

NICHTFINANZIELLER BERICHT

der Sparkasse Krefeld

Berichtsjahr 2018

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz
und den Kriterien des DNK

Allgemeine Informationen

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

Träger, Rechtsform, Grundlagen

Die Sparkasse Krefeld als Zweckverbandssparkasse der Stadt Krefeld und des Kreises Viersen ist auf Grundlage ihrer Satzung eine mündelsichere, dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie führt ihre Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen. Die Erzielung von Gewinn ist nicht Hauptzweck des Geschäftsbetriebes. Die Sparkasse Krefeld dient gemäß § 2 des Sparkassengesetzes von Nordrhein-Westfalen (SpkG NW) der geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft insbesondere innerhalb des Geschäftsgebietes in der Stadt Krefeld, dem Kreis Viersen sowie dem südlichen Kreis Kleve. Dabei stärkt sie den Wettbewerb im Kreditgewerbe und fördert die finanzielle Eigenvorsorge und Selbstverantwortung vornehmlich bei der Jugend, aber auch in allen sonstigen Altersgruppen und Strukturen der Bevölkerung. Sie versorgt im Kreditgeschäft vorwiegend den Mittelstand sowie die Privatkundschaft.

Geschäftsstrategie, Ziele

Die Sparkasse Krefeld ist ein regionales Kreditinstitut: Unser Zuhause ist der Niederrhein. Wir versorgen in unserem Geschäftsgebiet die Bevölkerung und Wirtschaft mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen. Dabei konzentrieren wir uns auf das Geschäft mit Privatkunden, mittelständischen Unternehmen der Region sowie Selbstständigen und Kommunen.

Unser Bekenntnis zu Werten wie Sicherheit und Vertrauen, Partnerschaft und Tradition bildet das starke Fundament für die aktive Gestaltung unserer Zukunft. Gleichzeitig verstehen wir uns als moderne Sparkasse mit großem Erfahrungsschatz, die Wert auf Nachhaltigkeit legt.

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt, denn Geldangelegenheiten sind Vertrauenssache. Dafür stehen unserer Kundschaft gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Die Philosophie der Sparkasse Krefeld besteht in einer kompetenten, an den Kundenbedürfnissen ausgerichteten, ganzheitlichen Beratung. Das größte Erfolgspotenzial sind unsere bestehenden Kundenverbindungen, die wir intensiv pflegen.

Über ein umfassendes Produktportfolio können wir unsere Kundschaft mit passenden Produktlösungen sowie einer überdurchschnittlichen Beratungs-, Betreuungs- und Servicequalität erreichen. Langfristige Partnerschaften sowie ein hohes Engagement, Einsatzwillen und eine aktive Kundenansprache unserer Mitarbeitenden führen zur Weiterempfehlung durch unsere Kundschaft.

Neben unserem grundsätzlichen Bekenntnis zur Präsenz in der Fläche entwickeln wir unser modernes Multikanalangebot zielorientiert weiter, um so dem geänderten Verhalten unserer Kundschaft Rechnung zu tragen. Über eine kanalübergreifende Integration und Optimierung von Vertriebs- und Kommunikationsprozessen sind wir in der Lage, nahe an unserer Kundschaft zu sein und sie mit marktgerechten Preisen und hoher Qualität der Produkte und Dienstleistungen zufrieden zu stellen.

Wir verstehen uns als Motor für unsere Region. Als Arbeitgeber, Auftraggeber und Förderer für soziale, kulturelle und umweltschützende Projekte leisten wir wichtige Beiträge, die der Region zu Gute kommen.

Ergänzend zu den Aktivitäten im Kundengeschäft dient der Sparkasse Krefeld das Eigengeschäft als weitere Geschäftssäule. Aufgabe des Treasury ist neben der jederzeitigen Sicherstellung von Liquidität und Refinanzierung der Sparkasse die Ertrag bringende Anlage freier Mittel am Kapitalmarkt.

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.

Die Sparkasse Krefeld ist als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut und ihrem auf Regionalität und das Gemeinwohl ausgerichteten Geschäftsmodell ein wichtiger Impulsgeber für die nachhaltige Entwicklung in der Region. Mit unserer Geschäftsphilosophie verfolgen wir das Ziel, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität der Region zu sichern und zu fördern. Dies kann nur gelingen, wenn wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Region stärken und sorgfältig mit den natürlichen Ressourcen umgehen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen ganzheitlichen Ansatz, der auf die Balance zwischen Ökonomie, Sozialem und Ökologie achtet. Diese Auffassung ist bei der Sparkasse Krefeld fest verankert und findet ihren Ausdruck in der Geschäftsstrategie sowie in unserem wertorientierten täglichen Handeln. Eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie wird bislang nicht verfolgt. In einigen Teilbereichen werden jedoch bereits Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt. Dazu gehören unter anderem ESG-Screening von Eigenanlagen (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 verwurzelt und als 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.

Auf die Chancen und Risiken in Bezug auf die identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte wird unter den entsprechenden DNK-Kriterien bzw. Indikatoren eingegangen. Beispielsweise wird unter DNK-Kriterium 14 bis 16 auf die Chancen und Risiken im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingegangen.

Als besondere Herausforderungen sind hier vor allem das Niedrigzinsniveau, die Kostenentwicklung, die Entwicklung der Marktanteile, die Digitalisierung und der demografische Wandel zu nennen. Im weiteren Nachhaltigkeitsprozess wird geprüft, inwieweit wir den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zukünftig auch dazu nutzen können, eine Wesentlichkeitsprüfung bei der Weiterentwicklung unserer Geschäftspolitik, unseres Produktangebots und unserer gesellschaftlichen Initiativen durchzuführen. So können Schwerpunkte der zukünftigen Berichterstattung gesetzt und das Thema Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden.

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. Bei Entscheidungen wägen wir stets die sozioökonomischen, ökologischen und politischen Aspekte sorgfältig ab – im Hinblick auf das Geschäftsgebiet gibt es diesbezüglich keine Besonderheiten. Auch auf diesem Wege erfüllen wir unseren gemeinwohlorientierten Auftrag. 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.

Zudem wird unser wirtschaftlicher Erfolg in entscheidendem Maße von der Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und Füh-

rungskräfte geprägt, was für uns von hoher strategischer Bedeutung ist. Kern unserer Unternehmenskultur sind daher 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. 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.

Ein Ziel der Sparkasse im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen ist es beispielsweise, in Anbetracht der gesellschaftlichen Anforderungen und der demografischen Entwicklung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu festigen und zu erhöhen und den fachlichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Um dieses Ziel zu er-

reichen, 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 mit gestalten 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.

Die Sparkasse Krefeld ist ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufes und arbeitet zum Wohle der Menschen und Unternehmen in der Region. Als Finanzdienstleister erbringt die Sparkasse Krefeld einen Großteil der Wertschöpfung selbst und richtet sie auf die regionalen Bedürfnisse aus. Da unsere Produkte und Dienstleistungen durch ihre Immaterialität geprägt sind, ist der Nachhaltigkeitsaspekt im Sinne der klassischen Wertschöpfung als sehr gering einzustufen.

Die Entsprechenserklärung bezieht sich sowohl auf den Bankbetrieb - hier insbesondere auf den Bezug von Produkten und Dienstleistungen Dritter - als auch auf unser Kerngeschäft, das klassische Bankgeschäft. Bei unseren Produkten handelt es sich um selbst konzipierte Finanzdienstleistungen, ergänzt um Produkte der S-Finanzgruppe.

Sowohl im Anlage- als auch im Kreditgeschäft werden Produkte mit besonderer Sorgfalt ausgewählt. Im Rahmen der ganzheitlichen Beratung erklären unsere kompetenten Mitarbeitenden die verschiedenen Produkte und Dienstleistungen und erarbeiten mit den Kundinnen und Kunden maßgeschneiderte Lösungen. Im Fokus stehen dabei Kundenbindung sowie Kundenzufriedenheit.

Die Wirkung von Investments und Krediten bzw. dem Angebot nachhaltiger Produkte auf die Erreichung der Klima- und Energieverpflichtungen aus dem Pariser Klimaabkommen ist der Sparkasse Krefeld bewusst. Unter dem DNK-Kriterium 10 und dem Leistungsindikator G4-FS11 wird näher darauf eingegangen, wie die Sparkasse Krefeld das Thema Nachhaltigkeit derzeit im Bereich Investments und Kredite sowie dem Produktangebot implementiert hat.

Im Dienstleistungsbereich arbeiten wir außerdem unter anderem mit unseren Verbundpartnern DEKA (Investmentfonds), LBS West (Bauspargeschäft), Provinzial Rheinland (Versicherungsgeschäft) und S-Kreditpartner (Privat- und Autokredite) zusammen.

Vor der Einführung neuer Produkte wird ein „Neue-Produkte-Prozess“ durchlaufen. Ziel ist es, die benötigten Produkt- oder Marktkenntnisse vor Aufnahme der Aktivitäten im Institut auszubauen und die entstehenden Risiken zu identifizieren.

Zur Erbringung der Dienstleistungen der Sparkasse Krefeld sind neben qualifizierten Mitarbeitenden auch natürliche Ressourcen notwendig. Im Wertschöpfungsprozess werden beispielsweise IT-Dienstleistungen und Büromaterialien, insbesondere Kopierpapier, benötigt. Unsere ungefähr 550 unterschiedlichen Produkte für den Bankbetrieb beziehen wir bei circa 50 Lieferanten. Dabei richten wir uns aktuell beim Einkauf primär nach wirtschaftlichen Kriterien. Eine aktive Einbeziehung von

Nachhaltigkeitsthemen und –problemen in den Dialog mit unseren Geschäftspartnern erfolgt an dieser Stelle nicht.

Bei der Beschaffung konzentriert sich die Sparkasse Krefeld, auch ohne dass hierzu eine Richtlinie besteht, auf die Zusammenarbeit mit regional ansässigen Unternehmen, für die ebenfalls deutsches Recht gilt (z. B. Arbeitsschutz- und Umweltgesetze). Die Sparkasse Krefeld erwartet, dass Lieferanten das geltende Recht einhalten. Abweichungen davon, bzw. weitere Problemfelder sind nicht bekannt.

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

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 auf Vorstandsebene trägt die *Vorstandsvorsitzende*. Die operative Steuerung liegt beim *Nachhaltigkeitsbeauftragten*, der in der Abteilung Unternehmenskommunikation tätig ist. Die Aufrechterhaltung und das Vorantreiben des Themas Nachhaltigkeit liegen in seiner Verantwortung.

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 (dokumentiert in einer internen Arbeitsanweisung) regelmäßig im Rahmen von Vorstandssitzungen unter Beteiligung ausgewählter Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter überprüft und ggf. angepasst.

Einzelne operative Entscheidungen treffen und kontrollieren die jeweiligen Bereiche in enger Abstimmung mit dem Vorstand. In wöchentlichen Vorstandssitzungen, in Jour-Fixe-Gesprächen zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Bereichsleitungen und in einer regelmäßigen Führungsrunde wird über alle geschäftspolitischen Themen, darunter auch Nachhaltigkeit, informiert und diskutiert. Die operativen Umsetzungen verantworten dann, je nach Thema bzw. Zuständigkeit, die einzelnen Bereiche. Unsere Mitarbeitenden erhalten entsprechende Informationen über ihre Führungskräfte, Mitarbeitendenveranstaltungen und unser Intranet.

Regelmäßige Befragungen von Kundschaft und Mitarbeiterschaft helfen zudem, die eigene Arbeit aus deren Perspektive zu reflektieren und ggf. Anpassungen vorzunehmen, z.B. 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.

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.

Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards sind bei uns in unterschiedlichen Leitlinien und Kodizes geregelt, z.B.:

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 Geschäftsstrategie niedergelegten Ziele ausgerichtet. Die Vergütungssysteme sind geprägt durch die Bestimmungen des TVöD-S 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 als attraktiv von (potenziellen) Mitarbeitenden wahrgenommen wird und diese langfristig an unser Haus gebunden werden können.

Die überwiegende Anzahl der bei uns beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (98,5 %) werden nach dem TVöD-S vergütet. Neben dem monatlichen Tabellenentgelt entsprechend der jeweiligen tariflichen Eingruppierung erhalten sie die jährliche tarifliche Sparkassensonderzahlung, die eine individuelle Leistungskomponente und eine Unternehmenserfolgskomponente beinhaltet. Entsprechende Dienstvereinbarungen sind mit dem Personalrat vereinbart worden.

Darüber hinaus kann allen tariflich Beschäftigten zusätzlich zu ihrer tariflichen Vergütung und abhängig von der höheren fachlichen, organisatorischen oder disziplinarischen Verantwortung eine Funktionszulage gewährt werden. Die Funktionen, für die eine Funktionszulage gewährt wird, werden nach allgemeingültigen Kriterien festgelegt und die Höhe der Funktionszulage bestimmt. Mit Wegfall der Funktion entfällt auch die Zahlung der Funktionszulage. Die diesbezüglichen „Grundsätze für ein IVV-konformes Vergütungssystem“ wurden Ende 2018 mit dem Personalrat vereinbart.

Desweiteren plant die Sparkasse jährlich ein Budget für Einmalzahlungen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um deren Bereitschaft zu fördern, sich aktiv am langfristigen und nachhaltigen Erfolg unseres Hauses zu beteiligen. Hierzu haben wir eine „Freiwillige Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der außertariflichen leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung“ abgeschlossen, die auch den Prozess regelt. Die Gesamthöhe der außertariflichen Vergütung wird jährlich unter der Voraussetzung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit festgelegt, ist zahlenmäßig begrenzt und orientiert sich an der wirtschaftlichen Situation sowie Zielerreichung des Gesamthauses. Kriterien für eine Auszahlung sind neben quantitativen und qualitativen Kriterien auch andere wesentliche Aspekte, die in unserem „Sparkassenbuch“ beschrieben sind. Dazu gehören u.a. Kundenzufriedenheit und nachhaltige Beratung. Zusätzlich fließen das Teamverhalten sowie die Zusammenarbeit und Unterstützung anderer Bereiche der Sparkasse mit ein. Im Rahmen der Dienstvereinbarung werden sowohl Teams als auch Mitarbeitende individuell bedacht. Bei der jeweiligen Teamleistung wird z.B. auch das regionale Engagement der Teams berücksichtigt. Im Rahmen eines festgelegten Verfahrens erfolgt die Entscheidung über eine außertarifliche Leistungsprämie oder eine Teamprämie durch den Vorstand auf Basis von begründeten Anträgen.

Die außertariflich Beschäftigten erhalten eine Festvergütung und auf bestimmten Arbeitsplätzen zusätzlich eine mögliche monatliche Funktionszulage entsprechend

ihrer beruflichen Ausbildung, Berufserfahrung sowie ihrer Verantwortung für das Gesamthaus. Für die außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird jährlich neu über festzulegende Regelungen für ein „Freiwilliges, variables, leistungsorientiertes Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende“ entschieden, die sich an den o.a. Regelungen für Tarifangestellte orientieren.

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.

Darüber hinaus gewähren wir weitere Sozialleistungen. Das Spektrum reicht von einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung über Sonderkonditionen für Mitarbeitende bis hin zu einem Fahrtkostenzuschuss.

Sämtliche betrieblichen Leistungen werden geschlechtsunabhängig geleistet und werden Voll- und Teilzeitbeschäftigten gewährt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassenverbände basiert. Neben einem jährlichen Festgehalt können die Vorstandsmitglieder eine variable Zulage von bis zu 15 Prozent des am Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres zustehenden Gesamtgrundbetrages erhalten. Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich neu, ob eine Zulage gezahlt werden soll und welche Vergütungsparameter zugrunde gelegt werden. Hiervon wurde auch in 2018 unverändert kein Gebrauch gemacht. Nachhaltigkeitsziele wurden nicht implementiert.

Sowohl die für die Auszahlung der außertariflichen variablen Vergütung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die für die Bemessung der Leistungszulage für die Vorstandsmitglieder zu Grunde gelegten Parameter sind aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts abgeleitet. Sie sollen so eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Sparkasse unterstützen.

Der Verwaltungsrat wird nach den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme unseres Hauses informiert, so dass er sich auch ein Bild über die Angemessenheit der Vergütung machen kann.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht durchgeführt. Die Sparkasse Krefeld beschäftigt nur Mitarbeitende im Inland.

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.

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.

Unsere relevanten Anspruchsgruppen 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).

Es gibt noch keine schriftlich fixierte Stakeholder-Analyse. Die Einbeziehung unserer Stakeholder wurde bislang selektiv durchgeführt. Der Schwerpunkt lag hier auf Kundschaft, Mitarbeitenden und Trägern.

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 empfiehlt die Sparkasse Krefeld weiter.

Die Entwicklung der Kundenzufriedenheit überprüfen wir regelmäßig im Rahmen von Marktforschung sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen. Auch Beschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Beschwerdemanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich po-

tenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kundschaft weiterzuentwickeln.

Kundinnen und Kunden, die in einem Konflikt mit der Sparkasse keine für sie zufriedenstellende Lösung erreichen konnten, haben die Möglichkeit, sich an die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle zu wenden. Zuständige Verbraucherschlichtungsstelle für unsere Sparkasse ist die Schlichtungsstelle beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV).

Der Austausch mit den Mitarbeitenden erfolgt in verschiedenen Formaten, beispielsweise der Veranstaltungsreihe „Vorstand im Dialog“. Diese bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, mit dem Vorstand persönlich über aktuelle geschäftspolitische Themen zu diskutieren und Ideen dort zu platzieren. Zudem tauscht sich der Gesamtvorstand regelmäßig mit den weiblichen Fach- und Führungskräften aus.

Träger, sowie Bürgerinnen und Bürger aus Politik und Wirtschaft aus der jeweiligen Region tauschen beispielsweise in den verschiedenen Regionalbeiräten Gedanken zur Geschäftspolitik und wichtigen aktuellen Themen mit der Sparkasse Krefeld aus und haben die Möglichkeit, Ideen und Anregungen zu platzieren. Zudem führen wir über unsere Gremien einen kontinuierlichen Dialog mit Politikerinnen und Politikern aus der Region.

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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Die Veranstaltungsreihe „Vorstand im Dialog“ bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, mit dem Vorstand persönlich über aktuelle geschäftspolitische Themen zu diskutieren und Ideen dort zu platzieren. Im Jahr 2018 stand das Thema „Digitalisierung“ mit all seinen Facetten im Fokus des Austausches. Dabei wurden viele Impulse für die Arbeit in der Sparkasse Krefeld gegeben.

Der Gesamtvorstand hat sich einen regelmäßigen *Austausch mit den weiblichen Fach- und Führungskräften* vorgenommen, deren Mitwirkung uns besonders wichtig ist. Der erste Workshop hat im Jahr 2018 stattgefunden. Viele Mitarbeiterinnen haben sich dort aktiv in den direkten Austausch eingebracht und aktiv am Thema „Frauen in Karriere“ mitgearbeitet. Unter anderem wurde hier die Bedeutung von und der Wunsch nach Netzwerken und Mentoring erkannt. Diese Themen werden nun weiter forciert und etabliert.

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.

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

Kundinnen und Kunden:

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

Träger sowie Bürgerinnen und Bürger:

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. Hier wurden beispielsweise verschiedene Fragestellungen rund um den demographischen Wandel diskutiert, unter anderem das Generationenmanagement und die Leistungen der Sparkasse Krefeld für ältere Menschen und Menschen mit besonderem Bedarf.

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 privaten und gewerblichen Kundschaft mit modernen Finanzprodukten und Finanzdienstleistungen nach wie vor verpflichtet. Hierbei begleitet uns weiterhin unser Anspruch an eine qualitativ hochwertige Beratung und die dauerhafte Begleitung unserer Kundschaft.

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 und Verbundpartnern. Durch unser betriebliches Vorschlagswesen unterstützen wir aktiv die Einbringung von guten und anwendbaren Ideen zum Nutzen unserer Sparkasse. Neben den direkten Vorschlägen zu Ressourceneinsparungen wird dieses Thema insgesamt begleitend betrachtet und unterstützt somit den Nachhaltigkeitsaspekt.

Wir möchten als Sparkasse Krefeld in unserem Kerngeschäft zu einer nachhaltigen Entwicklung in unserer Region beitragen.

Die Nähe zur Kundschaft und die enge Verbindung mit unseren Privat- und Firmenkunden wird durch eine angemessene Präsenz vor Ort gestützt und ermöglicht einen persönlichen Ansprechpartner ohne lange Anfahrtswege. In einer zunehmend digitalen Welt ist ein weiterer Aspekt der Ressourceneffizienz das umfangreiche, multimediale Angebot. 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, in dem Dokumente und Verträge elektronisch bereitgestellt werden, unterstützt dies zusätzlich. Darüber hinaus haben wir in unserer

Sparkasse einen Innovationskreis installiert, der sich mit neuen, digitalen Angeboten beschäftigt und diese auf einen sinnvollen Einsatz bewertet. Unser Ziel ist es gemäß unserer IT Strategie nicht, „First Mover“ zu sein, sondern am Markt bereits etablierte Produkte und Dienstleistungen einzusetzen.

Die Absicht, in unserer Sparkasse Energie einzusparen, ist fest in unserer IT Strategie verankert. Seit Jahren betreiben wir mehr als 90% unserer Server virtuell und tragen somit maßgeblich zu Energieeinsparungen bei. Darüber hinaus haben wir im letzten Jahr durch die Reduzierung von Fat-Clients und Servern weitere 90.000 Kilowattstunden eingespart.

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 und gehört zum selbstverständlichen Leistungskatalog unseres Kreditgeschäftes. 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 entsprechende Unterlage der NRW Bank bestätigt den Einsatz in der Breite.

Spezielle Förderberatende mit besonderer Expertise stehen unserer gewerblichen Kundschaft insbesondere für Finanzierungen von Innovationen, energieeffizienten Maßnahmen oder Maßnahmen mit einer Ressourcen- oder Umwelrelevanz 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 unseren Angeboten im Bereich Nachhaltigkeit gehören auch entsprechende Geldanlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank sowie der Landesbanken bietet die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kundinnen und Kunden, die ihr Geld in besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten. Darüber hinaus besteht für unsere Kundschaft in der 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 Gruppe an, die ohne Ausnahme Nachhaltigkeitsaspekte im Betrieb ihrer Immobilien beachten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(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 zwischen AAA und CCC. Wir stehen mit den Fondsmanagern unserer Spezialfondsmandate 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.

Für die Sparkasse Krefeld als Finanzdienstleister ist der Verbrauch von Ressourcen nicht von wesentlicher Bedeutung. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden primär Papier und Energie als natürliche Ressourcen verbraucht. Da verhältnismäßig wenig natürliche Ressourcen benötigt werden, werden weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen wesentliche Risiken ersichtlich.

Die Sparkasse Krefeld hat im Jahr 2015 ein Energieaudit durchgeführt. Das Energieaudit untersucht und analysiert systematisch den Energieeinsatz und den Energieverbrauch. Die wesentlichen Einsparpotenziale und entsprechende Einsparmaßnahmen wurden im internen Energiebericht zusammengefasst. Für das Jahr 2019 ist ein Rezertifizierungsaudit geplant.

Wir erheben die relevanten Nachhaltigkeitsindikatoren, wie z. B. den Energieverbrauch, um wesentliche Auswirkungen zu beobachten. Im Berichtsjahr 2018 verbrauchte die Sparkasse Krefeld ca. 7.458 Megawattstunden Strom und 8.526 Megawattstunden Wärme. Konkrete Maßnahmen haben wir zuletzt im Energieaudit 2015 festgehalten.

Bei Sanierungsmaßnahmen von Gebäuden im Eigentum der Sparkasse Krefeld werden die Richtlinien und Vorgaben der aktuellen EnEV oder besser eingehalten. Durch die Einhaltung der Verordnung soll der ökologische Fußabdruck der Sparkasse Krefeld verkleinert werden.

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. Im Berichtsjahr wurden 12 Mio. Blatt Kopierpapier verbraucht.

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.

Das Ziel der Sparkasse Krefeld ist es, die technischen Anlagen in ihrer Effizienz und Betriebsweise ökologisch und ressourcenschonend zu betreiben. 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 überschüssige Fernwärme im Sommer zur Kühlung des Gebäudekomplexes eingesetzt werden. Darüber hinaus verfügt der Gebäudekomplex über ein Blockheizkraftwerk.

Die Sparkasse Krefeld hat im Jahr 2015 ein Energieaudit durchgeführt. Das Energieaudit untersucht und analysiert systematisch den Energieeinsatz und den Energieverbrauch. Die wesentlichen Einsparpotenziale und entsprechende Einsparmaßnahmen wurden im internen Energiebericht zusammengefasst. Seit dem Energieaudit in 2015 konnte rund 18 % des Stromverbrauchs reduziert werden.

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. Grundsätzlich ist der Verbrauch von Ressourcen für einen Finanzdienstleister von nicht wesentlicher Bedeutung, da durch die Geschäftstätigkeit primär Papier und Energie verbraucht wird. Ebenfalls gibt es zur Zeit noch keine Positiv- oder Negativkriterien im Umweltbereich für Aktiv- und Passivgeschäft. Auf die Risiken wird in DNK-Kriterium 11 eingegangen.

Zur Vermeidung von Papiernutzung werden aktuell verschiedene Maßnahmen durchgeführt, unter anderem die Reduzierung von Unterlagen, die intern zur Verfügung gestellt werden. Im Jahr 2018 wurden das elektronische Rechnungsbuch eingeführt und die Bestellmenge von papierhaften Zeitungen und Zeitschriften reduziert.

Die IT ist eine wertvolle Ressource und unverzichtbar im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft. Genauso wie sauberes Wasser und eine stabile Energieversorgung unverzichtbar für ein gutes Leben sind, müssen auch Informationsressourcen wie personenbezogene und geschäftliche Daten in Zeiten einer digitalen Gesellschaft angemessen gehandhabt werden. Die Sicherheit unserer Kundendaten in einer digitalen Welt ist daher von zentraler Bedeutung. Als Finanzinstitut arbeiten wir ständig an der Verbesserung von Schutzmechanismen und -verfahren, um eine optimale Sicherheit unserer Kundendaten zu gewährleisten.

Zudem hat die Sparkasse Krefeld sich in ihrer IT-Strategie seit 2011 zu einer Ressourcen schonenden 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.

Bei der Anschaffung von IT-Komponenten legen wir besonders Wert auf Produkte mit Umweltzertifizierungen, wie z. B. Blauen Engel, Energy Star und EPEAT.

Indem wir unseren Energieverbrauch auf ein Minimum senken, tragen wir wirksam dazu bei, den gesamtgesellschaftlichen Stromverbrauch zu verringern. Es ist uns beispielsweise im Laufe der vergangenen Jahre immer wieder gelungen, den Jahresstromverbrauch unserer Serverräume zu reduzieren.

Die konsequente Reduzierung von Hardware und die damit einhergehende Reduzierung des Stromverbrauchs werden anhand einer „Virtualisierungsquote“ jährlich dem Vorstand und dem Verwaltungsrat zur Überprüfung vorgelegt.

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 2018 wurden 12 Mio. Blatt Druck- und Kopierpapier verbraucht (Vorjahr 13 Mio.).

Zudem wurden 1.522 Toner beschafft. Dabei handelt es sich um Toner für Schwarz-Weiß-Drucker und Farbdrucker. Im Berichtsjahr 2017 wurden nur die Schwarz-Weiß-Toner offengelegt.

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. 7.458 Megawattstunden

Wärme: ca. 8.526 Megawattstunden

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 Kriterien 11 und 12.

Zudem konnte seit dem Energieaudit in 2015 der Stromverbrauch um rund 18 % reduziert werden.

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. produziert Wasser;
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens 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. Salzwasserversenkung
- 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. Salzwasserversenkung
- 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 2018 wurden 1,6 t Elektroschrott entsorgt (Vorjahr 1,7 t). Weitere Abfallentsorgungsmengen wurden nicht ermittelt.

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 durch energieeffizientes Wirtschaften erreicht. Als wichtigste Emissionsquelle eines Finanzdienstleisters ist primär die Energie zu nennen. 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. Konkrete Zielsetzungen für die Reduzierung von Emissionen bzw. zur Nutzung von erneuerbaren Energien gibt es derzeit nicht.

Zur Erzeugung von Wärme setzen wir auch erneuerbare Energien in Form von Fernwärme und Erdwärmepumpen sowie zur Kälteerzeugung eine Absorptionskälte-technik, 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.

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.

Als ausschließlich regionales Unternehmen gewährleisten die Charta der Grundrechte und die Schutzgesetze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten der EU einen hohen Grundrechtsstatus. Aufgrund dieser und der in Deutschland zusätzlich bestehenden Regelungen gelten hohe rechtlich verpflichtende Standards bei den Rechten der Arbeitnehmer.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts unterliegen wir dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S). Darüber hinaus sind in Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen und den internen Organisationsrichtlinien Rechte und Pflichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt und intern transparent kommuniziert. Das Ressort „Personal und Strategie“ liegt in der Zuständigkeit der Vorstandsvorsitzenden. Die Unternehmensführung ist somit über diesen Bereich in Themen rund um Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit und Qualifizierung eingebunden.

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. Dies beinhaltet auch die Einbindung in für unser Haus wichtige strategische und nachhaltige Projekte.

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für uns die Grundvoraussetzung für unsere tägliche Arbeit, diese Verantwortung prägt uns als Teil der Sparkassenorganisation. Änderungen bei den Arbeitnehmerrechten werden laufend verfolgt, ggf. erforderliche Anpassungen werden vorgenommen; dies kann auch die Festlegung von Zeitplänen beinhalten. Grundlage hierfür sind u.a. „Umsetzungs-, Bbauungs- oder Projektpläne“ bzw. eine vom Ressort „Compliance“ gesteuerte Datenbank, in der auch arbeitsrechtlich relevante Informationen und Änderungen erfasst und nachgehalten werden. Wesentliche Risiken sind nicht bekannt.

Aufgrund der Beachtung der geltenden Arbeitsschutzgesetze sind uns ebenfalls keine wesentlichen Risiken bekannt, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit o.ä. ergeben, die negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten. Die Anwendung des TVöD Sparkassen stärkt die Arbeitnehmerrechte und -belange zudem weit über die Gesetzeslage hinaus. Folglich wird derzeit kein Handlungsbedarf gesehen, in diesem Zusammenhang konkrete Zielsetzungen mit Zeitbezug zu implementieren.

Darüber hinaus ist es uns wichtig, uns bewusst zu machen, welchen Wert die Sparkasse Krefeld hat: Für unsere Kundschaft, für unsere Mitarbeitenden ganz persönlich und für die Region, in der wir verwurzelt sind. Gemeinsam haben wir daher

unser „Sparkassenbuch“ entwickelt, das beschreibt, was uns ausmacht, wie wir zusammenarbeiten und unser Haus in den Zeiten des stetigen Wandels führen wollen.

Flankierend haben wir in der Dienstvereinbarung „Konsequent führen“ Rahmenbedingungen für ein konsequentes Führen gestaltet, um diese Kultur nachhaltig mit Erfolg zu leben.

Der Erfolg in unserem Haus ist von der bestmöglichen Nutzung der Mitarbeiterpotenziale abhängig. Wir schaffen daher eine Lern- und Leistungskultur, die die Eigenverantwortung stärkt und die Mitarbeitenden dazu einlädt, Veränderungen als Chance zu verstehen. Voraussetzung dafür ist eine transparente, kommunizierte und gelebte Lern- und Leistungskultur über alle Hierarchieebenen.

Informationen sind in Zeiten der ständigen Veränderung ein wichtiges Thema. Diverse interne Plattformen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich sind, dienen für die Informationsvermittlung als Medium.

Um nachhaltig erfolgreich zu bleiben, muss sich unsere Sparkasse kontinuierlich weiterentwickeln. Im Veränderungsmanagement unterstützen wir die erfolgreiche Gestaltung solcher Prozesse und fordern unsere Mitarbeitenden aktiv auf, unsere Sparkasse von morgen mitzugestalten.

In unserem Bemühen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, finden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen statt, um neue Erkenntnisse zu gewinnen und Verbesserungen anzustreben. Darüber hinaus ist seit Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen etabliert. Möglichkeiten zur Rückmeldung und Diskussion mit dem Vorstand werden darüber hinaus allen Mitarbeitenden durch weitere Formate, wie z.B. „Vorstand im Dialog“ ermöglicht.

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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes werden umfassend erfüllt. Diskriminierungsvorfälle lagen im Berichtsjahr 2018 nicht vor.

Der im Jahr 2017 aufgestellte Gleichstellungsplan, strukturiert in die Maßnahmenblöcke

- Chancengleichheit von Männern und Frauen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
- Förderung von Frauenkarrieren bei bestehenden Benachteiligungen,

wird konsequent umgesetzt.

Im Rahmen der Maßnahmenerfüllung werden alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral und gendergerecht formuliert. Potenzielle Kandidatinnen werden von der Gleichstellungsbeauftragten gezielt auf Karrierepositionen angesprochen. Insgesamt wird im Gesamthaus bei der Erstellung von Veröffentlichungen intern und extern gendergerecht formuliert. Bis Ende 2019 soll die gendergerechte Sprache vollständig in der internen und externen Kommunikation umgesetzt sein. Auch die Funktionsbezeichnungen werden durch den Bereich Organisation bis Ende des Jahres 2019 entsprechend angepasst.

Die Sparkasse Krefeld hat an dem ersten Durchgang des Cross Mentoring-Programms des Rheinischen Sparkassenverbandes erfolgreich mit zwei Mentées, einem Mentor und einer Mentorin teilgenommen. Auch im Jahr 2019 nimmt die Sparkasse Krefeld wieder an dem Programm teil. Seit 2018 werden regelmäßig Erfahrungsberichte zu Vereinbarkeitsthemen als „Best-Practice“-Beispiele in der Mitarbeitendenzeitung der Sparkasse Krefeld und dem Info-Portal Gleichstellung veröffentlicht. Für das Jahr 2019 und fortlaufend soll dies fortgesetzt werden und beispielweise über das Cross Mentoring-Programm oder von Müttern und Vätern in Elternzeit berichtet werden.

Unser erklärtes Ziel ist es, für Frauen und Männer bessere Voraussetzungen zu schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Dokumentiert wird dies unter anderem dadurch, dass wir alle Fach- und Führungsaufgaben für Männer und Frauen immer in Voll- und Teilzeit ausschreiben. Im Jahr 2018 wurde außerdem geplant, dass ein neues Entscheidungskriterium zum Thema Umsetzung des LGG in die Auswahlverfahren für Führungskräfte aufgenommen wird. Die Umsetzung soll im Jahr 2019 erfolgen.

Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Im Jahr 2018 haben wir den ersten Workshop für Väter und Männer durchgeführt, um die konkreten Fragestellungen zu erfassen und persönliche Anforderungen zu benennen.

Durch die vielfältigen Angebote unseres Vertragspartners pme-Familienservice können wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. So bieten wir Beratungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit in der Familie, Beratung in Fragen der Kinderbetreuung und psychologische Beratung in Notsituationen. In 2018 haben wir zum dritten Mal in Folge ein vielfältiges Ferienbetreuungsprogramm in den Osterferien durch den Familienservice mit großem Erfolg durchgeführt.

Familienbewusstes Handeln wurde der Sparkasse Krefeld durch den Re-Auditierungsprozess der berufundfamilie Service GmbH im Dezember 2018 bestätigt. Das audit berufundfamilie ist ein kontinuierlicher Prozess, in dessen Rahmen wir konkrete Ziele und Maßnahmen unserer familienbewussten Personalarbeit auch in den Folgejahren weiter ausbauen und in der Mitarbeiterschaft besser ins Bewusstsein einbringen werden.

Als Entwicklungsfeld sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 62 % unserer Belegschaft sind Frauen. Ihr Anteil bei den Führungskräften liegt zum 31.12.2018 bei 25,8 %. Die Stabilität und auch Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen hat auch unter Beachtung der Anforderungen des Sparkassengesetzes NRW Priorität.

Äußere Zeichen für dieses Bekenntnis zu Frauen in Karrierepositionen sind:

- Wiedereinstiegsworkshop für Frauen vor Ablauf der Elternzeit
- Workshop für unsere weiblichen Auszubildenden zum Thema Karriereplanung
- Jährliches Treffen des Gesamtvorstandes mit weiblichen Fach- und Führungskräften

Mit den zahlreichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere wird die Attraktivität der Sparkasse Krefeld als Arbeitgeber erhöht und auf die gesellschaftlichen und demografischen Herausforderungen reagiert. Mit der Mitgliedschaft im Netzwerk Wirtschaft und Familie, unter Federführung der Wirtschaftsförderung und den dort angebotenen Beratungsplattformen, wollen wir auch Unternehmen in unserem Geschäftsgebiet unterstützen.

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.

Motivierte und kompetente Mitarbeitende sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kundschaft ruht. Als Arbeitgeber ist die Sparkasse gefordert, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten angesichts des demografischen Wandels und aktueller Veränderungsprozesse in der Finanzbranche weiterzuentwickeln. Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren. Sie trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeitender notwendig ist.

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten und Führungskräfte lebt auch im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter. Wir legen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeitende und fördern das lebenslange Lernen.

Auf der Basis von stellenbezogenen Anforderungen besprechen die Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft die erforderlichen Unterstützungen und Förderungen. Dabei können die Beteiligten über einen transparenten Katalog einer regionalen Akademie mit einem sehr umfangreichen Angebot innerhalb eines beantragten Budgets geeignete Schulungen und Seminare belegen. Ergänzt wird das Angebot von Katalogen überregionaler Anbieter und durch das Angebot der Deutschen Sparkassenakademie. Bei weitergehendem Bedarf kaufen wir bei anderen externen Veranstaltern gezielt zu. Für die Aufstiegsweiterbildung und grundsätzliche Themen von Gesamthausinteresse stehen weitere Teilbudgets zur Verfügung. Über diesen Prozess von dezentral und zentral veranlassten Maßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden über ein aktuelles und empfängerorientiertes Fachwissen, ein prozessorientiertes Methodenwissen und eine hohe persönliche Kompetenz verfügen. Für das Jahr 2019 ist dieses Budget noch einmal erhöht worden. Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung haben wir insbesondere den Schulungsbedarf in digitalen Themen abgefragt.

Das Thema Digitalisierung hat in den Maßnahmen bereits in 2018 einen großen Stellenwert eingenommen. Hier sind ca. 800 Mitarbeitende in den neuen digitalen Produkten der Sparkasse geschult worden. Für die Führungskräfte wurde eine ganz aktuelle Führungsreihe neu ins Leben gerufen. In 2018 starteten hier 22 neue Führungskräfte. Eine weitere Schulungsreihe wird in 2019 starten. Zudem wurden wesentliche Neuerungen für die etablierten Führungskräfte in zwei weiteren Modulen zusammen gefasst, die bereits im ersten Quartal 2019 gestartet sind. So stellen wir sicher, dass Führungskräfte auf aktuellem Niveau ihrer Führungsaufgabe nachkommen und Mitarbeitende nach modernen und aktuellen Standards geführt werden. Insgesamt haben wir 6.235 Veranstaltungen (ein- oder mehrtägig) für unsere Mitarbeitenden verbucht. Wesentliche Risiken, die sich negativ auf die Qualifizierung auswirken, konnten wir nicht identifizieren.

Es ist das Ziel der Sparkasse Krefeld, die Gesundheit und damit den Erhalt von Leistungsfähigkeit und Lebensqualität unserer Mitarbeitenden zu unterstützen. Wir bieten in unserem Haus bereits viele Maßnahmen im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Zentrale Themen sind Prävention, Arbeitssicherheit, Unterstützung in Belastungssituationen und Vitalität. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Angebote im Rahmen von berufundfamilie.

Zur Information und Unterstützung der Teilhabe an den bestehenden Maßnahmen, stellen wir unseren Mitarbeitenden die Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement strukturiert und transparent im internen Informationsportal zur Verfügung. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden die bestehenden Unterstützungsangebote bei Belastungssituationen kennen und wir möchten bei der Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten unterstützen.

Schwerpunkte im weiteren Ausbau liegen in der Entwicklung ressourcenstärkender Seminarangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte. Des Weiteren ist das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ als ein Baustein in das „audit berufundfamilie“ eingeflossen.

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 2018 wurden insgesamt *35 Arbeitsunfälle* gemeldet, davon *26 Wegeunfälle, 8 Arbeitsunfälle* und *ein Sonstiger*.

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.

Es gibt in der Sparkasse Krefeld einen Arbeitsschutzausschuss, der vierteljährlich tagt. Grundlage für die Zusammensetzung und den Aufgabenbereich ist §11 des Arbeitssicherheitsgesetz (Arbeitsschutzausschuss). 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. Zusätzlich werden bei regelmäßigen Begehungen der einzelnen Standorte und Einheiten die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die Fläche getragen.

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.

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 2018 hatten weibliche Beschäftigte 14,5 Stunden Fortbildung und männliche Beschäftigte 19,7 Stunden.

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, 16,7 % 30-50 Jahre alt, 83,3 % über 50 Jahre alt

Angestellte:

1411 Angestellte gesamt (ohne ruhende Arbeitsverhältnisse, ohne Azubis, inkl. Hauswarte) :

- 61,9 % Frauen, 38,1 % Männer
- 12,1 % unter 30 Jahren
- 46,3 % zwischen 30 und 50 Jahren
- 41,6 % über 50 Jahre

151 Führungskräfte:

- 25,8 % Frauen, 74,2 % Männer
- 2 % unter 30 Jahren
- 48,3 % zwischen 30 und 50 Jahren
- 49,7 % über 50 Jahren

3 ordentliche Vorstandsmitglieder:

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

45 Mitarbeitende in Elternzeit:

- 97,8 % Frauen, 2,2 % Männer

507 aktive Mitarbeitende in Teilzeit:

- 96,6 % Frauen, 3,4 % 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 2018 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. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes. 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. Von der Einhaltung rechtlicher Normen durch diese Unternehmen wird ausgegangen.

Insgesamt sehen wir in unserer Lieferkette das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung als

sehr niedrig an, da die generellen Risiken innerhalb von internationalen Lieferketten global tätiger Unternehmen für uns als öffentlich-rechtliche, regionale Sparkasse von untergeordneter Bedeutung sind. Zudem pflegen wir einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Dienstleistenden und Lieferanten und vertrauen auf die Einhaltung der Verträge. Daher erachten wir derzeit die Formulierung eines gesonderten Konzepts als nicht notwendig.

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. 0 % der neuen Lieferanten werden daher derzeit 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.

Die Sparkasse Krefeld ist mehr als ein umfassender Finanzierungspartner für Mittelstand und Handwerk. Sie trägt darüber hinaus gesellschaftliche Verantwortung und unterstützt getreu dem Motto „*Gemeinsam allem gewachsen*“ die Menschen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens: Kultur, Soziales, Sport, Bildung, Forschung und Umwelt profitieren von den Zuwendungen. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für regionale Unternehmen sind wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in unserem Geschäftsgebiet. Unsere Geschäftstätigkeit sowie die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Ziel dabei ist es, die Lebensqualität in der Region fortwährend zu erhöhen.

Die Verpflichtung der Sparkasse Krefeld, dem gemeinen Nutzen zu dienen, wird in der Satzung in § 1 fixiert.

Das Thema Gemeinwesen ist in unterschiedlichen Konzepten geregelt. Übergreifende Konzepte mit konkreten Zielen sollen dazu mittelfristig entwickelt und etabliert 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 Dezernatszuständigkeit hat, ist die Unternehmensführung in die Aktivitäten rund um das Gemeinwesen eingebunden.

Die acht rechtlich selbstständigen Stiftungen der Sparkasse Krefeld verfügen zum Ende des Jahres 2018 über ein Stiftungsvermögen von insgesamt 61,2 Mio. Euro, das wir im Jahr 2018 mit *Zustiftungen* in Höhe von 2,5 Mio. Euro gestärkt haben. Im Stiftungsjahr 2018 flossen Förderbeträge in Höhe von rund 943.000 Euro aus den

Stiftungen in Stadt und Kreis. Die Stiftungssatzungen bilden den Rahmen für die Vergabe der Mittel.

Außerdem flossen im Berichtsjahr *Spendengelder* in Höhe von 775.000 Euro aus dem *PS-Zweckertrag* und 531.000 Euro aus dem Jahresgewinn der Sparkasse. Unsere *Sponsoring*-Aktivitäten für Sport, Sozialengagement, Kultur und Brauchtumpflege summierten sich auf eine Höhe von rund 925.000 Euro. Zusammen mit rund 26,6 Mio. Euro gezahlten Steuern kamen den Menschen in der Region direkt und indirekt über 32 Mio. Euro als „*Bürgerdividende*“ zu Gute.

Gemeinwohlorientierung ist Teil der geschäftspolitischen Ausrichtung der Sparkasse Krefeld. Deshalb unterstützen und fördern wir ausdrücklich das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Eine Vielzahl setzt sich bereits in der Freizeit für Vereine und Projekte ein und hilft dabei, die Lebensqualität in unserer Region zu erhöhen. Zudem freuen wir uns über die Integration eines Spendenportals auf unserer Homepage im Herbst 2018 mit dem Ziel, Menschen zusammen zu bringen: Die, die für ihre gemeinnützigen Projekte Geld benötigen und diejenigen, die bereit sind, Geld zu spenden, um diese Projekte zu fördern. Die reibungslose Abwicklung stellt unser Partner *betterplace.org* sicher, Deutschlands größte gemeinnützige Online-Spendenplattform.

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.

Bilanzsumme:	8.608 Mio. EUR
Gewinnabhängige Steuern:	26,6 Mio. EUR*
Personalaufwand:	98 Mio. EUR*

*vgl. Lagebericht

Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen (Stiftungsausschüttungen, Spenden, PS-Zweckerträge, Sponsoring): 3,2 Mio. EUR*

davon:

- Bildung, Soziales:	0,7 Mio. EUR
- Kultur:	1 Mio. EUR
- Umwelt:	0,1 Mio. EUR
- Sport:	1 Mio. EUR
- Wissenschaft und Forschung, Infrastruktur- und Wirtschaftsförderung:	0,02 Mio. EUR
- Sonstiges, ohne Schwerpunkt:	0,4 Mio. EUR

*Wert ohne Zustiftungen zu den acht Stiftungen

Weitere Einzelheiten, insbesondere zur Geschäftstätigkeit, können dem Lagebericht 2018 inkl. Anhang der Sparkasse Krefeld entnommen werden.

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 organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe und vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe, z.B. in bankpolitischen oder aufsichtsrechtlichen Themen, gegenüber den Institutionen des Bundes oder der EU.

Auf Basis dieser Organisationsform nimmt die Sparkasse Krefeld selbst keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren vor noch zahlt sie Mitgliedsbeiträge oder leistet Zuwendungen an Regierungen bzw. Spenden an Parteien oder Politikerinnen und Politiker. Demnach sind Risiken aus politischer Einflussnahme nicht ersichtlich.

Die Sparkasse Krefeld hält sich an Recht und Gesetz. Die mit der Umsetzung betrauten Fach- und Unterstützungsbereiche haben klare Weisung, für die ordnungsgemäße Implementierung der aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Umsetzungsarbeiten Sorge zu tragen. Die jeweiligen Ergebnisse werden sowohl durch die dauerhaft eingerichtete Compliance-Funktion als auch durch die interne Revision und den Vorstand überwacht. Zu den Zielen der Compliance-Funktion gehört es, das Risiko zu reduzieren, welches sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben kann. Zudem soll auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für die Sparkasse wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hingewirkt werden. Führungskräfte und Beschäftigte werden für das Thema regelmäßig top-down über diverse Dienst- und Arbeitsanweisungen sowie Schulungen sensibilisiert. Auf Basis des in der Sparkasse Krefeld implementierten Compliance-Management-System werden jährlich bzw. anlassbezogen entsprechende Risikoanalysen u. a.

zu den Themen Geldwäscheprävention, WpHG- und MaRisk-Compliance erstellt und adäquate Maßnahmen abgeleitet. Insgesamt bleibt aus diesen Analysen festzuhalten, dass keine besonderen Risiken für die Sparkasse Krefeld bestehen.

Auf Basis der derzeitigen umfangreichen Gesetzgebungsverfahren werden hierbei nur die Wesentlichen nachfolgend aufgeführt. Zu nennen sind die MaRisk 5.0, MiFID II, die 4. und 5. EU-Geldwäscherichtlinie, die DSGVO und die IDD (Versicherungsvertriebsrichtlinie). Insgesamt gehen die Gesetzgebungsverfahren mit der Stärkung des Verbraucherschutzes einher. Weiterführend konkretisieren sie Maßnahmen zum Schutz der Sparkasse Krefeld, für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden. Darüber hinaus schaffen sie Transparenz durch Datenbereitstellungen 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.

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.

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

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

In der Sparkasse Krefeld existiert neben Dienstanweisungen zum allgemeinen Verhalten, zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen und Vorgaben zu Einladungen weiterführend auch eine Richtlinie für integriertes Handeln und eine Richtlinie „Verhaltenskodex“ gemäß MaRisk. Inhaltlich werden hier unter anderem die The-

men Korruption, Interessenkonflikte, Werte der Sparkasse und die Erwartungshaltung an Mitarbeitende, Kundschaft und Geschäftspartner formuliert. Die Sparkasse Krefeld toleriert keine Form der Korruption oder Bestechung, der Diskriminierung oder von sonstigem Fehlverhalten im Sinne der für die Sparkasse geltenden Vorschriften und Gesetze.

Diese Leitlinien und Dienstanweisungen sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Im Rahmen von jährlichen Schulungen zu Compliance-Themen werden diese Regelungen wiederkehrend thematisiert und die Mitarbeitenden sensibilisiert. Unterstützend setzt die Sparkasse Krefeld auch Web Based Trainings zu den wesentlichen Themengebieten wie Geldwäsche, Datenschutz sowie Betrugsprävention verbindlich ein.

Die Einhaltung der vorweg genannten Verpflichtungen werden darüber hinaus durch diverse Maßnahmen, Kontrollen, Prüfungen und Kompetenzmodelle flankiert. Zielsetzung ist bei all diesen Anstrengungen, die Risiken (bis auf die nicht beherrschbaren Restrisiken) stark einzugrenzen und entsprechende Leitplanken zu schaffen. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt hierbei jährlich anhand von entsprechenden Kontroll- und Überwachungsplänen von Compliance in Verbindung mit einer stringenten Betriebsüberwachung durch die jeweiligen Führungskräfte, basierend auf den Ergebnissen der stets zu aktualisierenden Risikoanalyse der Sparkasse Krefeld. Auf Basis der Risikoanalyse werden zudem die möglichen Varianten einer sonstigen strafbaren Handlung (z. B. Korruption) auf deren Wahrscheinlichkeit hin untersucht und bewertet. Weitere Maßnahmen leiten sich dabei immer aus diesen Ergebnissen ab.

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. Fälle von Korruption ergaben sich nicht. Bußgeldstrafen gegen die Sparkasse Krefeld wurden nicht verhängt. 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.

Darüber hinaus sind alle Kontrollen darauf ausgerichtet, ein Gesamtbild aller Organisationseinheiten im Laufe des Jahres zu erhalten. Hierfür existieren umfangreiche Kontroll- und Überwachungspläne und Vorgaben im Rahmen der Betriebsüberwachungen durch die jeweiligen Führungskräfte. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden Gefährdungs- und Risikoanalysen angefertigt, die mit entsprechenden Kontrollen einhergehen.

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. Erhebliche 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.

Zurückblickend betrachtet gab es keine Fälle von Korruption. Maßnahmen existieren präventiv in Verbindung mit einem stringenten, jedoch angemessenem Internen Kontrollsystem und einem Sollrollenkonzept, in dem Mitarbeitende nur so viele Rechte und Zugänge bekommen, die für die Tätigkeit benötigt werden.

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.