduzierung des Stromverbrauchs wird anhand der „Virtualisierungsquote“ jährlich Vorstand und Verwaltungsrat zur Überprüfung vorgelegt. Bei der Anschaffung von IT-Komponenten legen wir besonders Wert auf Produkte mit Umweltzertifizierungen, wie z. B. Blauen Engel, Energy Star und EPEAT.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als Finanzdienstleister ist Papier das wesentlich eingesetzte Material. Im Berichtsjahr 2019 wurden 11 Mio. Blatt Druck- und Kopierpapier verbraucht (2018: 12 Mio.; 2017: 13 Mio.).

Zudem wurden 1.219 Toner beschafft (2018: 1.522 Stück). Dabei handelt es sich um Toner für Schwarz-Weiß-Drucker und Farbdrucker.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Strom: ca. 8.172 Megawattstunden
Wärme: ca. 8.770 Megawattstunden

Es handelt sich hierbei um nicht erneuerbare Energiequellen und erneuerbare Energiequellen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Siehe DNK-Kriterien 11 und 12.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Die Trinkwasserentnahme erfolgt aus dem öffentlichen Netz. Da es sich bei
dem Abwasser ausnahmslos um übliche Sanitärabwässer handelt, die im
Regelfall die Umwelt nicht belasten, wird die Gesamtwasserentnahme aktuell
nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit
einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer
Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt
bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte
Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des
Entsorgungsdienstleisters

Im Berichtsjahr 2019 wurden 0,8 t Elektroschrott entsorgt (Vorjahr 1,6 t).
Weitere Abfallentsorgungsmengen wurden nicht ermittelt.

Recycling wird in unterschiedlichen Kategorien durchgeführt, beispielsweise bei
Tonerkartuschen, Datenschutzpapier, Kontokarten, Altpapier und
Elektroschrott.

Im Jahr 2019 haben wir unsere Materialwirtschaft auf einen externen
Dienstleister übertragen. Beim Transport und Auslieferung der Ware werden
Mehrweg-Transportkisten aus Kunststoff eingesetzt, so dass wir möglichst viel

Verpackungsmaterial einsparen.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG werden derzeit nicht ermittelt, da diese für einen Finanzdienstleister nicht von wesentlicher Bedeutung sind. Dennoch verfolgen wir die Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen. Dies wird durch den bewussten Einsatz von Ressourcen und energieeffizientes Wirtschaften erreicht. Die größten Emissionsquellen sind die Strom- und Wärmeversorgung. Dabei nutzt die Sparkasse eine Kombination aus erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen. Wir achten auf eine energetische Sanierung. Zum Beispiel setzen wir bei Umbau oder Neubau, sowie bei Ersatzbeschaffung ausschließlich LED-Beleuchtung in unseren FinanzCentern und Filialen ein, um den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren.

Zur Erzeugung von Wärme setzen wir auch erneuerbare Energien in Form von Fernwärme und Erdwärmepumpen sowie zur Kälteerzeugung eine Absorptionskältetechnik, die mittels Fernwärme gespeist wird, ein. So kann überschüssige Fernwärme im Sommer zur Kühlung eines Gebäudekomplexes eingesetzt werden. Darüber hinaus verfügt dieser Gebäudekomplex über ein Blockheizkraftwerk. Zudem besteht eine Kooperation mit den Stadtwerken Krefeld zur Nutzung des Car-Sharing Angebotes von Elektro-Fahrzeugen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten Treibhausgas-Emissionen sind für die Sparkasse Krefeld als Finanzdienstleister von untergeordneter Bedeutung. Demnach werden derzeit die Emissionen nach dem GHG aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwandes nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten Treibhausgas-Emissionen werden derzeit aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwandes einer Erhebung nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die sonstigen indirekten Treibhausgas-Emissionen werden derzeit nicht ermittelt. (siehe GRI SRS-305-2)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Treibhausgas-Emissionen werden derzeit nicht ermittelt (siehe GRI SRS-305-1 bis GRI SRS-305-3). Dennoch verfolgen wir die Vermeidung und Reduktion von CO₂ -Emissionen (Siehe DNK 13).

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für uns als ausschließlich regionales Unternehmen gewährleisten die Charta der Grundrechte und die Schutzgesetze für Arbeitnehmende in den Mitgliedsstaaten der EU einen hohen Grundrechtsstatus. Aufgrund dieser und der in Deutschland zusätzlich bestehenden Regelungen gelten bereits hohe rechtlich verpflichtende Standards bei Arbeitnehmerrechten. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S). Darin sind die Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt. Die überwiegende Anzahl aller Beschäftigten der Sparkasse hat Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag. Darüber hinaus sind in Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen und den internen Organisationsrichtlinien Rechte und Pflichten unserer Mitarbeitenden geregelt und intern transparent kommuniziert. Das Ressort „Personal und Strategie“ liegt in der Zuständigkeit der Vorstandsvorsitzenden, sodass die Unternehmensführung über diesen Bereich in Themen rund um Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit und Qualifizierung eingebunden ist.

Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung in unserem Haus ist das LPVG NRW. Der Personalrat vertritt hierbei die überwiegende Anzahl der Beschäftigten (98,5 %). Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit arbeiten wir mit dem Personalrat auch über die Grenzen des LPVG hinaus eng zusammen, z.B. durch die Einbindung in wichtige strategische und nachhaltige Projekte.

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für uns die Grundvoraussetzung für unsere tägliche Arbeit. Änderungen bei den Arbeitnehmerrechten werden daher laufend verfolgt, ggf. erforderliche Anpassungen werden vorgenommen. Grundlage hierfür sind u.a. diverse Planungsaktivitäten und eine vom Ressort

„Compliance“ gesteuerte Datenbank. Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit o.ä. ergeben und negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten, sind auf dieser Basis nicht bekannt. Folglich wird derzeit in diesem Zusammenhang kein Handlungsbedarf gesehen, konkrete Zielsetzungen mit Zeitbezug zu implementieren.

Das veränderte Kundenverhalten und die fortschreitende Digitalisierung erfordern eine deutlich differenziertere Marktbearbeitung. Vertriebskanäle mit neuen Rollen und Aufgaben entstehen. Die Prozesse, die Personalstruktur und -steuerung werden entsprechend angepasst.

Der Erfolg in unserem Haus ist von der bestmöglichen Nutzung der Mitarbeitenden Potenziale abhängig. Wir schaffen daher über alle Hierarchieebenen hinweg eine Lern- und Leistungskultur, die die Eigenverantwortung stärkt und die Mitarbeitenden dazu einlädt, Veränderungen als Chance zu verstehen. Im Veränderungsmanagement unterstützen wir die erfolgreiche Gestaltung von Veränderungsprozessen und fordern unsere Mitarbeitenden aktiv auf, unsere Sparkasse von morgen mitzugestalten. Dies gilt auch für das Themengebiet Nachhaltigkeit. In 2019 wurde ein bereichsübergreifender Arbeitskreis gebildet, der die abzuleitenden Maßnahmen aus dem BaFin-Merkblatt in die Prozesse integrieren wird. Für 2020 ist derzeit eine Befragung von Führungskräften und Mitarbeitenden in Planung, um die Chancen, Risiken und mögliche Handlungsfelder für die Zukunft zu definieren.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Für die Sparkasse ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Mitarbeitenden. Unsere Beschäftigten werden auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen unabhängig vom Geschlecht für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Die Sparkasse Krefeld erstellt gemäß § 16 der InstitutsVergV jährlich einen Bericht zur Vergütungspolitik und veröffentlicht diesen im Offenlegungsbericht auf ihrer Webseite. Darin sind die Vergütungsstrukturen genauer dargestellt.

Die Anforderungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW werden in der Sparkasse Krefeld beachtet. Der im Jahr 2017 aufgestellte Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und Förderung von Frauenkarrieren bei bestehenden Benachteiligungen.

Als ein vordringliches Entwicklungsfeld im Bereich der Diversität sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind sie in Führungspositionen über alle Ebenen nicht entsprechend vertreten. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen hat für uns daher hohe Priorität. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Sparkasse eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen.

Die für die Förderung von Frauen in Führungspositionen, Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Sparkasse Krefeld durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten, unter anderem folgende:

- Direkte Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten an die Vorstandsvorsitzende
- Gründung eines formalen Frauennetzwerks im Jahr 2019
- flexible Arbeitszeitregelungen
- Fach- und Führungsaufgaben in Voll- und Teilzeit
- Gendergerechte interne und externe Kommunikation
- Teilnahme am Cross Mentoring-Programm des RSGV
- Workshop für weibliche Auszubildende zum Thema Karriereplanung
- Zertifizierung von berufundfamilie als familienfreundlicher Arbeitgeber seit 2015
- Angebot pme-Familienservice

Zusätzlich zu den zuvor aufgeführten laufenden Maßnahmen konnten wir bereits Maßnahmen in den Themenfeldern Förderung von Familie und Frauen in Führungspositionen umsetzen. So ist zum einen die Maßnahme 3.1.2 des 1. Audit-Berichtes zum Thema „Ortsunabhängiges Arbeiten“ bereits bei Führungskräften und Mitarbeitenden mit Spezialisten-Funktion etabliert. Zum anderen sieht das Audit die Befragung von Mitarbeitenden hinsichtlich der Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen vor. Diese Maßnahme wird ebenfalls

bereits umgesetzt und wird laufend fortgeführt.

Wir beabsichtigen größtenteils keine Quantifizierung von Zielwerten, da die Erreichung und Umsetzung der Maßnahmen von vielen Faktoren beeinflusst wird. Die Fluktuation unserer Mitarbeitenden und die laufenden Projekte spielen hier eine große, aber von uns nicht beeinflussbare Rolle. Eine absolute Zahl hat bei der Erreichung unserer Ziele eine zu geringe Aussagekraft. Eine Durchdringung des Hauses und der damit einhergehende Kulturwandel nehmen Zeit in Anspruch.

Mit den zahlreichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird die Attraktivität der Sparkasse Krefeld erhöht und auf die gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen reagiert.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Beschäftigte und fördern lebenslanges Lernen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse in der Finanzbranche hat für uns als Sparkasse oberste Priorität. Als Arbeitgeber ist die Sparkasse gefordert, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten angesichts dieser Veränderungsprozesse stetig weiterzuentwickeln. Motivierte und kompetente Mitarbeitende sind das Fundament für qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kundschaft. Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie Vereinbarkeit persönlicher Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse. Dies trägt zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung von motivierten und leistungsstarken Mitarbeitenden notwendig ist.

Die Sparkasse Krefeld bietet mit Partnern aus der S-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitenden langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch den Führungsebenen unseres Hauses. Auf der Basis von stellenbezogenen Anforderungen besprechen die Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft die erforderlichen Förderungen. Dabei können die Beteiligten über einen transparenten Katalog der regionalen Akademie innerhalb des Budgets geeignete Schulungen und Seminare buchen. Ergänzt wird das Angebot von

überregionalen Anbietern und den Angeboten der Management-Akademie und der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe. Über diesen Prozess von dezentral und zentral veranlassten Maßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden über ein aktuelles, empfängerorientiertes Fachwissen, ein prozessorientiertes Methodenwissen und eine hohe persönliche Kompetenz verfügen. Wesentliche Risiken, die sich negativ auf die Qualifizierung auswirken, konnten wir nicht identifizieren.

Das Thema Digitalisierung hat für uns einen hohen Stellenwert. Rund 800 Mitarbeitende wurden bereits in den neuen digitalen Produkten der Sparkasse geschult. Für 2020 soll die digitale Fitness aller Mitarbeitenden durch die Absolvierung des „digitalen Führerscheins“ und flankierende Maßnahmen sichergestellt werden.

Es ist gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Ziel der Sparkasse Krefeld, die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit und Lebensqualität unserer Mitarbeitenden zu fördern. Wir bieten in unserem Haus bereits viele Maßnahmen im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Zentrale Themen sind Prävention, Arbeitssicherheit, Unterstützung in Belastungssituationen und Vitalität. Damit unsere Mitarbeitenden unsere Unterstützungsangebote bei Belastungssituationen kennen, stellen wir das gesamte Angebot transparent im internen Informationsportal zur Verfügung.

Die Sensibilisierung unserer Führungskräfte für „Gesunde Führung“ ist uns sehr wichtig. Das im Jahr 2018 eingeführte Führungskräfteentwicklungsprogramm haben 24 Führungskräfte abgeschlossen, weitere Führungskräfte nehmen aktuell daran teil. Auch für etablierte Führungskräfte können seit 2019 entsprechende Basis-Module belegt. Aufbau-Module zum Thema „Resilienz“ sind für 2020 in Planung. Ziel ist es, das Bewusstsein unserer Führungskräfte für Selbstfürsorge und Fürsorge für die Mitarbeitenden zu unterstützen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt *31 Arbeitsunfälle* gemeldet, davon *21 Wegeunfälle* und *10 Arbeitsunfälle*.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, BEM, ergonomische Arbeitsplätze, unabhängige psychosoziale Beratungsangebote, Betriebssport und E-Coaching. Zur Gesundheitsförderung wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert. Ziel ist es, die Gesundheit und damit den Erhalt von Lebensqualität und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Zentrale Themen sind Prävention, Arbeitssicherheit, Unterstützung in Belastungssituationen, Vitalität und Ressourcen stärken - ergänzt durch Angebote im Rahmen von berufundfamilie.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Es gibt in der Sparkasse Krefeld einen Arbeitsschutzausschuss, der vierteljährlich tagt. Zudem erfolgt einmal im Quartal eine Anhörung in Bauangelegenheiten unter Teilnahme von Liegenschaftsmanagement und Personalrat. Sämtliche Anweisungen zum Thema Arbeitssicherheit werden unter Beteiligung des Personalrats in der Sparkasse implementiert. Zudem werden Mitarbeitende über die Möglichkeit von Betriebsverbesserungsvorschlägen in das Thema eingebunden. Die Kommunikation von relevanten Informationen erfolgt über verschiedene interne Kommunikationsmedien und das betriebliche Anweisungswesen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Durchschnitt des Jahres 2019 haben weibliche Beschäftigte 12,02 Stunden und männliche Beschäftigte 21,22 Stunden für Fortbildung aufgewendet.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Kontrollorgan (ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats):

- 33,3 % Frauen, 67,7 % Männer
- 0 % unter 30 Jahre alt, 25 % 30-50 Jahre alt, 75 % über 50 Jahre alt

Angestellte (insgesamt 1344):

Angestellte gesamt (ohne ruhende Arbeitsverhältnisse, ohne Azubis, inkl. Hauswarte) :

- 62,5 % Frauen, 37,5 % Männer

- 10,4 % unter 30 Jahren
- 41,1 % zwischen 30 und 50 Jahren
- 48,5 % über 50 Jahre

153 Führungskräfte:

- 24,8 % Frauen, 75,2 % Männer
- 1,3 % unter 30 Jahren
- 42,5 % zwischen 30 und 50 Jahren
- 56,2 % über 50 Jahren

3 ordentliche Vorstandsmitglieder:

- 33,3 % Frauen, 67,7 % Männer
- 100 % über 50 Jahre

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

46 Mitarbeitende in Elternzeit:

- 97,8 % Frauen, 2,2 % Männer

505 aktive Mitarbeitende in Teilzeit:

- 96,4 % Frauen, 3,6 % Männer

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des
Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf
die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im
Rahmen eines routinemäßigen internen
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsvorfälle lagen im Berichtsjahr 2019 nicht vor.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für die Sparkasse Krefeld gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. Unsere Geschäftstätigkeit unterliegt deutschem und europäischem Recht. Die Achtung der Menschenrechte ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert. Deutschland ist Vertragsstaat der wichtigen Menschenrechtsabkommen der UN und ihrer Zusatzprotokolle (Zivilpakt, Sozialpakt, Anti-Rassismus-Konvention, Frauenrechtskonvention, Anti-Folter-Konvention, Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Konvention gegen Verschwindenlassen). Zuletzt wurden das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen gegen Folter sowie die Behindertenrechtskonvention von Deutschland unterzeichnet, beide sind seit 2009 in Kraft. Wir erfüllen alle gesetzlichen und tariflichen Anforderungen an Mitbestimmung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Unsere Mitarbeitenden, Kundschaft, Geschäftspartner und Lieferanten kommen überwiegend aus dem Geschäftsgebiet. Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Alle relevanten Geschäftsprozesse werden durch die Compliance-Funktion in unserer Sparkasse überwacht. Die Einhaltung der Menschenrechte ist ein Grundsatz unseres täglichen Handels. Zeitliche und quantifizierbare Ziele im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten wurden daher nicht noch einmal explizit formuliert. Die zuvor beschriebenen Gesetze in Deutschland werden vollumfänglich eingehalten und überwacht.

Aus diesen Gründen haben wir für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse keine gesonderte Risikoanalyse zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Mit Blick auf das Kerngeschäft werden Menschenrechtsaspekte in einzelnen nachhaltigen Anlageprodukten berücksichtigt und in den jeweiligen Mittelverwendungsnachweisen bzw. Produktinformationen offengelegt. Im Kreditgeschäft werden verschiedene Risikoarten geprüft. Einzelheiten zu materiellen Risiken legen wir im Risikobericht im Rahmen des Lageberichts

offen – Menschenrechtsverletzungen sind nicht als wesentlich eingestuft. Die Formulierung eines gesonderten Konzepts wird daher als nicht notwendig erachtet.

Kundenzufriedenheit ist unser wichtigstes strategisches Geschäftsziel. Wir bekennen uns zu unserer 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 alle Kundinnen und Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Wir haben daher den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Zudem setzen wir zukünftig eine barrierefreie Mobile Filiale für Menschen mit eingeschränkter Mobilität in ländlicheren Gebieten ein. Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kundschaft systematisch analysieren.

In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter. Oft handelt es sich bei beauftragten Unternehmen, z.B. Handwerkern, um Kunden unseres Hauses, mit denen bereits viele Jahre vertrauensvoll zusammengearbeitet wird und deren Geschäftstätigkeit nach Eindruck der Sparkasse mit den Werten des Hauses übereinstimmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Keine Relevanz für die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Krefeld, da keine Geschäfte in Ländern und Regionen getätigt werden, in denen nennenswerte Risiken für die Verletzung von Menschenrechten bestehen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Alle Standorte der Sparkasse Krefeld befinden sich in der Stadt Krefeld, dem Kreis Viersen und südlichen Teilen des Kreises Kleve. Eine Prüfung ist daher nicht vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die Sparkasse Krefeld hat ausschließlich nationale Zulieferer und kauft ausschließlich national ein. Neue Lieferanten werden daher derzeit nicht explizit anhand von sozialen Kriterien geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Diese Indikatoren werden nicht gemessen, da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Krefeld keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte besteht.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Sparkasse verbinden wir Nähe und das Interesse an einer guten Entwicklung der Region mit der Überzeugung, dass alle Menschen ungeachtet der Höhe ihres verfügbaren Einkommens und ihres Vermögens ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe haben. Kern unseres öffentlichen Auftrags ist es daher, die finanzielle Teilhabe für alle Teile der Bevölkerung zu sichern und unsere Region im Wettbewerb zu anderen Gebieten zu stärken. Die Verpflichtung der Sparkasse Krefeld, dem gemeinen Nutzen zu dienen, wird in

der Satzung in § 1 fixiert.

Die Digitalisierung betrifft unser Geschäftsmodell ganz konkret. Neue Kundenanforderungen veränderten das Gleichgewicht zwischen Filialen und digitalen Zugangswegen zusätzlich. Unser Filialnetz passen wir konsequent an diesen Wandel an. Gleichzeitig nutzen wir die Chancen der Digitalisierung, um die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu sichern und eröffnen unserer Kundschaft einen sicheren, bedarfsgerechten Zugang zu digitalen Finanzdienstleistungen.

Als Sparkasse sind wir seit jeher Teil der regionalen Wirtschaftskreisläufe. Neben unserer Geschäftstätigkeit selbst kommen auch die daraus erwirtschafteten Erträge der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft tragen wir zur Wertschöpfung in unserem Geschäftsgebiet bei. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir 3 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Davon entfielen auf Soziales und Bildung 650.000 Euro, Sport 1 Mio. Euro, Kultur 784.000 Euro, Wirtschafts- und Strukturförderung 28.000 Euro, Sonstiges 407.000 Euro. Die acht rechtlich selbstständigen Stiftungen der Sparkasse Krefeld verfügen zum Ende des Jahres 2019 über ein Stiftungsvermögen von insgesamt 63,7 Mio. Euro, dass wir im Jahr 2019 mit Zustiftungen von 2,5 Mio. Euro gestärkt haben. Zusammen mit rund 14 Mio. Euro gezahlten Steuern kamen den Menschen in der Region direkt und indirekt rund 20 Mio. Euro als „Bürgerdividende“ zu Gute. Zudem wurden von den Menschen in der Region bereits über 50.000 Euro über unsere Crowd-Funding-Plattform #GemeinsamGutesTun zur Finanzierung von rund 80 Projekten gespendet.

Das Thema Gemeinwesen ist in individuellen Konzepten geregelt (Bsp.: Spenden, Sponsoring, PS-Zweckertrag und Vertretung von Öffentlichkeitsarbeit), die kontinuierlich den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Interne Prüfprozesse (z.B. Prüfung von Spendenvergaben) stellen einen ordnungsgemäßen Ablauf sicher. Demnach werden weder in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit, noch im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen wesentliche Risiken ersichtlich. Die Höhe der Fördergelder orientiert sich am Geschäftsergebnis. Es wird ein langfristig relativ konstantes jährliches Fördervolumen angestrebt. Da die Vorstandsvorsitzende den Bereich Unternehmenskommunikation in ihrer Zuständigkeit hat, ist die Unternehmensführung in die Aktivitäten rund um das Gemeinwesen eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

In Fortführung der bisherigen Berichterstattung erfolgt die Darstellung mit den Werten des Sparkassen Betriebsvergleichs.

Bilanzsumme:	8.974
Mio. EUR	
Gewinnabhängige Steuern:	14,0
Mio. EUR	
Personalaufwand:	97,5
Mio. EUR	
Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen (Stiftungsausschüttungen, Spenden, PS-Zweckerträge, Sponsoring)*:	3.0 Mio. EUR
davon:	
- Bildung, Soziales:	
0,7 Mio. EUR	

-	
Kultur:	0,8
Mio. EUR	
- Umwelt:	
0,1 Mio. EUR	
-	
Sport:	1,0
Mio. EUR	
- Wissenschaft und Forschung, Infrastruktur- und Wirtschaftsförderung:	0,03
Mio. EUR	
- Sonstiges, ohne Schwerpunkt:	0,4
Mio. EUR	

Weitere Einzelheiten, insbesondere zur Geschäftstätigkeit, können dem Lagebericht 2019 inkl. Anhang der Sparkasse Krefeld entnommen werden.

*Wert ohne Zustiftungen zu den acht Stiftungen

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Sparkasse Krefeld ist Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe: der Management-Akademie und der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe – University of Applied Sciences. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel die "Stiftung für die Wirtschaft" der Sparkassen-Finanzgruppe, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutssichernden Einrichtungen

nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen.

Für die Sparkasse Krefeld sind derzeit zahlreiche umfangreiche Gesetzgebungsverfahren relevant. Als Wesentlich zu nennen sind hier die Änderungsrichtlinie der 4. EU-Geldwäscherichtlinie, die DSGVO, die EU-Rahmenrichtlinie, die Outsourcing-Leitlinien der EBA und der EU-Aktionsplan zum Thema Nachhaltigkeit. Insgesamt gehen die Gesetzgebungsverfahren vorrangig mit der Stärkung des Verbraucherschutzes einher. Weiterführend konkretisieren sie Maßnahmen zum Schutz der Sparkasse Krefeld, für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden, nachhaltige Geschäftsstrategien zu entwickeln und aufsichtsrechtlich konform wirken zu können. Darüber hinaus schaffen sie gegenüber den Aufsichtsbehörden und dem Gesetzgeber sowie interessierten Dritten Transparenz durch eine entsprechend umfangreiche Datenbereitstellung seitens der Banken und Sparkassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Sparkasse Krefeld tätigt keine Parteispenden an Parteien oder Politikerinnen und Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

Die Abteilung Compliance der Sparkasse Krefeld stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen. Diese haben für die ordnungsgemäße Implementierung der aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Umsetzungsarbeiten Sorge zu tragen.

Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie stets rechtskonform handeln, das heißt, dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus der Abteilungsleiter Compliance verantwortlich. Er ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Er identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Compliance geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung der allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung als auch der Ethik- und Verhaltenskodex, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet.

Weiter unterstützt und berät er den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Der Abteilungsleiter Compliance erstattet sowohl jährlich als auch

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

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Sämtliche Führungskräfte und Mitarbeitende werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen und diverser Dienst- und Arbeitsanweisungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, den Compliance-Beauftragten oder die Interne Revision zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit über ein (anonymes) Hinweisgebersystem, diese vertraulich anzuzeigen. Für das Hinweisgebersystem ist der Compliance-Beauftragte zuständig.

Die Einhaltung der vorweg genannten Verpflichtungen werden darüber hinaus durch diverse Maßnahmen, Kontrollen, Prüfungen und Kompetenzmodelle flankiert. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt durch Kontroll- und Überwachungshandlungen durch Compliance, durch die jeweiligen Führungskräfte sowie die Interne Revision und Aufsichtsbehörden. Auf Basis des in der Sparkasse Krefeld implementierten Compliance-Management-System werden jährlich bzw. anlassbezogen entsprechende Risikoanalysen erstellt und adäquate Maßnahmen und Kontrollen abgeleitet. Rückblickend ist das implementierte Compliance-Management-System, bestehend aus diversen Maßnahmen, technischen Restriktionen, eingeschränkten Kompetenzen und Zugriffen (need-to-know-Prinzip) als erfolgreich zu werten, besondere Risiken bestehen somit nicht. Sämtliche externen Prüfungen (BaFin, Bundesbank, Wirtschaftsprüfer) ergaben ebenfalls ein positives Gesamtbild ohne wesentliche Feststellungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Insgesamt arbeitet Compliance aufgrund der Masse an Prozessen und Organisationseinheiten in der Regel mit anerkannten Stichprobenverfahren, die Risiken und Auffälligkeiten erkennen lassen. Dabei werden die Stichproben so gewählt, dass sie aussagekräftig sind. Diese Stichproben befinden sich häufig in einem Bereich zwischen 5 – 10 Prozent der Geschäftsvorfälle, sofern nicht vorgeschaltete technische Systeme Auffälligkeiten bereits anzeigen. Diese systemseitigen Auffälligkeiten werden immer zu 100 % kontrolliert.

Alle Kontrollen sind darauf ausgerichtet, ein Gesamtbild aller Organisationseinheiten im Laufe des Jahres zu erhalten. Insgesamt wurden hierbei neben den internen Kontrollen (ad-hoc, Stichproben, etc.) Vor-Ort-Kontrollen durchgeführt. Weitergehend existieren umfangreiche Kontroll- und Überwachungspläne und Vorgaben im Rahmen der Betriebsüberwachungen (auf Basis von Betriebsüberwachungsplänen inkl. Dokumentation) durch die jeweiligen Führungskräfte.

Erhebliche (Korruptions-) Risiken wurden in den vergangenen Jahren nicht ermittelt bzw. ergaben sich nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es ergaben sich im Berichtszeitraum keine Fälle von Korruption. Demzufolge ergaben sich keine personalrechtlichen Maßnahmen gegen Mitarbeitende der Sparkasse Krefeld.

Weiterführend ergaben sich keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden. Über ein Zentrales Auslagerungsmanagement und über die Dienstleistersteuerung in den Fach- und Unterstützungsbereichen wird neben der Erbringung der Dienstleistung auch die Reputation des Geschäftspartners laufend überwacht und abschließend

dokumentiert.

Es wurden keine öffentlich-rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen die Organisation, die Sparkasse Krefeld und deren Mitarbeitende geführt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden im Berichtsjahr weder Bußgelder noch monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen die Sparkasse Krefeld verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1