



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Sparkasse KölnBonn

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Sparkasse KölnBonn

Isabel Sirch

Hahnenstr. 57
50667 Köln
Deutschland

0221-226 52755
0221-226 458770

isabel.sirch@sparkasse-koelnbonn.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse KölnBonn ist mit ihren 3.916 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie einer Bilanzsumme von rund 26,5 Mrd. Euro zum 31.12.2018 die größte kommunale Sparkasse in Deutschland. Seit 1826 steht die Sparkasse KölnBonn (bzw. eines ihrer historischen Vorgängerinstitute) für die nachhaltige Entwicklung ihres Geschäftsgebietes. Die heutige Sparkasse KölnBonn entstand am 01.01.2005 durch Fusion der Stadtparkasse Köln und der Sparkasse Bonn.

Als Universalkreditinstitut betreibt die Sparkasse KölnBonn Bankgeschäfte im Sinne des Kreditwesengesetzes. Sie dient – ihrem im Sparkassengesetz Nordrhein Westfalen verankerten öffentlichen Auftrag folgend – der geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft, insbesondere in der Wirtschaftsregion Köln/Bonn. Gesetzlich verankert ist auch der Grundsatz, dass Gewinnerzielung nicht Hauptzweck der Sparkassen ist.

Die Sparkasse KölnBonn möchte zentrale Finanzpartnerin insbesondere für alle Privatpersonen, Selbstständige sowie mittelständische Unternehmen sein und diese umfassend mit Finanzdienstleistungen versorgen. Andere Kundengruppen werden selektiv bei klaren ökonomischen Vorteilen bedient.

Hieraus ergeben sich die wesentlichen Geschäftsaktivitäten bzw. -felder der Sparkasse KölnBonn:

- Privatkundengeschäft (Retailvertrieb, Private Banking und Institutionelle Kunden, Direktberatung)
- Firmenkundengeschäft (Gewerbe- und Geschäftskunden, Firmenkunden, Unternehmenskunden und Beteiligungen, Immobilienkunden, Öffentliche Hand und Kommunen)
- Treasury (operative Steuerung Marktpreisrisiken, operative und strategische Liquiditätssteuerung)

Mit ihren 151 Filialen und BeratungsCentern sowie auf unterschiedlichen digitalen Wegen bietet die Sparkasse KölnBonn Beratungskompetenz und vielfältige Dienstleistungen in allen Finanzfragen für private Haushalte, Unternehmen – insbesondere aus dem Mittelstand – den Kommunen und Institutionen. Das Produkt- und Serviceangebot richtet sich am Kundennutzen aus und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im Rahmen einer bedarfsgerechten Beratung stehen Kundinnen und Kunden Produkte und Dienstleistungen zu Geldanlagen, Krediten sowie weiteren Dienstleistungen rund um das Bankgeschäft zur Verfügung.

Als Mitglied im Rheinischen Sparkassen und Giroverband (RSGV) ist die Sparkasse KölnBonn dem Deutschen Sparkassen und Giroverband (DSGV) angeschlossen. Sie wird ebenso wie die übrigen Sparkassen in Deutschland durch ein als Einlagensicherungssystem anerkanntes institutsbezogenes Sicherungssystem der Sparkassen Finanzgruppe gesichert. Die Mitglieder stehen füreinander ein und sichern den Bestand der Institute. Auf diese Weise schützt die Institutssicherung auch die Einlagen ihrer Kundinnen und Kunden.

Gemäß CSR Richtlinie Umsetzungsgesetz ist die Sparkasse KölnBonn zur Erstellung dieses Berichts verpflichtet. Eine Prüfung des Berichts ist durch den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erfolgt. Zusätzlich wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung der gesamte Nachhaltigkeitsbericht durch die Interne Revision im Hinblick auf Konsistenz zum Jahresabschluss geprüft. Die Prüfungsstelle des RSGV hat als gesetzlicher Abschlussprüfer den gesamten nichtfinanziellen Bericht als zusätzliche Information nach der im IDW Prüfungsstandard 202 (IDW PS 202) festgestellten Berufsauffassung für Wirtschaftsprüfer kritisch zu lesen und bei Unstimmigkeiten mit dem zu prüfenden Jahresabschluss bzw. dem Lagebericht gegebenenfalls auf Änderungen hinzuwirken.

Für die Erstellung des nicht finanziellen Berichts - die Nachhaltigkeitsberichterstattung - orientiert sich die Sparkasse KölnBonn an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

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.

Im Rahmen der Geschäftsstrategie der Sparkasse KölnBonn bekennt sie sich zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Rahmen ihres täglichen Handelns

für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Unter Nachhaltigkeit wird die Schnittmenge und Verzahnung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Themenbereichen verstanden. Die Sparkasse KölnBonn strebt den stetigen Ausbau ihres Handelns im Sinne von Nachhaltigkeitskriterien an. In 2019 konkretisiert die Sparkasse KölnBonn ihre Positionierung zu Nachhaltigkeit in weiteren Leitlinien.

Per Gesetz stellt die Sparkasse KölnBonn ein flächendeckendes kreditwirtschaftliches Angebot für alle Teile der Bevölkerung sicher. Der öffentliche Auftrag prägt ihr Geschäftsmodell: Sie handelt nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert. Als Sparkasse fördert sie mit ihrer Geschäftstätigkeit die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Zusätzlich unterliegt sie dem Regionalprinzip und ist somit in dem in der Satzung definierten Geschäftsgebiet tätig.

Die Wahrung von Menschenrechten ist für sie selbstverständlich. Die Sparkasse KölnBonn steht für Chancengerechtigkeit und setzt sich gegen jede Art von Diskriminierung ein. Ein verantwortungsvoller Umgang mit knappen Ressourcen unterstützt den Erhalt des natürlichen Ökosystems. Die Nutzung von Digitalisierungspotentialen und die Einbeziehung von ökologischen und sozialen Aspekten im wirtschaftlichen Handeln sorgen für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit innerhalb der Region.

Durch die strategisch verankerten Unternehmenswerte und Leitlinien, welche unter anderem in dem veröffentlichten Verhaltenskodex verschriftlicht sind, schafft die Sparkasse KölnBonn einen verbindlichen Rahmen für ihr Handeln zum Wohl aller Stakeholder. Die Geschäftsleitung hat sich im Corporate Governance Kodex NRW zur Einhaltung geltenden Rechts und damit implizit auch zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Des Weiteren bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards der UN und der ILO Kernarbeitsnormen (siehe Kriterium 14). Zusätzlich wird hierdurch die Integration von Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell der Sparkasse KölnBonn vorangetrieben.

Die Sparkasse KölnBonn strebt eine sukzessive und langfristige Verbesserung in Nachhaltigkeitsbereichen an. Die Identifizierung von Optimierungspotentialen findet im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses statt, welcher sich an die Themenbereiche einer bei Sparkassen etablierten Systematik ('Nachhaltigkeits-Landkarte') orientiert. Hierzu wurde in 2018 eine Ist-Analyse im Themenfeld Nachhaltigkeit unter Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus ausgewählten Fachbereichen durchgeführt.

Die Operationalisierung und Priorisierung von Maßnahmen werden anhand der Nachhaltigkeits-Landkarte durchgeführt, welche vier wesentliche Handlungsfelder berücksichtigt:

1. Nachhaltigkeits-Strategie
 - a. Geschäftspolitik
 - b. Umsetzung
 - c. Eigengeschäft (Depot A)
 - d. Gesellschaftliches Engagement
2. Geschäftsbetrieb
 - a. Personal
 - b. Bauorganisation
 - c. Betriebsökologie
 - d. Mobilität
 - e. Lieferanten und Einkauf
3. Kundengeschäft
 - a. Finanzierung
 - b. Spar und Anlage
 - c. Weitere Produkte und Dienstleistungen
4. Nachhaltigkeits-Kommunikation
 - a. Berichtspflicht
 - b. Nachhaltigkeitsbericht
 - c. Interne Kommunikation
 - d. ESG-Ratings

Hierdurch können strategische Zielsetzungen durch die Identifikation von Optimierungspotentialen und die Ergreifung von ausgewählten Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern strukturiert und realisiert werden.

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.

Durch das geltende Sparkassengesetz und dem damit verbundenen öffentlichen Auftrag der Sparkasse KölnBonn sind bereits die notwendigen Grundlagen für ein Verständnis von Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit verankert. Im jährlichen bankaufsichtlich geforderten Strategieprozess werden die Chancen und Risiken systematisch bewertet. Aktuell stehen die Themen Niedrigzinsphase, Regulatorik, Digitalisierung sowie der demografische Wandel stark im Fokus.

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse KölnBonn auf die einzelnen Nachhaltigkeitsbereiche wurden anhand der Nachhaltigkeits-Landkarte (siehe Kriterium 1) identifiziert und priorisiert. Die Identifizierung der Auswirkungen erfolgt durch eine Ist-Analyse der einzelnen Handlungsfelder der Nachhaltigkeits-Landkarte. Hierdurch können positive und mögliche negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit identifiziert und Maßnahmen ergriffen

werden. Eine darüber hinausgehende Wesentlichkeitsanalyse war im Rahmen der priorisierten Nachhaltigkeitsaktivitäten bisher nicht vorgesehen.

Derzeit umfassen die positiven Auswirkungen insbesondere die Bereiche Personal (siehe Kriterium 14 – 17) und Gesellschaftliches Engagement (siehe Kriterium 18):

Seit jeher setzt sich die Sparkasse KölnBonn für eine zukunftsfähige Entwicklung der Region ein. Nur wenn es ihrer Region gut geht, kann auch die Sparkasse mit ihrer regionalen Verankerung erfolgreich sein. Dieser Blick auf die Region trägt dazu bei, ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen nachhaltig zu erhalten und permanent zu verbessern.

Deshalb arbeitet die Sparkasse KölnBonn – zusätzlich zu ihrer typischen Geschäftstätigkeit – gemeinsam mit Kommunen, Unternehmen, Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürgern an einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Region. Deshalb initiiert und fördert sie Projekte u.a. in den Bereichen der Unternehmensgründung und des Gemeinwohls. Deshalb bringt sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen in verschiedene Gremien, Projekte und Netzwerke der Region ein. Und deshalb zahlt sie, wie unter Kriterium 18 näher beschrieben, jedes Jahr eine "Bürgerdividende" – in 2018 in Höhe von 12,8 Mio. Euro – und investiert diese gemeinsam mit ihren Stiftungen in unterschiedlichste Projekte, Vereine und Initiativen in Köln und Bonn.

Somit liegt auf dem sozialen, ökonomischen und ökologischen Engagement der Sparkasse KölnBonn für ihre Hauptanspruchsgruppen (Beschäftigte, Zweckverband mit den Städten Köln und Bonn, Kundinnen und Kunden sowie die Region mit ihren Menschen, Unternehmen, Organisationen und Lebensräumen) ein besonderes Augenmerk.

Wesentliche soziale, ökologische und ökonomische Chancen ergeben sich für die Sparkasse KölnBonn aus der Stärkung des Wirtschaftsstandorts Köln und Bonn und der Förderung des Wohlstandes der Menschen in der Region Köln und Bonn, beispielsweise mit der Unterstützung von erneuerbaren Energievorhaben, der Beratung zu nachhaltigen Finanzanlagen und der Nutzung von Digitalisierungspotentialen. Risiken können sich insbesondere aus Interessenkonflikten (siehe Kriterium 20), der Reputation (siehe Kriterium 18) und der Erkrankung von Beschäftigten (siehe Kriterium 16) ergeben.

Durch die strategische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten kann den Ansprüchen der identifizierten Stakeholdern der Sparkasse KölnBonn (siehe Kriterium 9) nachgekommen werden.

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.

In ihrer Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu nachhaltigem Handeln und orientiert sich dabei an den Leitlinien der Sparkassen für eine nachhaltige Geschäftspolitik.

Als Ziel verfolgt die Sparkasse KölnBonn eine sukzessive und langfristige Verbesserung in den Nachhaltigkeitsbereichen auf Basis der Nachhaltigkeits-Landkarte. Für die Operationalisierung und Priorisierung von Maßnahmen bildet die Nachhaltigkeits-Landkarte die Grundlage. Zielformulierungen wurden im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten nicht quantifiziert.

Aktuell werden indirekt Sustainable Development Goals (SDGs), unter anderem Gender Equality, in den jeweiligen Nachhaltigkeitsbereichen gemäß Nachhaltigkeits-Landkarte beachtet. Das Nachhaltigkeitsziel der Sparkasse KölnBonn bezieht sich nicht auf die SDGs der Vereinten Nationen.

Der Vorstand der Sparkasse KölnBonn trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die in der Geschäftsstrategie benannten Ziele werden regelmäßig überprüft. Dies erfolgt über den jährlichen bankaufsichtlich geforderten Strategieprozess. Hierbei werden die Ziele des Vorjahres überprüft und bewertet. Anschließend werden bei erkanntem Handlungsbedarf (Zielabweichung) weitere Maßnahmen ergriffen.

Beispielsweise

- resultiert aus der strategischen Vorgabe zu Kostensenkungen bzw. zur Steigerung der Effizienz ein bewusster Umgang mit Ressourcen (Energie, Wasser und Papier). Hierzu werden alle Beschäftigten regelmäßig aufgerufen und anhand von konkreten Praxisbeispielen animiert.
- wird durch das Angebot eines Jobtickets und die Vorgabe zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstfahrten positiv auf die CO₂-Bilanz eingewirkt.
- werden Neuinvestitionen in Bauten auch nachhaltig umgesetzt.
- ist die Personalstrategie unter betriebswirtschaftlichen Aspekten darauf ausgerichtet, die Sparkasse KölnBonn als attraktive regionale Arbeitgeberin zu positionieren.
- wurde zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ein systematisches Gesundheitsmanagement implementiert.
- positioniert sich die Sparkasse KölnBonn für ihre Kundinnen und Kunden als Qualitätsanbieterin und fokussiert eine umfassende, am Kundenbedarf ausgerichtete Beratung mit dem S-Finanzkonzept.
- wird zu einer nachhaltigen Entwicklung innerhalb der Region durch eine jährliche Ausschüttung der Bürgerdividende beigetragen (näher Erläuterung in Kriterium 18).
- verschriftlicht die Sparkasse KölnBonn einen Gleichstellungsplan. Dieser inkludiert eine Ist-Analyse und eine Soll-Planung. Des Weiteren werden konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert.
- ist die Sparkasse KölnBonn Bündnispartnerin der Initiative Väternetzwerke, die männliche Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.
- ist die Sparkasse KölnBonn Bündnispartnerin der Initiative MIT FRAUEN IN FÜHRUNG, die 2018 den renommierten Chefsache Award gewann.

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.

Branchentypisch sind die Nachhaltigkeitsaspekte der Sparkassen-Wertschöpfungskette gering und nicht vergleichbar z.B. mit dem produzierenden Gewerbe. Den wesentlichen Teil der Wertschöpfungskette erbringt die Sparkasse KölnBonn eigenständig. Für das Kundengeschäft werden zudem Produkte in Kooperation mit Verbundorganisationen und Dritten angeboten.

Entlang der Wertschöpfungskette im Kerngeschäft der Sparkasse werden unterschiedliche Nachhaltigkeitsaspekte bei allen Beteiligten geachtet:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden tariflich beschäftigt, mit allen sich daraus ergebenden Schutzmechanismen (Arbeitsschutz, Mindestlohn, Gesundheitsschutz, etc.).
- Einlagen werden überwiegend regional eingesammelt und dienen weitestgehend der regionalen Kreditvergabe an Privat- und Firmenkunden.
- Allen Menschen in der Region werden die modernen Finanzdienstleistungen angeboten.
- Entsprechend dem öffentlichen Auftrag steht die dauerhafte Werterhaltung, nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung im Fokus der verantwortungsvollen und risikobewussten Geschäftstätigkeit.

Bei der Beauftragung Dritter ist die vertragliche Verpflichtung der Drittunternehmen unter anderem zur Einhaltung geltenden Rechts und damit auch zur Beachtung der Menschenrechte Voraussetzung der Zusammenarbeit. Ein wirksames Compliance-Management-System bei Auslagerungen ist obligatorisch. Bei Auslagerungen wird dem Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn darüber hinaus ein jederzeitiges und vollumfängliches Einsichts- und Informationsrecht eingeräumt. Dienstleistungen Dritter sind z.B. die Beschaffung von Büromaterialien oder IT-Dienstleistungen. Soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind nicht bekannt.

Durch die Implementierung eines Nachhaltigkeits-Screenings wird das Eigengeschäft (Depot A) und die hauseigene Vermögensverwaltung der Sparkasse KölnBonn geprüft. Die direkten Eigenanlagen werden in nachhaltig unkritische Anlageformen investiert. Ein Nachhaltigkeitsrating von MSCI befindet sich in der Einführung. Dadurch wird eine regelmäßige Analyse nach Nachhaltigkeitskriterien ermöglicht. Die hauseigene Vermögensverwaltung der Sparkasse KölnBonn schließt direkte Investitionen in Unternehmen mit den Geschäftsschwerpunkten Tabak, Rüstung, Pornographie und Glücksspiel aus. Des Weiteren wird auf den Handel mit Finanzinstrumenten auf Agrarrohstoffe verzichtet.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind weitere Optimierungspotenziale bereits erkannt. Hieraus werden ausgewählte Maßnahmen entwickelt und anschließend realisiert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand der Sparkasse KölnBonn trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zusätzlich ist die Funktion einer Nachhaltigkeitsreferentin in der Organisationseinheit Unternehmensentwicklung etabliert. Ihr obliegt die operative Verantwortung und das Management von Nachhaltigkeitsthemen, die Beratung der Geschäftsleitung und Fachbereiche hinsichtlich nachhaltiger Querschnittsthemen sowie die Mitwirkung bei Projektarbeiten.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Grundlage für die Identifizierung von Optimierungspotentialen und Ableitung von priorisierten Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Nachhaltigkeit in die Sparkasse KölnBonn bildet die Nachhaltigkeits-Landkarte. Die Priorisierung ausgewählter Maßnahmen orientiert sich an der Definition und dem Verständnis von Nachhaltigkeit (siehe Kriterium 1). Durch die vier übergeordneten Handlungsfelder der Nachhaltigkeits-Landkarte – Nachhaltigkeits-Strategie, Geschäftsbetrieb, Kundengeschäft, Nachhaltigkeits-Kommunikation – lassen sich Nachhaltigkeitsziele in Maßnahmen operationalisieren.

Die Funktion der Nachhaltigkeitsreferentin ist in der Organisationseinheit Unternehmensentwicklung etabliert. Ihr obliegt die operative Verantwortung und das Management von Nachhaltigkeitsthemen, außerdem die Beratung der Geschäftsleitung und Fachbereiche hinsichtlich nachhaltiger Querschnittsthemen sowie die Mitwirkung bei Projektarbeiten.

Im Jahr 2018 wurden unter anderem die nachfolgenden Maßnahmen durchgeführt:

- Der Wertpapierberatungsprozess wurde um die explizite Abfrage des Kundenbedarfs zu nachhaltigen Wertpapieranlagen erweitert (Handlungsfeld: Kundengeschäft).
- Ausbau des Produktangebots für nachhaltige Fonds (Handlungsfeld: Kundengeschäft).
- Sukzessive Digitalisierung von Geschäftsprozessen (Handlungsfeld: Geschäftsbetrieb).
- Ein Nachhaltigkeitsrating von MSCI befindet sich für die Eigenanlagen (Depot A) und für die hauseigene Vermögensverwaltung in der Einführung. Dadurch wird eine regelmäßige Analyse nach Nachhaltigkeitskriterien ermöglicht (Handlungsfeld: Nachhaltigkeits-Strategie).
- Die Einführung der Gesundheitsquote stellt für die Sparkasse KölnBonn eine zentrale Kennziffer zur Wahrnehmung ihrer Fürsorge gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar. Daher ist diese ein regelmäßiger Bestandteil der Performance Dashboards und wird zurzeit innerhalb der Performance Dialoge (siehe Kriterium 9) über die Führungsebenen der Sparkasse KölnBonn thematisiert (Handlungsfeld: Nachhaltigkeits-Strategie).

Diese Maßnahmen sind Bestandteil eines kontinuierlichen und zukünftig durch die Nachhaltigkeitsreferentin koordinierten Verbesserungsprozesses.

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.

Die Nachhaltigkeits-Landkarte, welche sich in die nachfolgenden Kategorien aufteilt, dient der Sparkasse KölnBonn als Rahmen für die Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

1. Nachhaltigkeits-Strategie
 - a. Geschäftspolitik
 - b. Umsetzung
 - c. Eigengeschäft (Depot A)
 - d. Gesellschaftliches Engagement
2. Geschäftsbetrieb
 - a. Personal
 - b. Bauorganisation
 - c. Betriebsökologie
 - d. Mobilität
 - e. Lieferanten und Einkauf
3. Kundengeschäft
 - a. Finanzierung
 - b. Spar und Anlage
 - c. Weitere Produkte und Dienstleistungen
4. Nachhaltigkeits-Kommunikation
 - a. Berichtspflicht
 - b. Nachhaltigkeitsbericht
 - c. Interne Kommunikation
 - d. ESG-Ratings

Durch die vier übergeordneten Handlungsfelder, welche sich wiederum in mehrere Unterkategorien aufteilen, können Optimierungspotentiale identifiziert, laufende Maßnahmen auf Fortschritt kontrolliert und auf Zielerreichung überprüft werden.

Eine Bestandsaufnahme und eine Bewertung des Fortschritts wurden durch die Einbeziehung von ausgewählten Fachbereichen der Sparkasse KölnBonn zuletzt im Oktober 2018 durchgeführt.

Selbst definierte Leistungsindikatoren nutzt die Sparkasse KölnBonn derzeit noch nicht. Aktuell werden durch die jährliche Aktualisierung der Entsprechenserklärung des DNK die notwendigen Daten erhoben.

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.

Als regionales und gemeinwohlorientiertes Unternehmen ist die Sparkasse KölnBonn der Region und ihren Menschen verpflichtet.

Der Verhaltenskodex zeigt Werte und Verhaltensprinzipien auf, zu denen sich die Sparkasse KölnBonn bekennt. Der Verhaltenskodex verknüpft bestehende und definierte Ziele, Werte und Verhaltensweisen mit strategischen Zielen. Der Kodex richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch

an die Geschäftsleitung und ist für alle ein verbindlicher Orientierungsrahmen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien ist für die Beschäftigten selbstverständlich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die für ihren Aufgabenbereich relevanten Rechtsnormen, Anweisungen und Richtlinien zu informieren und diese einzuhalten. Diese Pflichten gelten analog für alle Tochterunternehmen der Sparkasse.

Der Grundsatz für alle Beschäftigte lautet: Handlungen sollen stets von sachlichen bzw. objektiven Kriterien im Interesse der Kundin bzw. des Kunden und der Sparkasse und nicht von persönlichem Interesse oder persönlichen Beziehungen geleitet sein.

Zur weitergehenden Konkretisierung haben sich der Verwaltungsrat und der Vorstand der Sparkasse KölnBonn im Rahmen des "Corporate Governance Kodex für Sparkassen in NRW" verpflichtet, im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen für den Bestand sowie die weitere Entwicklung der Sparkasse KölnBonn und eine nachhaltige Erfüllung des öffentlichen Auftrags zu sorgen. Die Geschäftsleitung hat sich darüber hinaus freiwillig weitergehenden Regelungen zur Stärkung der Corporate Governance unterworfen.

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 Sparkasse KölnBonn ist tarifgebunden. Die Mehrzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf tariflicher Basis und zusätzliche außertarifliche Leistungen, die in Dienstvereinbarungen dokumentiert und mit dem Personalrat abgestimmt sind. Die Vergütungssysteme der Sparkasse KölnBonn sind leistungsgerecht und transparent ausgestaltet.

Die maßgeblichen Bemessungsgrundlagen und Vergütungsparameter leiten sich, ebenso wie die mit den Beschäftigten vereinbarten Ziele, aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab und sind auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die Mittelfristplanung ausgerichtet.

Im Fall des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigten ist die Auszahlung der variablen Vergütung von der Erfüllung konkreter wirtschaftlicher Nachhaltigkeitsziele abhängig. Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist der Verwaltungsrat. Ihm obliegt sowohl die Vereinbarung der Ziele mit dem Vorstand als auch die spätere Zielbewertung und –feststellung für das jeweilige Geschäftsjahr. Auf Basis der Zielbewertung und –feststellung setzt der Verwaltungsrat den erreichten Gesamtbetrag der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr fest.

Unter der Voraussetzung, dass bestimmte Kriterien zur Risiko-, Kapital-, und Liquiditätssituation eingehalten werden und keine Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) nach § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a und Nr. 6 KWG vorliegt, wird die nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage zu 40% im Vergütungsjahr (für das Vorjahr) ausbezahlt bzw. erdient, wobei 50 % davon direkt ausbezahlt werden, während die restlichen 50 % über einen Ziel-Ist-Abgleich des "Ergebnisses nach Steuern" der Nachhaltigkeit unterworfen und mit einer Sperrfrist von einem Jahr belegt werden.

60 % der nicht ruhegeldfähigen Ergebniszulage werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gleichverteilt gestreckt. Während des Zurückbehaltungszeitraums besteht lediglich ein Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung bzgl. des noch nicht zu einer Anwartschaft erwachsenen Teiles der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst. Bei Erfüllung der Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen und unter Berücksichtigung möglicher Korrekturen aufgrund von Backtestingergebnissen erfolgt zum Ende des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums eine Auszahlung von 50 % direkt und eine Erdienung weiterer 50 %, die wiederum über einen Ziel-Ist-Abgleich des "Ergebnisses nach Steuern" der Nachhaltigkeit unterworfen und mit einer Sperrfrist von einem Jahr belegt werden.

Konkrete ökologische oder soziale Nachhaltigkeitsziele sind nicht vereinbart. Allerdings beinhalten die Vergütungssysteme ökologische und soziale Bestandteile, wie beispielsweise das Job-Ticket, für das der Eigenanteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei lediglich 10 Euro pro Monat liegt.

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.

Den ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse (Hauptausschuss, Bilanzprüfungsausschuss, Risikoausschuss, Vergütungskontrollausschuss) sowie den Teilnehmenden gem. §§ 11 Abs. 3 Satz 2, 10 Abs. 4 Sparkassengesetz NRW wird für ihre Tätigkeit in diesen Gremien ein Sitzungsgeld gezahlt; zudem erhalten sie für die Tätigkeit im Verwaltungsrat und im Risikoausschuss einen Pauschalbetrag. Die Höhe der Sitzungsgelder liegt deutlich unterhalb der Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes.

Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstandes ist der vom Verwaltungsrat gebildete Hauptausschuss zuständig. Er orientiert sich dabei bezüglich der Höhe an den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbände zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter und wird vom Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Die Vergütungen der Vorstandsmitglieder der Sparkasse KölnBonn unterschreiten diese Empfehlungen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind auf fünf Jahre befristet. Neben der Festvergütung wird als variable Vergütung eine nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage gewährt, deren Auszahlung auf Basis des Unternehmensergebnisses und der individuellen und Team-Zielerreichung festgelegt wird. Die Zielbewertung bzw. –feststellung für das aktuelle Geschäftsjahr erfolgt durch den Verwaltungsrat, nach Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss. Unter der Voraussetzung, dass bestimmte Kriterien zur Risiko-, Kapital-, und Liquiditätssituation eingehalten werden und keine Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) nach § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a und Nr. 6 KWG vorliegt, wird die nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage zu 40 % im Vergütungsjahr (für das Vorjahr) ausgezahlt bzw. verdient, während die übrigen 60 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gleichverteilt gestreckt werden (siehe Kriterium 8).

Die festen Gehaltsansprüche werden in regelmäßigen Abständen vom Verwaltungsrat überprüft und angepasst.

*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.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlte Vergütung) beträgt 4,4 zu 1. Unter der Prämisse, dass sich die variable Vergütung des höchstverdienenden Mitarbeiters für das Geschäftsjahr 2018 nicht verändert, ist keine wesentliche Veränderung der Relation für das Geschäftsjahr 2018 zu erwarten.

Für die Festlegung der Struktur und Höhe der Bezüge der Vorstandsmitglieder ist der vom Verwaltungsrat gebildete Vergütungskontrollausschuss zuständig. Grundlage für die Höhe sind die Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbände zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertretende. Die Vergütungen der Vorstandsmitglieder der Sparkasse KölnBonn unterschreiten diese Empfehlungen.

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.

Stakeholder der Sparkasse KölnBonn sind diejenigen Gruppen, die eine besondere Nähe zu ihrem Geschäft haben, dieses nutzen, gegebenenfalls mit prägen und/oder von den Entscheidungen des Hauses betroffen sind. Die Stakeholder der Sparkasse KölnBonn werden jährlich manuell überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Ein umfassender Prozess zur Identifikation der relevanten Anspruchsgruppen besteht derzeit nicht.

Hierzu zählen insbesondere: Privat- und Firmenkunden, Beschäftigte, die Städte Köln und Bonn sowie deren politische Vertreterinnen und Vertreter, andere Sparkassen und Verbundunternehmen sowie die Sparkassenverbände (RSGV und DSGV). Auch gemeinnützige Organisationen sowie die Menschen und Lebensräume der Region sind wichtige Stakeholder der Sparkasse KölnBonn.

Der Austausch mit den einzelnen Gruppen findet unter anderem durch den jährlichen Geschäftsbericht inkl. des Lageberichts statt. Des Weiteren hat die Sparkasse in der Vergangenheit auch über Umweltbilanzen ihre Stakeholder zu Nachhaltigkeitsaspekten informiert. Dies wird nun über die DNK-Entsprechenserklärung vertieft.

Ein regelmäßiger Austausch mit ihren Beschäftigten pflegt die Sparkasse KölnBonn zurzeit unter anderem in Form von einem Organisationspuls. Hierbei handelt es sich um ein Instrument, welches eine tiefgehende Analyse der Leistungsfähigkeit einer Organisation anhand von neun Dimensionen ermöglicht. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Rahmen von insgesamt 100 Fragestellungen zu Themenbereichen wie Führung, Kultur und Klima, Innovation und Lernbereitschaft die Sparkasse KölnBonn zu beurteilen. Die Befragung findet anonym statt. Auf Basis von ausgewählten Fragen des Organisationspulses wird ein monatlicher Puls-Check durchgeführt. Hierbei werden 1/12 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufällig ausgewählt und per E-Mail zur Befragung eingeladen. Das Ziel ist die kontinuierliche Messung des Fortschritts der strategisch gesetzten Handlungsfelder und eine Messung der Motivation der Beschäftigten. Die Ergebnisse des Puls-Checks sind neben weiteren Kennzahlen zentraler Bestandteil sogenannter Performance Dashboards und werden im Rahmen regelmäßig stattfindender Performance Dialoge analysiert. Der Performance Dialog ist ein Steuerungsinstrument für die Geschäftsleitung und Führungskräfte um diese bei der Erreichung ihrer Ziele durch geeignete Maßnahmen und ein weiterentwickeltes Kennzahlensystem zu unterstützen. Somit ist der Puls-Check über die Teilmenge der Fragen aus dem Organisationspuls im Rahmen der Performance

Dialoge ein wichtiger Bestandteil der Steuerung der jeweiligen Organisationseinheiten.

Über Kundenbefragungen und ein aktives Beschwerdemanagement für Kundinnen und Kunden verbessert sich die Sparkasse KölnBonn kontinuierlich weiter. Um die Interessen der Kunden und Kundinnen möglichst passgenau und repräsentativ zu erfassen, gleichzeitig aber eine Belästigung durch ein Übermaß an Befragungen zu vermeiden, nutzen wir ein intelligentes Konzept aus Sekundäranalysen sowie qualitativen und quantitativen Kundenbefragungen. Ihre Ergebnisse münden in ein regelmäßiges Reporting.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind seit Jahren unter anderem Formate wie ein "Ideenmanagement", ein Feedbacksystem und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen etabliert. Weitere Bindeglieder zwischen Personal und der Sparkasse KölnBonn sind die Betriebsärztin sowie die Beauftragten zu einzelnen Themenschwerpunkten (z. B. Schwerbehindertenbeauftragter oder Gleichstellungsbeauftragte).

Zur Wahrung der Beschäftigteninteressen ist in der Sparkasse KölnBonn ein Personalrat etabliert.

Der Zweckverband der Sparkasse KölnBonn, mit den Städten Köln und Bonn als Träger, sowie Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter werden im Verwaltungsrat regelmäßig umfassend informiert und bei geschäftspolitischen Entscheidungen eingebunden.

Insbesondere im Rahmen der Bilanzpressekonferenz wird über die unternehmerische Haltung, die Produkte und das gesellschaftliche, soziale Engagement zur Förderung von Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität und Zukunftssicherung in der Region KölnBonn informiert. Zusätzlich wird die Entsprechenserklärung des DNK veröffentlicht.

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

Auf Anfrage der Stadt Köln hat die Sparkasse KölnBonn z. B. in den Jahren 2015 und 2016 eine temporäre Geschäftsstelle am Flughafen KölnBonn eröffnet, um Finanzdienstleistungen (unter anderem Sortengeschäft) für Flüchtlinge anzubieten.

Im Rahmen des Ideenmanagements bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Ideen ein, auch explizit zum Thema Nachhaltigkeit. Darin geht es unter anderem um Reduzierung von Papierausdrucken und Verzicht auf Printmedien. In 2018 wurden insgesamt 341 Ideen eingereicht. Davon konnten bislang 35 Ideen umgesetzt werden und 10 weitere befinden sich in der Umsetzungsplanung.

Auf einer Mitarbeiteridee basieren auch die von der Sparkasse geförderten Sozialtage. Hier engagieren sich Beschäftigte freiwillig für ein soziales, gemeinnütziges Projekt im Geschäftsgebiet der Sparkasse KölnBonn. Die Sparkasse unterstützt jeden Sozialtag mit einer zentralen Spende. Darunter fallen auch Aktionen, die der Umwelt zugute kommen. Zusätzliche Veröffentlichungen im Intranet und Auslobung des "besten Sozialtages" sollen für weitere Motivation und Bekanntmachung sorgen.

Mit "gut-für-köln-und-bonn.de" startete die Sparkasse KölnBonn die erste regionale Online-Spendenplattform für Köln und Bonn. Hier können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt dabei die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt in besonderen Aktionen die eingehenden Spenden für Projekte in Köln und Bonn. In 2018 kamen über das neue Portal mehr als 640.700 Euro an Spendengeldern zusammen.

Es liegen keine Hinweise auf Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette vor. Es bestand daher keine Veranlassung Maßnahmen zu ergreifen.

In 2016 haben Auszubildende der Sparkasse KölnBonn an dem Azubi-IHK Projekt 'Energie-Scouts' im Kölner Wettbewerb den zweiten und im Jahr 2017 den ersten Platz belegt und konnten an der Besten Ehrung in Berlin teilnehmen. Der DIHK hat dieses Projekt "Energiesparwoche" in der Publikation „Mitarbeitermotivation – Energieeffizienz und Klimaschutz“ vorgestellt. Nun wollen die Deutschen Auslandshandelskammern in Tschechien, Bulgarien, Ungarn und Griechenland dieses Projekt neben anderen im Rahmen der Projekts „Young Energy Europe“ präsentieren. „Young Energy Europe“ ist aus dem deutschen Projekt „Energie-Scouts“ hervorgegangen.

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 regionales Kreditinstitut bietet die Sparkasse KölnBonn allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen.

Auf Basis von Kundeninterviews konnte der Wertpapierberatungsprozess um die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden hinsichtlich nachhaltiger Wertpapieranlagen ergänzt werden. Hierdurch wurde das Thema Nachhaltigkeit als wesentlicher Bestandteil in den Wertpapierberatungsprozess mit aufgenommen. Des Weiteren konnte der Bestand an nachhaltig/ethischen Wertpapieranlagen im Jahr 2018 gegenüber 2017 gesteigert werden. Mit einem nachhaltigen Rentenfonds wurde die Produktpalette in 2018 erweitert. Zusätzlich wurde ein Wertpapier-Newsletter veröffentlicht, welcher vielseitige Themen rund um das Thema nachhaltige Wertpapieranlagen umfasst.

Auch in der Produktentwicklung des Einlagengeschäftes lässt die Sparkasse KölnBonn immer wieder soziale und nachhaltige Komponenten in Aktionsprodukte einfließen. Produkte wie z. B. das "PS-Sparen" stehen den Kundinnen und Kunden der Sparkasse KölnBonn dauerhaft zur Verfügung. 25 % des Losanteils werden an soziale Projekte ausgeschüttet.

Die Sparkasse KölnBonn begleitet Immobilieneigentümerinnen und -eigentümer bei nachhaltigen Maßnahmen z. B. zum energetischen Sanieren (Heizungsanlagen, Fenster, Dämmung, Solartechnik etc.) mit einem günstigen Modernisierungsdarlehen und Beratungen zu staatlich geförderten Mitteln der KfW durch entsprechende Expertinnen und Experten, die zu den relevanten Beratungsgesprächen hinzugezogen werden.

In 2018 wurden von der Sparkasse KölnBonn insgesamt 1.224 Förderkredite der KfW und NRW.BANK mit einem Volumen von 250.076 Tsd. Euro vermittelt, die sich wie folgt aufgliedern:

Kategorie	Förderkredite Stück	Förderkredite Volumen (in Tsd. Euro)
Kredite für ökologische Zwecke*	392	100.659
Kredite für soziale Zwecke**	469	68.097
Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung	194	66.483
Förderung von Unternehmensgründungen	169	14.837

Das Controlling der Wirkung der Produkte liegt teilweise in der Verantwortung der Partnerinnen der Sparkasse KölnBonn (DekaBank und KfW sowie NRW.BANK).

Die hauseigene Vermögensverwaltung der Sparkasse KölnBonn schließt direkte Investitionen in Unternehmen mit den Geschäftsschwerpunkten Tabak, Rüstung, Pornographie und Glücksspiel aus. Des Weiteren wird auf den Handel mit Finanzinstrumenten auf Agrarrohstoffe verzichtet.

Durch die Implementierung eines Nachhaltigkeits-Screenings wird das Eigengeschäft (Depot A) der Sparkasse KölnBonn geprüft. Die direkten Eigenanlagen werden in nachhaltig unkritische Anlageformen investiert. Ein Nachhaltigkeitsrating von MSCI befindet sich in der Einführung. Dadurch wird eine regelmäßige Analyse nach Nachhaltigkeitskriterien ermöglicht.

In 2018 wurde im Rahmen der Weltspartwoche, in die der jährliche Weltspartag eingebettet ist, Nachhaltigkeit und Klimawandel thematisiert. Für jedes eingereichte Bild zum Malwettbewerb spendete die Sparkasse KölnBonn drei Euro an jeweils eine gemeinnützige Organisation in Köln und Bonn mit Bezug zum Klimaschutz.

Im Rahmen der umgesetzten Maßnahmen des Geschäftsjahres 2018 konnten neue Erkenntnisse und Erfahrungen gewonnen werden. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess konnten weitere Optimierungspotenziale erkannt werden.

* Beinhaltet insbesondere die Programme: KfW-Programm Energieeffizient Bauen, KfW-Programm Energieeffizient Sanieren, KfW-Programm Wohnraum Modernisieren, KfW-Programm Erneuerbare Energien, NRW.Bank Effizienzcredit, ERP-Umwelt und Energieeffizienzprogramm, KfW-Programm Energieeffizient, NRW.BANK Gebäudesanierung

** Beinhaltet insbesondere die Programme: KfW Sozial Investieren, KfW-Programm Altersgerecht Umbauen, NRW.BANK Pflege und Betreuung

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wie in Kriterium 4 beschrieben, werden das Eigengeschäft (Depot A) und die hauseigene Vermögensverwaltung der Sparkasse KölnBonn durch ein Nachhaltigkeits-Screening geprüft. Die direkten Eigenanlagen werden in nachhaltig unkritische Anlageformen investiert. Ein Nachhaltigkeitsrating von MSCI befindet sich in der Einführung. Dadurch wird eine regelmäßige Analyse nach Nachhaltigkeitskriterien ermöglicht. Die hauseigene Vermögensverwaltung der Sparkasse KölnBonn schließt direkte Investitionen in Unternehmen mit den Geschäftsschwerpunkten Tabak, Rüstung, Pornographie und Glücksspiel aus. Des Weiteren wird auf den Handel mit Finanzinstrumenten auf Agrarrohstoffe verzichtet.

Weitere Angaben sind zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich, da diese Daten derzeit nicht erhoben werden. Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind weitere Optimierungspotenziale bereits erkannt. Hieraus werden ausgewählte Maßnahmen entwickelt und anschließend realisiert.

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.

Als Kreditinstitut und Finanzdienstleister hat die Inanspruchnahme von Ressourcen einen geringeren Stellenwert als dies beispielsweise im produzierenden Gewerbe der Fall ist. Für die Sparkasse KölnBonn sind beim Ressourcenverbrauch hauptsächlich die Energieverbräuche für Heizung und Strom sowie der Papierverbrauch zu nennen. Der Wasserverbrauch sowie die Abfallentsorgung spielen eine eher untergeordnete Rolle. Als regional agierendes Kreditinstitut sind die Dienstreisen – und somit Luftverschmutzung und CO₂ Emission – relativ gering.

In den nachfolgenden Leistungsindikatoren der Kriterien 11 und 12 werden die wesentlichen natürlichen Ressourcen in ihren Maßeinheiten dargestellt, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit genutzt werden.

In diesem Bericht wird durch Zuhilfenahme des VfU* Tools die CO₂ Emission der Sparkasse KölnBonn berechnet. Alle vier Jahre wird zusätzlich ein Energieaudit erstellt über das ebenfalls Handlungsbedarfe abgeleitet werden.

Für die Sparkasse KölnBonn können in dem Handlungsfeld Geschäftsbetrieb (insbesondere Energieverbrauch) gemäß Nachhaltigkeits-Landkarte wesentliche Einflussgrößen für den Verbrauch von natürlichen Ressourcen identifiziert werden.

Insbesondere bei der Beleuchtung der betrieblich genutzten Flächen achtet die Sparkasse KölnBonn auf Energieeffizienz – dies auch, um strategiekonform Sachkosten einzusparen. Zudem werden PCs nach der Abmeldung vom Server nach einer gewissen Zeit automatisch ausgeschaltet, um den Stromverbrauch weiter zu senken. Die Standardeinstellung aller Drucker der Sparkasse KölnBonn sieht beispielsweise einen "beidseitigen Druck" vor, um den Papierverbrauch weiter zu minimieren. Durch das Jobticket und die Vorgabe (Reiserichtlinie) zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstfahrten wird zusätzlich positiv auf die CO₂-Bilanz eingewirkt.

Durch die fortschreitende Digitalisierung wird der Papierverbrauch kontinuierlich gesenkt. Wesentliche Risiken aufgrund des Ressourcenverbrauchs ergeben sich für die Sparkasse KölnBonn nicht. Die Sparkasse KölnBonn hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, durch die Einbeziehung von sozialen und ökologischen Aspekten in das wirtschaftliche Handeln eine nachhaltige Geschäftstätigkeit anzustreben.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind weitere Optimierungspotenziale bereits erkannt. Hieraus werden ausgewählte Maßnahmen entwickelt und anschließend realisiert.

* VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.

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.

Wie unter Kriterium 11 beschrieben stellt der Ressourcenverbrauch für die Sparkasse KölnBonn als Kreditinstitut einen geringeren Stellenwert als für das produzierende Gewerbe dar. Die Sparkasse hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, sorgsam mit Ressourcen umzugehen und den Ressourcenverbrauch langfristig und nachhaltig zu senken. Beispiele bereits ergriffener Maßnahmen sind unter Kriterium 11 aufgeführt.

Durch die Systematik des VfU* Tools können die relevanten Verbräuche erfasst werden. Zudem lassen sich Verbräuche des aktuellen Geschäftsjahres mit denen der vergangenen Geschäftsjahre vergleichen. Zusätzlich wird alle vier Jahre (das nächste Mal im Jahr 2019) ein Energieaudit erstellt über das ebenfalls Optimierungspotenziale identifiziert und Handlungsbedarfe abgeleitet werden.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind weitere Optimierungspotenziale erkannt worden. Somit können ausgewählte Maßnahmen entwickelt und anschließend realisiert werden. Ein umfassendes Managementkonzept zu Umweltbelangen, inklusive einer Analyse zur Identifizierung von wesentlichen Risiken, waren bei den priorisierten Nachhaltigkeitsaktivitäten bisher nicht im Fokus.

* VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.

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:
- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papierverbrauch*

	2017 in t	2017 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**	2016 in t	2016 in t je Mrd. Euro Bilanzsumme**	2005 in t	2005 in t je Mrd. Euro Bilanzsumme**
Kopier- u. Druckerpapier	108,59	4,16	116,48	4,30	182,00	6,30
Briefbögen	6,10	0,23	6,55	0,20	29,00	1,00
Kontoauszüge***	58,08	2,23	132,40	4,90	63,00	2,20
Tabellierpapier***	0,00	0,00	0,00	0,00	145,00	5,10
Summe	172,77	6,62	255,43	9,40	419,00	14,60

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Papierverbrauch je Mrd. Euro Bilanzsumme um über 35 %, absolut um fast 40 %, gesenkt. An dieser Stelle zeigt der kontinuierliche Verbesserungsprozess seine Wirkung. Denn auch in 2017 konnte der jährliche Papierverbrauch je Mrd. Euro Bilanzsumme um ca. 30 %, absolut um über 32 %, gegenüber dem Geschäftsjahr 2016 gesenkt werden. Die Chancen der Digitalisierung und Ableitung von ausgewählten nachhaltigen Maßnahmen, wie z. B. die Bereitstellung der Kontoauszüge in das elektronische Postfach, verringern sukzessiv und kontinuierlich den Ressourcenverbrauch.

- * Bestellmengen (ECF-Papier); ohne Post-Its, Briefumschläge und Werbematerialien etc.
** Bilanzsumme 2017: 26,1 Mrd. Euro, 2016: 27,1 Mrd. Euro, 2005: 28,7 Mrd. Euro
*** Tabellierpapier wurde in 2005 unter anderem auch für Kontoauszüge verwendet

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2017 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch ebenfalls die Zahlen für 2017 verwendet.

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:
- Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
- verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - 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.

	2017 in KWh	2017 in KWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*	2016 in KWh	2016 in KWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*	2005 in KWh	2005 in KWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*
Elektrische Energie	16.907.300,00	114,72	17.418.268,00	116,83	26.811.988,00	136,07
Heizenergie	12.818.218,00	86,97	14.446.983,00	96,90	25.998.282,00	131,94
davon Fernwärme	6.494.963,00	44,07	8.201.482,00	55,01	9.098.467,00	40,90

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.
Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.
Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

davon Gas	6.311.825,00	42,83	6.211.331,00	41,66	17.678.832,00	89,72
davon Öl	11.430,00	0,08	34.170,00	0,23	259.983,00	1,32
Summe	29.725.518,00	201,69	31.865.251,00	213,73	52.810.270,00	268,01

In 2017 belief sich der Energieverbrauch insgesamt auf 29.725.518 KWh.

* 147.379,4 m² betrieblich genutzte Fläche in 2017 (149.097 m² in 2016, 197.049 m² in 2005)

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2017 angegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Energieverbrauch je m² um über 20 % (ca. 1,8 % p. a.), absolut knapp 40 % (ca. 3,6 % p. a.), gesenkt. Auch in 2017 konnte der Energieverbrauch je m² um ca. 5,6 %, absolut ca. 6,7 %, gesenkt werden.

Hinweis: 147.379,4 m² betrieblich genutzte Fläche in 2017 (149.097 m² in 2016, 197.049 m² in 2005).

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

- Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;
 - Wasser von Dritten.
- Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- 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:
 - Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - anderes Wasser (>1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

	2017 in m ³	2017 in m ³ je MAK**	2016 in m ³	2016 in m ³ je MAK**	2005 in m ³	2005 in m ³ je MAK**
Wasserverbrauch	45.329,00	14,41	49.396,00	14,01	81.420,00	18,82

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Wasserverbrauch je MAK um über 25 %, absolut um ca. 40 %, gesenkt. Im Jahr 2017 ist der Wasserverbrauch je MAK um ca. 2,9 % angestiegen, jedoch absolut um 8,2 %, gesunken.

* Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferanten)

** Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten. (3.145 per 31.12.2017, 3.525 per 31.12.2016, 4.327 per 31.12.2005 – dem Jahr der Fusion)

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2017 angegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Es liegt der Gesamtbetrag in Euro vor, der für die Abfallentsorgung angefallen ist. Eine Umrechnung in Gewicht oder schätzungsweise Unterteilung in die verschiedenen Abfallarten erscheint wenig aussagekräftig, da die Standorte und die Abrechnungsmethoden sehr unterschiedlich sind.

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 folgenden Kennzahlen zur Emission von CO₂ in 2017 wurden mit Hilfe eines Excel Tools des VfU* berechnet:

	2017 in t**	2017 in t je MAK***	2016 in t**	2016 in t je MAK***	2005 in t**	2005 in t je MAK***
Scope 1 (direkte Emission ****)	1.255,00	0,40	1.345,00	0,38	Aufteilung nicht möglich	
Scope 2 (indirekte Emission ****)	10.008,00	3,18	9.549,00	2,71		
Scope 3 (andere relevante indirekte Emission ****)	1.338,00	0,43	1.204,00	0,34		
Summe	12.601,00	4,01	12.098,00	3,43	19.487,00	4,50

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde die jährliche CO₂ Emission je MAK um fast 25 %, absolut um fast 40 %, gesenkt. In 2017 sind die CO₂ Emissionen je MAK um ca. 16,8 %, absolut um ca. 4,2 %, angestiegen. Die absolute Erhöhung der CO₂-Emissionen resultiert insbesondere aus einer Aktualisierung der zugrunde gelegten Umrechnungsfaktoren. Des Weiteren ist zu beachten, dass die MAK in 2017 um ca. 10,8 % gesunken ist. Größte Emissionsquellen vergleiche Kriterium 11.

Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch der Sparkasse KölnBonn kann nicht ermittelt werden. Der überwiegende Teil der Geschäftsräume der Sparkasse KölnBonn ist angemietet. So kann beispielsweise bei der Heizenergie keine Angabe zum "Energimix" gemacht werden, weil diese Informationen in den Nebenkostenabrechnungen meist fehlen.

Die Sparkasse KölnBonn hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, durch die Einbeziehung von sozialen und ökologischen Aspekten in das wirtschaftliche Handeln eine nachhaltige Geschäftstätigkeit anzustreben. Zielformulierungen wurden im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten nicht quantifiziert. Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind weitere Optimierungspotenziale bereits erkannt. Hieraus werden ausgewählte Maßnahmen entwickelt und anschließend realisiert.

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

* VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.

** Jeweils ohne Abfall und Kühl/ Löschmittelverluste sowie ohne Berücksichtigung der ausgegebenen Jobtickets (2017: 3.130 Stück, 2016: 3.193 Stück, 2005: 4.195 Stück); Mit Strom und Heizenergie, Wasser und Papierverbrauch sowie zurückgelegten Km mit Bahn, Flugzeug und PKW (ohne km von Dienstleistenden für z. B. Werttransporte oder Kurierfahrten)

*** Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten (3.145 per 31.12.2017, 3.525 per 31.12.2016, 4.327 per 31.12.2005 – dem Jahr der Fusion)

**** Direkte Emission: von Sparkasse KölnBonn selbst emittiert; Indirekte Emission: vom Energielieferant bei Stromerzeugung emittiert (Bezug von Energie); Andere relevante indirekte Emission: durch Dienstleistungen von Dritten erzeugte Emission, z. B. bei Entsorgung von Abfall

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2017 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch und den Dienstreisen ebenfalls die Zahlen für 2017 verwendet.

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.

In 2017 ca. 1.255 Tonnen direkte Treibhausgas Emission. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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.

In 2017 ca. 10.008 Tonnen indirekte Treibhausgas Emission. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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.

In 2017 ca. 1.338 Tonnen andere relevante indirekte Treibhausgas Emission. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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.

Entwicklung siehe Kriterium 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.

Die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten, deren Gesundheit und Work-Life-Balance stehen im Mittelpunkt der im unternehmenskulturellen Zielbild der Geschäftsstrategie verankerten langfristigen- und mitarbeiterorientierten Personalstrategie der Sparkasse KölnBonn. Als anspruchsvolles Konzept ausgelegt konkretisiert sich diese in einer internen Rahmenanweisung Personal, die ziel- und empfangenorientiert Planungsschritte und Maßnahmen festschreibt. Der Vorstand der Sparkasse KölnBonn trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Personalstrategie.

Die Sparkasse KölnBonn, die nach dem Regionalprinzip ihre Geschäftstätigkeit grundsätzlich in der Region Köln-Bonn ausübt, bekennt sich zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards der UN und der ILO-Kernarbeitsnormen. Wichtiges Ziel der Sparkasse KölnBonn ist die Einhaltung aller gesetzlich verankerten Arbeitnehmerrechte. Das entsprechende Konzept und der Prozess beinhalten die Überwachung und Überprüfung aller anstehenden

und in Kraft getretenen Gesetzesänderungen und Änderungen des Tarifvertrages auf Handlungsbedarf. Die Verantwortung für die Umsetzung der wesentlichen Gesetze und Änderungen ist im Personalbereich verankert. Eine weitere Säule des Konzepts ist die arbeitsrechtliche Schulung aller Führungskräfte und das Angebot zur Beratung bei Fragen. Als Index für die Zielerreichung kann die geringe Anzahl an diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen – in 2018 keine Fälle – herangezogen werden. Alle relevanten Gesetze werden selbstverständlich im Intranet veröffentlicht.

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin unterliegt sie zudem den Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes. Im Tarifvertrag sind Arbeitszeiten, Urlaub und Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die das Gleichheitsprinzip wahrende leistungsgerechte Entlohnung und sonstige Leistungen geregelt. Zur Zielerreichung werden Beschäftigungsbedingungen mit dem Personalrat in Form von Dienstvereinbarungen geregelt. Zum Schutz der Sparkasse KölnBonn und zum Schutz jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters vor Schäden beinhalten sie Verhaltensrichtlinien und allgemeine Bestimmungen, z. B. Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz oder zum Umgang mit elektronischen Informations- und Kommunikationsmedien. Eine vergleichbare Schutzfunktion üben diverse Fachanweisungen aus.

Zur Wahrung der Beschäftigteninteressen ist zudem in der Sparkasse KölnBonn ein Personalrat mit hierfür freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etabliert.

Die Sparkasse KölnBonn misst Kollektivverhandlungen und -regelungen eine große Bedeutung bei. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Sparkasse KölnBonn in regelmäßigem, konstruktivem Dialog mit der Arbeitnehmervertretung. Basis ist das Landespersonalvertretungsgesetz.

Die aktive Einbindung aller Beschäftigten gelingt über Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit und Motivation. Bei identifizierten Handlungsfeldern werden Maßnahmenprozesse gemeinsam in Gang gesetzt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden regelmäßig in einem Motivationsindex reportet, der Bestandteil der Messung zur Organisationsfitness ist.

Ebenso regelmäßig besteht das Angebot für Führungskräfte, anonym Feedback zu ihrem Führungsverhalten zu erfragen und die Ergebnisse anschließend im Team zu besprechen.

Im Rahmen des Ideenmanagements sind alle Beschäftigten aufgerufen, innovative Verbesserungsideen einzureichen. In 2018 wurden insgesamt 341 Ideen eingereicht. Davon konnten bislang 35 Ideen umgesetzt werden und 10 weitere befinden sich in der Umsetzungsplanung. Nach einem definierten Punktesystem werden die zu prämierenden Ideen identifiziert und mit Prämien von 200 bis 1.000 Euro belohnt. Über die Prämierung der Ideen aus 2018 wird in 2019 entschieden. Beteiligung erfolgt zudem über Team-, Abteilungs- und Dezernatsgesprächsrunden, das Intranet und weitere elektronische Medien der internen Kommunikation, die zum Mitmachen und Austausch aufrufen, z. B. das blog-ähnliche Medium [skb.tixxt](https://www.skb.tixxt.de).

Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Hinweisgebersystems einen Verdacht bzw. einen rechtlichen Verstoß oder die Verletzung interner Richtlinien anonym und ohne Konsequenzen an die Ombudsstelle melden.

Die Sparkasse KölnBonn motiviert und animiert ihre Beschäftigten anhand von konkreten Praxisbeispielen zu nachhaltigem Handeln und orientiert sich dabei an ihren Leitlinien für eine nachhaltige Geschäftspolitik. So wird ein bewusster Umgang mit Ressourcen (Energie, Wasser und Papier) gelebt. Mit dem Angebot eines Jobtickets und die Vorgabe zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstfahrten wird positiv auf die CO₂-Bilanz eingewirkt. Die Implementierung eines Gesundheitsmanagements und die Durchführung von regelmäßigen Gesundheitstagen stärkt das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten.

Sowohl durch die hier genannten, aber auch durch die in den Kriterien 15 bis 17 erwähnten Maßnahmen werden stets mindestens die gesetzlichen Standards erfüllt. Die bestehenden Konzepte werden regelmäßig weiterentwickelt und optimiert, so dass keine wesentlichen Risiken hinsichtlich einer möglichen Verletzung von Arbeitnehmerrechten zu erkennen oder zu erwarten sind.

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.

Verankert in der Dienstvereinbarung über die Zusammenarbeit und in den personalwirtschaftlichen Prozessen, gehört Chancengerechtigkeit zu den Grundwerten der Sparkasse KölnBonn. Als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" ist sie von der Idee der Initiative "Diversity als Chance" überzeugt. Sie fördert und fordert ein Klima, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist und bietet ihren Beschäftigten bestmöglichen Schutz vor Diskriminierung. So ist die Sparkasse KölnBonn auch Förderin und aktive Teilnehmerin der jährlichen Veranstaltung in Köln zum Christopher Street Day.

Darüber hinaus unterliegt die Sparkasse KölnBonn dem Landesgleichstellungsgesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel hat. Als Instrumentarium dient der Gleichstellungsplan, der jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren festgeschrieben, kontrolliert und reportet wird. Der Gleichstellungsplan der Sparkasse KölnBonn unter dem Titel "Partnerschaftlich zum Erfolg" versteht sich als Konzept, als Dreh- und Angelpunkt des gesamten Engagements der Sparkasse KölnBonn zum Themenfeld Chancengerechtigkeit. Er umfasst die Erhebung und Analyse von Beschäftigtenstrukturdaten und darauf aufbauend die Festschreibung von konkreten Zielen und Maßnahmen. In 2018 wurde der aktuelle bis 2021 geltende Gleichstellungsplan durch den Vorstand verabschiedet.

Neben den seit 2012 festgeschriebenen vier Zielen, den Anteil der Frauen in höher qualifizierten Fachfunktionen und Führungspositionen sowie den Anteil von höher qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen in Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen, wurde im aktuellen Plan ein fünftes Ziel: "Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder" ergänzt. Mit diesem fünften Ziel setzt die Sparkasse KölnBonn sich für die egalitäre, partnerschaftliche, familiäre und berufliche

Verantwortungsteilung sowie für die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern in Texten und Bildern und die Vermeidung von Stereotypen ein.

Ein breiter Mix an Maßnahmen z. B. flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, Mentoring und Cross Mentoring Programme für Frauen, Führen in Teilzeit, Väternetzwerkengagement sowie diverse Entlastungsangebote zu Beruf und Familien-Themen wie z.B. eine Kindernotbetreuung, wenn die Regelbetreuung ausfällt oder die Beratung und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, zählt auf die Ziele ein.

So wurden in 2018 315 Anfragen von Beschäftigten zu Themen der Kinderbetreuung und –erziehung sowie Pflege von Angehörigen durch die Kooperationspartnerin der Sparkasse KölnBonn zur Entlastung der Beschäftigten bei Beruf und Familie bearbeitet und abgewickelt. Das Arbeitgeberangebot zur Arbeitszeitflexibilisierung, durch Gehaltsverzicht je nach Wahl 10 oder 20 zusätzliche Freizeittage zu erlangen, nahmen 2018 1226 Beschäftigte wahr.

Die Sparkasse KölnBonn arbeitet bundesweit mit 17 Unternehmen zum Thema väterbewusste Personalpolitik zusammen. Halbjährlich finden unter den beteiligten Unternehmen Arbeitskreistreffen statt. Intern wurden 2018 für die Väter im Unternehmen zwei Inhouse-Vorträge sowie vier Konferenzen zur Begleitung des internen Väternetzwerkes angeboten. Darüber hinaus ist die Sparkasse KölnBonn Gründungsmitglied des 2016 gestarteten Bündnisses MIT FRAUEN IN FÜHRUNG, das 2018 den renommierten Chefsache-Award gewann. 15 Bündnisunternehmen aus der Region arbeiten untereinander an Gender Management Konzepten und führen gemeinsam Cross Mentoring-Programme und Karriereworkshops für Frauen durch.

Alle zwei Jahre werden die initiierten Maßnahmen sowie die Zielerreichung überprüft und es erfolgt ein Bericht an den Vorstand. Bei unzureichendem Erfolg werden Anpassungen erarbeitet und dem Vorstand zur Beschlussnahme vorgelegt.

Die nachfolgende Matrix fasst die Ziele und Zielwerte bis 2021 und Zielerreichungen von 2012 bis 2017 zusammen. Der Gleichstellungsplan ist im Intranet sowie auf der Homepage der Sparkasse KölnBonn veröffentlicht.

Top-Ziele	Zielwerte bis 2021	Steigerung von 2012 zu 2017	
		2012	2017
1. Steigerung des Anteils Frauen in Führungspositionen	Mindestens 26 %	24 %	26 %
2. Steigerung des Anteils Frauen in Funktion ab E12 TVöD	Mindestens 32 %	22 %	32 %
3. Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100	Mindestens 6 %	3 %	5,5 %
4. Steigerung des Anteils Flexi<100 ab E12TVöD	Mindestens 13 %	5 %	13 %
5. Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder	<ul style="list-style-type: none"> · Anteil Männer in Flexi<100 mindestens 9 % · Bereichsspezifische Unterrepräsentanzen nach oben angleichen · Gendergerechte Texte und Bild Darstellungen 	-	-

Die Mehrzahl der Beschäftigten (ca. 97 %) erhält eine fixe und eine auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Mittelfristplanung (quantitative und qualitative Ziele) ausgerichtete variable Vergütung auf tariflicher Basis. Zusätzliche außertarifliche Leistungen sind in Dienstvereinbarungen dokumentiert bzw. mit dem Personalrat abgestimmt. Auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften wird jede Stelle bewertet. So stellen klare Regeln sicher, unter welchen Voraussetzungen eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die stellenbezogene Entgeltgruppe erhält und garantiert die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots. Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern (zweite Führungsebene) sowie einzelne Beschäftigte (insgesamt 3 % aller Beschäftigten) erhalten eine vertraglich vereinbarte außertarifliche Vergütung. Dabei wird das Jahresgrundgehalt auf Basis einer internen definierten Vergütungsstruktur individuell vereinbart. Die variable Vergütung wird nach vergleichbaren Modalitäten zu Tarifbeschäftigten ausbezahlt.

Die Sparkasse KölnBonn schafft Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen, sich optimal zu entfalten und langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen des Hauses zu haben. So ist die Sparkasse KölnBonn für ihre Ausbildung von der IHK ausgezeichnet. Die internen Entwicklungswege und die dafür notwendigen internen und externen bzw. in Kooperation mit der Sparkassen-Finanzgruppe bestehenden Weiterbildungswege und –abschlüsse sind transparent aufgezeigt. Mit unterschiedlichen Programmen unterstützt die Sparkasse KölnBonn darüber hinaus Beschäftigte, die sich für ein Studium interessieren. So bietet sie z. B. die Möglichkeit eines dualen Studiums in Kooperation mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg an.

Zur Wahrung der Beschäftigteninteressen ist in der Sparkasse KölnBonn ein Personalrat mit hierfür freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etabliert.

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.

Die Personalpolitik der Sparkasse KölnBonn ist darauf ausgerichtet, die Zukunftsfähigkeit des Hauses sicherzustellen. Unternehmen, die im Wettbewerb erfolgreich bestehen wollen, brauchen physisch und psychisch leistungsfähige Beschäftigte. Diesen Herausforderungen stellt sich die Sparkasse KölnBonn und hat seit 2011 ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) implementiert, das die Maßnahmen zentral steuert.

Grundlage des BGM sind die Unternehmenswerte, die Geschäftsstrategie und die vom Vorstand verabschiedete Leitlinie Gesundheitsmanagement, die deutlich macht, dass das Wohl der Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens im Zentrum des Handelns stehen.

Das BGM der Sparkasse KölnBonn ist ganzheitlich ausgerichtet und orientiert sich am Managementkreislauf (Ziele setzen, planen, steuern, kontrollieren). Die Ziele des BGM werden jährlich vom Arbeitskreis Gesundheitsmanagement formuliert und vom Personalvorstand genehmigt.

Die Jahresziele orientieren sich an den identifizierten Risiken bzw. Handlungsfeldern auf Basis von u. a. Rückmeldungen der Betriebsärztin oder z. B. Auswertungen von Krankenkassenberichten. Hierbei wurden unter anderem die Aspekte wie z. B. demographischer Wandel und psychische Erkrankungen identifiziert. In diesem Rahmen wurden die nachfolgenden Ziele für das Geschäftsjahr 2018 zur Konzeption und Durchführung formuliert:

- Gesundheitsforum für die Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn
- Gefährdungsbeurteilung "Psychische Belastungen" in den Expertencentern
- Seh- und Hörtestaktion
- Roadshows im Stab und Vertrieb zur Steigerung des Bekanntheitsgrades (Leistungsspektrum) des Gesundheitsmanagements

Zu Beginn des Folgejahres erfolgt eine Validierung des Umsetzungsstandes und -erfolges. Die Ziele 2018 wurden alle erfolgreich umgesetzt.

Für das Geschäftsjahr 2019 sind die nachfolgenden Ziele formuliert:

- Workshops in den Expertencentern und in dem neuen Bereich Privatkunden Direkt- und Immobilienberatung mit dem Ziel, Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren in Bezug auf die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung aus 2018.
- Start einer hausweiten Gefährdungsbeurteilung "psychische Belastungen" auf Grundlage des Moduls des Verbandes "RSGV".
- Umsetzung des "Pilotkonzeptes in der Filiale Neumarkt" (Jahresbegleitung einer Stelle zum Thema Gesundheitsmanagement) in weiteren Stellen des Hauses.
- Durchführung einer Pilotveranstaltung "Rückenscan" (Angebot zusammen mit einer Krankenkasse und anschließender betriebsärztlicher Beratung).
- Vermarktung des Leistungsspektrums BGM mit Roadshows zum Thema Gesundheitsmanagement zusammen mit Beruf und Familie.

Das angebotene Leistungsspektrum für alle Beschäftigten berücksichtigt immer die Aspekte: Prävention, Sensibilisierung, Unterstützung und (Re-)Integration.

Den Führungskräften kommt eine hohe Verantwortung in Bezug auf BGM zu. Hierzu werden sie in obligatorischen Schulungen qualifiziert.

Im Intranet sind alle Maßnahmen und Ansprechpersonen erfasst. Weitere Angebote und Unterstützung erhalten die Beschäftigten beispielsweise durch die Betriebsärztin und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). BEM wird im Haus intensiv gelebt. Beschäftigte, die an dem Verfahren teilnehmen, können aus einem Pool von Ansprechpersonen auswählen, um Möglichkeiten der Wiedereingliederung zu erörtern. Ein Integrationsteam (Personalbereich, Personalrat, Gesundheitsmanagement) steuert den Prozess und überprüft regelmäßig mit Beteiligung der Betriebsärztin die Ausgestaltung des BEM.

Aufgrund der initiierten Maßnahmen konnte beispielsweise psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb kürzester Zeit therapeutische Unterstützung angeboten werden. Die Platzierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der besten Kategorie des Prämiensystems der Unfallkasse NRW macht die zielführende und nachhaltige Ausrichtung des BGM deutlich.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm der Sparkasse KölnBonn ist auf die Anforderungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet. Für Seminare wird zudem – auch mit Blick auf die demografische Entwicklung – auf das Angebot des Regionalverbandes zurückgegriffen.

Im Rahmen des BGM werden allerdings auch interne Seminare, die hausspezifische Themenstellungen berücksichtigen, angeboten wie z. B.

- Umgang mit psychischen Erkrankungen/Sucht - wahrnehmen und handeln - , Grundlagen- und Aufbau-seminar
- altersgemischte Teams Gesund führen
- Gesundheit erhalten, Warnsignale erkennen, in der Balance bleiben
- Stressbewältigung durch Achtsamkeit, Grundlagen- und Aufbau-seminare
- Bewegungspausen am Arbeitsplatz
- Achtsam essen
- Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz
- Yoga in Business Kleidung
- Impulsworkshop Energie
- ...

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.

Die Gesundheitsquote veränderte sich in den letzten Jahren kaum und lag in 2018 bei 93,09 % (Krankenquote 6,91 %). Zur Höhe der Ausfalltage bedingt durch Arbeitsunfälle liegen keine Daten vor. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

In 2018 gab es insgesamt 59 Unfälle, die sich wie folgt (siehe Tabelle) verteilen.

Art	Anzahl	Anteil
Stolper / Sturz	6	10 %
Wegeunfall	39	66 %
Stoß	1	2 %
Überfall	0	0 %
Arbeitsmittel	5	8 %
Sonstiges	7	12 %
Kundengewalt	1	2 %
Gesamt	59	100 %

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.

Gesundheits- und Sicherheitsthemen werden nicht in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt, jedoch bestehen Vereinbarungen mit dem

Personalrat (Vertretung der Beschäftigten) hinsichtlich folgender Gesundheits- und Sicherheitsthemen: Das "Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)", der "Umgang mit Suchterkrankten", die "Vereinbarung über die Arbeit an Bildschirmgeräten" sowie die grundsätzliche "Zielsetzung und Leitlinie Gesundheitsmanagement".

Im Rahmen Arbeitsschutz und Betriebssicherheit finden jährlich vier Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) statt.

Aufgabe des ASA ist es Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und Entscheidungen vorzubereiten. Der ASA wird wie folgt besetzt:

- Vorstandsmitglied (Leitung)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsärztin
- Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte
- zwei Vertreter Personalrat
- Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements finden jährlich drei Sitzungen des Arbeitskreises Gesundheitsmanagement (AK BGM) mit folgenden Teilnehmenden statt:

- Bereichsleiter Personal
- Gesundheitsmanagement (Leitung)
- Betriebsärztin
- Beauftragter für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit
- zwei Vertreter Personalrat
- Vertreter aus Stab und Vertrieb
- Themenbezogen Experten

Der AK BGM bespricht aktuelle Themen zu Gesundheitsmanagement, entwickelt operative Maßnahmen und überprüft deren Umsetzung.

Sowohl zu Arbeitsschutz und Betriebssicherheit als auch Gesundheitsmanagement gibt es umfassende Informationen im Intranet, die bedarfsbezogen um aktuelle Themen ergänzt werden.

*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.

Die Beschäftigten im Haus können aus einem umfassenden internen Seminarkatalog wählen. Hierzu zählen neben bankfachlichen Seminaren z. B. auch Angebote zum Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus werden auch Seminare des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbands und diverser externer Anbieter genutzt.

Im Jahr 2018 haben die Beschäftigten an 6.626 Tagen an Seminaren und Fortbildungen teilgenommen. Pro Tag besuchten im Durchschnitt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Seminar bzw. eine Fortbildung. Die durchschnittliche Stundenzahl der Beschäftigten für Fortbildung belief sich auf ca. 14 Stunden.

Neben dem fachlichen Weiterbildungsprogramm steht den Beschäftigten ein umfassendes Seminarprogramm mit Angeboten zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. In 2018 haben 494 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Gesundheitsseminaren teilgenommen.

*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).

Der Verwaltungsrat besteht aus 18 Mitgliedern, derzeit ist eine Stelle unbesetzt. Die besetzten Stellen entfielen auf drei weibliche und vierzehn männliche

Mitglieder. Von den 17 stellvertretenden Mitgliedern waren sieben weiblich und zehn männlich.

Die Geschäftsleitung (Vorstand, stellvertretende Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigte) bestand Ende 2018 aus sieben Mitgliedern, von diesen waren zwei weiblich und fünf männlich.

Am 31.12.2018 hat die Sparkasse KölnBonn 3.916 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 21 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur teilt sich folgendermaßen auf:

	Köpfe	Anteil
unter 30 Jahre	454	11,6 %
30 bis unter 40 Jahre	636	16,2 %
40 bis unter 50 Jahre	1021	26,1 %
50 bis unter 55 Jahre	725	18,5 %
55 bis unter 60 Jahre	708	18,1 %
ab 60 Jahre	372	9,5 %
	3.916	100,00 %

Die Schwerbehindertenquote für 2018 betrug 7,26 %.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 63 %.

Bei den Führungskräften beträgt der weibliche Anteil 26 %.

60 % der Beschäftigten arbeiten im klassischen Vollzeitmodell - 42 % der Frauen und 91 % der Männer. Entsprechend beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung 40 %; in hoch qualifizierten Tätigkeiten betrug die Teilzeitquote 14 %.

*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.

Die Sparkasse KölnBonn ahndet jegliche Form der Diskriminierung und bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen bestmöglichen Schutz. Ziel des Gesetzes ist es, eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder auszuräumen. Die Sparkasse erfüllt die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend. Zur Bearbeitung der Angelegenheiten verfügt die Sparkasse KölnBonn über ein Konzept mit unterschiedlichen Eskalationsstufen. Im Rahmen eines transparenten Beschwerdeprozesses werden Diskriminierungsvorfälle systematisch aufbereitet und verfolgt.

Im Jahr 2018 gab es keine AGG-Beschwerde.

Die Sparkasse KölnBonn unterstützt und nimmt aktiv an der jährlichen Veranstaltung in Köln zum Christopher Street Day teil.

Bezüglich des Landesgleichstellungsgesetzes gab es in 2018 keine Beschwerden.

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.

Alle Beschäftigten sind auf Basis des Verhaltenskodex und der internen Dienstvereinbarung zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Die Geschäftsleitung hat sich im Corporate Governance Kodex NRW zur Einhaltung geltenden Rechts und damit implizit auch zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Die Sparkasse KölnBonn geht gegen jede Form von Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder einer bestimmten sexuellen Identität vor. Benachteiligungen, Belästigungen, Beleidigungen und andere Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, werden als schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens betrachtet. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts und den internen Regelungen der Sparkasse KölnBonn sowie sämtlicher Tochtergesellschaften. Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, zwischen Führungskräften und zu führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie im Umgang mit Kundinnen und Kunden, unabhängig davon, ob bewusst oder fahrlässig gehandelt wird oder wurde. Die Einhaltung des Corporate Governance Kodex NRW wird jährlich überprüft.

Beschäftigte, die Verstöße gegen Menschenrechte (und damit gegen geltendes Rechts) erkennen oder vermuten, sind gemäß interner Anweisung verpflichtet, sich an den Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn zu wenden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich (auf Wunsch anonym) im Rahmen des Hinweisgebersystems an die externe Ombudsstelle zu wenden. Außerdem werden die Beschäftigten ermutigt, sich gegebenenfalls den jeweiligen Vorgesetzten bzw. der Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anzuvertrauen. Erfahrungswerte der Vergangenheit zeigen, dass die beschriebenen Kanäle von den Beschäftigten für entsprechende Meldungen genutzt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen über die Nutzungsmöglichkeit informiert. Die Fälle werden individuell behandelt und verfolgt, bei Bedarf erfolgen arbeits- bzw. zivilrechtliche Schritte.

Die Sparkasse KölnBonn bietet ihren Kundinnen und Kunden in erster Linie Produkte der S-Finanz-Gruppe an. Alle Produkte werden vor Einführung auf rechtliche Konformität geprüft.

Die Sparkasse KölnBonn stellt im gesetzlichen Rahmen allen Kundengruppen ihre Dienstleistungen zur Verfügung. Dabei achtet die Sparkasse KölnBonn darauf, Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Beteiligten einzugehen, die rechtsstreuen handeln und ihre Finanzmittel aus legitimen Quellen beziehen.

Das unternehmerische Ziel der Sparkasse KölnBonn ist, ihren öffentlich-rechtlichen Auftrag zu erfüllen und dabei eine angemessene Rendite auf das eingezahlte Eigenkapital zu erwirtschaften. Als Nicht-Handelsbuchinstitut werden keinerlei Spekulationen mit Finanzprodukten jedweder Art zu Zwecken der eigenen Gewinnmaximierung durchgeführt.

Die Voraussetzungen für die Beauftragung von Dritten sind in Kriterium 4 detailliert beschrieben. Aufgrund der oben beschriebenen Vorgehensweise wird dem Risiko zur Verletzung der Menschenrechte adäquat und wirksam begegnet. Durch die Art der Geschäftstätigkeit der Sparkasse KölnBonn ergeben sich darüber hinaus keine systematischen wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange. Daher gibt es über die oben beschriebene Vorgehensweise hinaus keine weiteren Konzepte, die zur Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte eingesetzt werden.

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“.

In 2018 wurden 679 neue Verträge im Vertragswesen der SKB erfasst. Die Compliance-Klauseln müssen grundsätzlich bei allen Änderungen oder neuen Verträgen im Rahmen von Auslagerungen gemäß § 25b KWG bzw. bei Vertragsabschlüssen zum sonstigen Fremdbezug von Leistungen bei einem Vertragsvolumen > 10.000 Euro (bis Oktober 2018 > 3.500 Euro) berücksichtigt werden.

Die Compliance-Klauseln verpflichten die Vertragspartner zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen im Bezug auf die Erbringung der Leistung und zur Entgegenwirkung jedweder Art strafbarer Handlungen und Interessenkollisionen und verpflichten die Vertragspartner damit selbstverständlich auch zur Einhaltung der Menschenrechte. Anhaltspunkte, die eine gesonderte Überprüfung der Lieferanten auf soziale Auswirkungen erforderlich machten, lagen nicht vor.

*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.

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für die SKB bei allen ihren Handlungen selbstverständlich. Für alle Beschäftigten aller Geschäftsstandorte (die sich

ausschließlich in unserem originären Geschäftsgebiet Köln/Bonn befinden) bestehen die gleichen Vorgaben. Alle Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, werden als schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens betrachtet. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts und werden entsprechend geahndet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse KölnBonn haben die Möglichkeit, sich bei Verstößen gegen Menschenrechte an geeignete interne Stellen zu wenden, unter anderem an die Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und hier fallindividuelle Unterstützung zu erfahren. Darüber hinaus besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, entsprechende Verstöße anonym an unsere externe Ombudsstelle zu melden. Gemeldete Fälle werden vertraulich und individuell behandelt.

Dem Risiko von Verstößen gegen Menschenrechte wird dementsprechend mit angemessenen Prozessen und Verfahren begegnet. Eine weitere proaktive Prüfung der Geschäftsstandorte ist daher u. E. nicht sinnvoll und erforderlich.

*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 KölnBonn verpflichtet Geschäftspartner im Rahmen der Neuanlage und Änderungen von Rahmenverträgen zu Auslagerungen gemäß § 25b KWG zur Beachtung von Compliance-Standards (wirksames Compliance-Management-System) und erhält hierzu von diesen Kontrollrechte zur Überprüfung. Alle Auslagerungen unterliegen einer regelmäßigen Risikoanalyse. Da bisher keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen Menschenrechtskriterien vorliegen, bestand entsprechend keine Notwendigkeit zur Ausübung der Kontrollrechte.

*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.

Es lagen keine Hinweise auf Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette vor. Es bestand daher keine Veranlassung Maßnahmen zu ergreifen. Anhaltspunkte, die eine gesonderte Überprüfung der Lieferanten auf soziale Auswirkungen erforderlich machten, lagen ebenfalls nicht vor.

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.

Gemäß ihrer Satzung agiert die Sparkasse KölnBonn gemeinwohlorientiert in der Region. Die Geschäftstätigkeit selbst sowie ein Teil der daraus erwirtschafteten Erträge der Sparkasse KölnBonn kommen der Gesellschaft in der Region Köln/Bonn zugute. Als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Auftraggeberin für die heimische Wirtschaft ist die Sparkasse KölnBonn ein wichtiger Wirtschaftsfaktor im Geschäftsgebiet. So hat sie 2018 die Finanzierung von rund 4.300 privaten Eigenheimen ermöglicht. Das entsprechende Finanzierungsvolumen in Höhe von rund 980 Mio. Euro geht in Bauvorhaben, Modernisierungen oder Sanierungen und stärkt die heimische Wirtschaft - insbesondere Handwerksbetriebe in der Region.

Die vielfältige Unterstützung von über 173 Unternehmensgründungen und Nachfolgen in 2018 macht sich ebenfalls als stabilisierender Faktor in der heimischen Wirtschaft bemerkbar. So konnten 2018 516 Arbeitsplätze in der Region geschaffen oder erhalten werden. Die Beteiligung an unternehmerischen Netzwerken, der Digitalisierungsoffensive "DigitalHub" in Köln und Bonn sowie die Partnerschaft beim "Bonner Wirtschaftstalk" unterstützt ein zukunftsorientiertes Profil der heimischen Wirtschaft und stärkt diese dadurch. Der Schulservice, eine Unterrichtsbegleitbroschüre für Grundschülerinnen und -schüler über die Tätigkeit der Sparkasse KölnBonn, sowie wöchentliche Finanztipps, gesendet von Radio Köln und Radio Bonn/Rhein-Sieg, tragen zur Finanzbildung in Schulen und weiten Teilen der Bevölkerung bei.

Als einer der größten nicht-staatlichen Förderer in der Region unterstützt die Sparkasse KölnBonn Bildung, Umwelt, Soziales, Sport und Kultur in vielfältiger

Weise. Mit insgesamt 12,8 Mio. Euro förderte das Institut 2018 gemeinsam mit seinen Stiftungen 1.639 Projekte, Initiativen und Vereine in Köln und Bonn. Ihr bürgerschaftliches Engagement definiert die Sparkasse KölnBonn als „Bürgerdividende“. Gemeint ist damit eine Ausschüttung von Geldern, von der die Menschen in der Region profitieren. Ziel der Fördermaßnahmen ist es, das gesellschaftliche Leben in Köln und Bonn zu bereichern und vielen Menschen eine Teilhabe zu ermöglichen. Die Förderung orientiert sich an der genauen Kenntnis der lokalen Bedarfslagen und entsteht in engem Kontakt mit den örtlichen Trägerinnen. Dabei ist die Unternehmensführung regelmäßig eingebunden. Kontinuierliche interne Prüfprozesse sichern Konzept und Maßnahmen ab, so dass evtl. Reputationsrisiken frühzeitig erkannt werden können. So besteht ein Risiko darin, dass die Bürgerdividende von der jeweiligen Ertragslage abhängig ist.

Das bürgerschaftliche Engagement über Spenden, PS-Zweckertrag (PS-Lose), Stiftungen und Sponsoring wird seit Juni 2016 in Kooperation mit "betterplace.org" durch die erste regionale Online-Spendenplattform in Köln und Bonn ergänzt. Auf "gut-für-köln-und-bonn.de" können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt bei besonderen Aktionen die eingehenden Spenden für regionale Projekte. In 2018 kamen über das neue Portal mehr als 640.700 Euro an Spendengeldern zusammen.

Eine Reihe von geförderten Projekten betrifft eine Vielzahl kleinerer Vereine und Initiativen sowie Jugendprojekte, Schulen, Kindergärten, Senioreneinrichtungen und Krankenhäuser. Neben kleineren Sportvereinen und deren Förderungen ist die Sparkasse auch Sponsorin bei bekannten Clubs und fördert hier auch im Nachwuchsbereich.

Die Sparkasse KölnBonn schüttet zudem über ihre selbst gegründeten neun Stiftungen Fördergelder aus:

- Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn (u. a. Betreiberin des Odysseums)
- SK Stiftung Kultur
- sk stiftung jugend und medien
- Stiftung August Macke Haus der Sparkasse in Bonn
- Stiftung Internationale Begegnung der Sparkasse in Bonn
- Stiftung Jugendhilfe der Sparkasse in Bonn
- Stiftung Kunst der Sparkasse in Bonn
- Stiftung Ludwig van Beethoven der Sparkasse in Bonn
- Stiftung Sport der Sparkasse in Bonn

Die beiden Vorgängerinstitute, die Stadtparkasse Köln und die Sparkasse Bonn, hatten diese Stiftungen ins Leben gerufen und waren an der Gründung von vier Bürgerstiftungen beteiligt. Das Stiftungskapital der Sparkassenstiftungen betrug 2018 insgesamt rund 95 Mio. Euro. Damit zählt die Sparkasse zu den größten Stiftern in der Region.

Das bürgerschaftliche Engagement in Form von materiellen Zuwendungen wird ergänzt um ehrenamtliche Tätigkeiten der Beschäftigten. So gab es 2018 vier Sozialtage, an denen sich 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligten. Auch Azubis widmeten sich ehrenamtlicher Arbeit oder dem Thema Nachhaltigkeit, sammelten Spenden oder waren als "Energie-Scouts" in der Sparkasse unterwegs. Eines der letzten Projekte soll als Best-Practice-Beispiel von den Deutschen Auslandshandelskammern in einigen europäischen Ländern vorgestellt werden.

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:

- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
- ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
- 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.

Der Personalaufwand lag 2018 bei 306,8 Mio. Euro, der Sachaufwand (GuV-Posten 10b und 11) bei 173,5 Mio. Euro (Werte gemäß Jahresabschluss).

Für das Jahr 2018 werden eine Körperschaftsteuerzahlung von 16,9 Mio. Euro und eine Gewerbesteuerzahlung von 20,5 Mio. Euro erwartet.

Aufgrund eines Teilgewinnabführungsvertrages (Vergütung des stillen Gesellschafters) sind 11,2 Mio. Euro an Gewinnen zur Abführung an den Träger vorgesehen.

Der Bilanzgewinn von 24,2 Mio. Euro wird, abzüglich einer voraussichtlichen Ausschüttung an den Träger, in Höhe von 20,3 Mio. Euro zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet, um die Kreditvergabe in gewünschtem Maße zu ermöglichen.

Im Rahmen ihres bürgerschaftlichen Engagements reichte die Sparkasse KölnBonn 2018 insgesamt 12,8 Mio. Euro an 1.639 Projekte, Initiativen und

Vereine in Köln und Bonn aus.

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.

Ziel der Sparkasse KölnBonn ist die Verhinderung von Korruption jedweder Art. Dies umfasst selbstverständlich auch die politische Einflussnahme. Die Sparkasse KölnBonn hat klare Regelungen und wirksame (Kontroll-)Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption etabliert (siehe Kriterium 20).

Die Sparkasse KölnBonn als Finanzdienstleistungsinstitut unterliegt zahlreichen nationalen Gesetzen und Regulierungen auf nationaler und EU-Ebene. Insbesondere in jüngster Zeit ist die Finanzdienstleistungsbranche von zahlreichen Veränderungen und Erweiterungen der Regulierung tangiert (unter anderem MiFID II, IDD, Finanzmarktnovellierungsgesetz, Datenschutzgrundverordnung, Geldwäschegesetz, Investmentsteuerreformgesetz; diese sind bereits umgesetzt oder werden in Kürze umgesetzt werden).

Die Sparkasse KölnBonn nimmt keine wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren vor, Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben finden in der Regel auf Bundesebene durch den Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) über die Deutsche Kreditwirtschaft bzw. auf Landesebene durch den Rheinischen Sparkassen und Giroverband (RSGV) statt. Über die Mitgliedschaft im RSGV ist die Sparkasse KölnBonn dem DSGV angeschlossen. Die regionalen Verbände, unter anderem der RSGV, sind Mitglieder im DSGV.

Darüber hinaus hat die Sparkasse KölnBonn keine Einträge in Lobbylisten.

Die Sparkasse KölnBonn vergibt weder Zuwendungen an Regierungen noch spendet sie an Parteien und Politiker/innen.

Die Geschäftsleitung der Sparkasse KölnBonn ist in diversen Ausschüssen, Beiräten und Initiativen innerhalb und außerhalb der Sparkassenorganisation sowie Stiftungen vertreten. Auf allen Hierarchieebenen engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv im Namen der Sparkasse KölnBonn für gemeinnützige – auch nachhaltige – Themen.

Mitgliedschaften der Sparkasse KölnBonn werden insbesondere zu Zwecken der Repräsentanz, zur Informations- und Kundengewinnung/-bindung wahrgenommen, nicht jedoch um politischen Einfluss zu nehmen. So hat die Sparkasse KölnBonn ausschließlich Mitgliedschaften in den Bereichen Infrastruktur/Wirtschaft, Wissenschaft/Forschung, Bildung, Kultur, Karneval, Soziales und Umwelt.

Regelungen zu gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten werden in Kriterium 20 beschrieben.

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.

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

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.

Jede Art von Rechtsverstößen, Betrug und Korruption ist für die Sparkasse KölnBonn inakzeptabel. Ein strategisch verankertes Ziel der Sparkasse KölnBonn

ist dementsprechend die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für den Bestand und die weitere Entwicklung der Sparkasse sowie zur nachhaltigen Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags. Eine ganzheitliche Compliance-Richtlinie unterstützt die Einhaltung der internen Grundsätze der Unternehmensführung und aller für die Sparkasse wesentlichen rechtlichen Vorgaben. Ein Werte- und Verhaltenskodex für alle Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn gibt darüber hinaus einen Orientierungsrahmen, anhand dessen im Sinne der Unternehmenskultur das Handeln ausgerichtet und Entscheidungen getroffen werden sollen.

Die Sparkasse KölnBonn ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um die Einhaltung von Recht und Gesetz sicherzustellen und Regelungslücken im Institut zu schließen. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, und den angebotenen Produkten und Dienstleistungen der Sparkasse könnten Interessenkonflikte auftreten, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben könnten. Zur Verhinderung von Interessenkonflikten und von Vermögensschäden, die sich aufgrund der Nichtbeachtung rechtlicher Vorschriften ergeben könnten, hat die Sparkasse KölnBonn eine Compliance-Einheit etabliert, die der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt ist und ihr unmittelbar berichtet. Diese fungiert unter anderem als Kontrolleinheit zur Verhinderung jedweder Art von Rechtsverstößen, Betrug und Korruption. Potentielle Interessenkonflikte werden für relevante Geschäftsbereiche identifiziert, transparent gemacht und geeignete organisatorische Maßnahmen entgegengesetzt.

Geschäftliche Ziele werden ausschließlich durch gesetzes- und regelkonformes Handeln erreicht. Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, um dienstliche Interessen durchzusetzen, ist streng untersagt und wird rigoros geahndet. Ebenso werden keine Angebote angenommen, die die Objektivität direkt oder indirekt gefährden könnten.

Zur Verhinderung von Interessenkonflikten sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Geschäftsleitung spezielle interne Regelungen (unter anderem auch Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien) verbindlich zu beachten. So ist z. B. die Annahme von Geschenken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Mitgliedern der Geschäftsleitung grundsätzlich untersagt und nur in einem sehr engen Rahmen zulässig. Die Ausübung von Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist genehmigungspflichtig. Es erfolgen regelmäßige Kontrollen durch die Compliance-Funktion. In 2018 waren (wie in den Vorjahren) keine Verfehlungen, die Korruption bzw. Bestechung vermuten bzw. erkennen ließen, erkennbar.

Es wird versucht, betrügerische Handlungen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung mit allen erforderlichen Maßnahmen zu verhindern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere in den Vertriebsseinheiten – tragen entscheidend zur Identifizierung und Bekämpfung von Finanzkriminalität bei. Es erfolgen regelmäßige und anlassbezogene Kontrollen durch die Compliance-Funktion. Durch regelmäßige Aufklärung werden die Beschäftigten sensibilisiert. Es wurden geeignete Prozesse zum Umgang mit finanzkriminellen Handlungen implementiert. Darüber hinaus arbeitet die Sparkasse kooperativ und effektiv mit den zuständigen Behörden zusammen.

Die Vorgaben des Insiderrechts und das Marktmanipulationsverbot werden strikt befolgt. Es erfolgen regelmäßige Kontroll- und Überwachungshandlungen durch die Compliance-Funktionen. Besteht seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verdacht, dass es im Rahmen eines Geschäfts über Finanzinstrumente durch Beschäftigte, Kundinnen und Kunden oder Interessenten zu Verstößen kommt, sind diese unverzüglich anzuzeigen, damit eine Meldung an die zuständige externe Stelle erfolgen kann.

Bei Fragen, Unsicherheiten oder der Meldung von Sachverhalten bzw. Verstößen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Vorgesetzte, die Personalabteilung sowie die zentrale Compliance Einheit der Sparkasse KölnBonn als erste Ansprechstellen unterstützend zu Seite. Zu diesem Thema finden regelmäßige Schulungen statt.

Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Hinweisgebersystems einen Verdacht bzw. einen rechtlichen Verstoß oder die Verletzung interner Richtlinien anonym und ohne Konsequenzen an die Ombudsstelle melden.

Im monatlichen Reporting wird unter anderem auch die Verhinderung von aufsichtsrechtlich indizierten Bußgeldern als Zielgröße für die Erfolgsmessung der Compliance-Funktionen herangezogen. Im Berichtsjahr (wie in den Vorjahren) wurden keine aufsichtsrechtlich indizierten Bußgelder gegen die Sparkasse verhängt, daher wurde das Ziel (keine Bußgelder) vollständig erreicht.

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.*

Die Meldungen von Zuwendungen an Beschäftigte und Vorstände werden regelmäßig durch die Compliance-Einheit geprüft. Die Einhaltung der Regelungen für den Vorstand zur Stärkung der Corporate Governance wird ebenfalls durch den Compliance-Beauftragten überwacht. Erkannte Auffälligkeiten und Unregelmäßigkeiten werden verfolgt. Zudem erfolgen regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen. Korruptionsrisiken wurden nicht erkannt.

Da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den unter Kriterium 20 beschriebenen Vorgaben und internen Anweisungen unterliegen, werden alle Betriebsstellen (100 %) der Sparkasse KölnBonn bei der Überprüfung durch die Compliance-Funktion berücksichtigt.

Zur Verhinderung von strafbaren Handlungen oder Betrugsdelikten (auch durch Dritte) erfolgen regelmäßige und anlassbezogene Kontrollen / Prüfungen durch verschiedene Kontrolleinheiten der Sparkasse KölnBonn. Erkanntem Handlungsbedarf werden entsprechende Maßnahmen gegenübergestellt.

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.

Korruptionsfälle lagen nicht vor. Das Ergreifen von Maßnahmen war entsprechend nicht erforderlich.

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.

Gesetze und Vorschriften werden eingehalten. Es wurden keine Strafen gegen die Sparkasse KölnBonn verhängt.