

Nichtfinanzieller Bericht 2019



Inhalt

	Seite
Allgemeine Informationen	4
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	5
3. Ziele	6
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	7
5. Verantwortung	8
6. Regeln und Prozesse	8
7. Kontrolle	8
8. Anreizsysteme	9
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
10. Innovations- und Produktmanagement	11
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	13
12. Ressourcenmanagement	13
13. Klimarelevante Emissionen	16
14. Arbeitnehmerrechte	19
15. Chancengerechtigkeit	19
16. Qualifizierung	20
17. Menschenrechte	23
18. Gemeinwesen	24
19. Politische Einflussnahme	26
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	27
Impressum	29

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kunden und Geschäftspartner,

für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung nutzen wir den Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit seinen 20 Kriterien und dem ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren-Set nach GRI SRS (Global Reporting Initiative).

Mit diesem Bericht kommunizieren wir weitere Aspekte, die über unsere Berichterstattung im Lagebericht hinausgehen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr Vorstandsteam



Thomas Piehl
Vorstandsvorsitzender



Joachim Wallmeroth
stv. Vorstandsvorsitzender



Michael Ringelhann
Vorstandsmitglied



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2019



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Holstein ist eine mündelsichere, am Gemeinwohl orientierte rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Träger der Sparkasse ist der Zweckverband Sparkasse Holstein, an dem der Kreis Ostholstein und der Kreis Stormarn zu gleichen Teilen beteiligt sind. Ihr Geschäftsgebiet erstreckt sich auf die Kreise Ostholstein und Stormarn mit den jeweils angrenzenden Gemeinden (inkl. Norderstedt und Hansestadt Hamburg).

Die Sparkasse Holstein entstand am 01.01.2006 durch Fusion der Sparkassen Ostholstein und Stormarn, deren Rechtsvorgängerinnen in dieser Region bis in das Jahr 1824 zurückreichen. Sie hat die Aufgabe, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse für ihr Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere der mittelständischen Wirtschaft mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Sie unterstützt dadurch die Aufgabenerfüllung des kommunalen Trägers im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich.

Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz für das Land Schleswig-Holstein niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert. Dabei stärken wir die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger und fördern die Entwicklung unserer Region.

Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen direkt oder über die 18 von uns errichteten Stiftungen in die Region zurück. Dabei bilden die Stiftungen einen Kapitalstock, mit dessen Erträgen nachhaltig gesellschaftlich wichtige Projekte in der Region umgesetzt und gefördert werden. Als Sparkasse unterstützen wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in unserer Region.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Refinanzierung von Krediten an die mittelständisch strukturierte Firmenkundschaft, die Privatkundschaft und die Kommunen in unserem Geschäftsgebiet. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen dazu mit dem Holstein-Basiskonto Bankdienstleistungen für jedermann bereit.

Wir kennen unsere Kunden persönlich und begleiten sie langfristig. Die Kundenzufriedenheit hat bei uns einen hohen Stellenwert. Sie wird jährlich im Rahmen einer Befragung ermittelt und ist Bestandteil der Zielvereinbarungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daneben führen wir auch unterjährig Befragungen durch, um unsere Reputation zu überprüfen.

Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair, die Gesetze sind Basis unseres Handelns.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Holstein handelt unter Abwägung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit bildet die Satzung mit dem öffentlichen Auftrag. In unserem Strategiesystem, das sich aus Gesamthausstrategie, Risikostrategien und sonstigen Strategien und Konzepten zusammensetzt, haben wir das Thema Nachhaltigkeit nicht in einer gesonderten Strategie bzw. einem gesonderten Konzept verankert. Es ist vielmehr Bestandteil verschiedener Strategien/Konzepte der Sparkasse Holstein. Bei unserem Nachhaltigkeitsansatz leiten uns auch die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Social Development Goals), die Prinzipien des UN Global Compact sowie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Die Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere der mittelständischen Wirtschaft mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen ist als öffentlicher Auftrag in unserer Satzung verankert. Unsere strategische Positionierung zur ökologischen Nachhaltigkeit lautet dabei: Kundeneinlagen in regionale Wirtschaftskreisläufe und damit ökonomisch nachhaltig investieren. Das können wir. Sozial nachhaltig das Geschäft betreiben. Das sind wir. Aber ganz offen: Ökologisch nachhaltig – das müssen wir noch werden. Wir brauchen dabei eine gute Balance zwischen Ökologie, Ökonomie und sozialer Verantwortung. Umfassende Nachhaltigkeit braucht einen breiten gesellschaftlichen Diskurs. Das wird anstrengend. Wir werden uns daran beteiligen – an der Diskussion, aber natürlich auch an den Lösungen. Es muss aber auch ganz klar sein: Als Dienstleister tun wir das, was unsere Kunden brauchen und wozu sie bereit sind. Wir werben für Nachhaltigkeit, wir belehren unsere Kunden aber nicht. Wir machen Angebote, wir kontrollieren unsere Kunden aber nicht. Denn eine Nachhaltigkeits-Hilfspolizei sind wir nicht. Und das wollen wir auch nicht werden!

Das Personalkonzept umfasst alle Aspekte einer modernen Mitarbeiterpolitik und ist ein wichtiger Baustein für den Gesamterfolg unseres Hauses. Es enthält u.a. die Aspekte Kultur- und Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterzufriedenheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Thema Energieeffizienz ist Teil des Immobilienkonzeptes unseres Hauses. Die Sparkasse Holstein hat ein Messstellenkonzept entwickelt und verfolgt gezielt Maßnahmen zur Optimierung des Energieverbrauchs, sofern sich diese ökonomisch rechnen. Bei Neu- und Umbauten werden energetische Aspekte umfänglich berücksichtigt.

Die Gemeinwohlorientierung und das gesellschaftliche Engagement sind in der Gesamthausstrategie fest verankert. Die Sparkasse Holstein ist einer der größten Förderer in Schleswig-Holstein. Mit ihren 18 Stiftungen engagiert sie sich vielfältig, insbesondere in den Bereichen Kunst und Kultur, Sport, Naturschutz und Landschaftspflege sowie Soziales und Bildung. Die Stiftungsarbeit der Sparkasse Holstein ist hierbei unter dem Fokus der Nachhaltigkeit für eine dauerhaft starke Region zu sehen.

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.

Im Fokus unserer Geschäftspolitik stehen das Kundengeschäft und die Zufriedenheit

unserer Kunden. Wir wollen die Menschen der Region erreichen und sie nachhaltig als Kunden an uns binden. Eine unserer größten Stärken ist, in der Fläche mit Menschen präsent zu sein. Deshalb bekennen wir uns zur Filiale und zu Kompetenz in der Fläche. So stellen wir eine flächendeckende Versorgung mit Bargeld und Bankdienstleistungen in unserem Geschäftsgebiet sicher. Personenbesetzte Standorte unterhalten wir dort, wo sie für Kunden und Mitarbeiter gut mit dem öffentlichen Personennahverkehr erreichbar sind. Für 34 personenbesetzte Standorte haben wir eine Garantie bis 2025 abgegeben.

Das Ziel unserer Sparkasse ist ein am Regionswachstum und an den Potenzialen orientiertes Geschäftsmodell, mit dem wir unsere Mitarbeiterzahl konstant halten und 1.000 Menschen einen sicheren Arbeitsplatz in der Region bieten. Der demografische Wandel drückt sich auch in einem Fachkräftemangel aus, dem wir mit einer bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter begegnen. Nachwuchskräfte werden gezielt in Fördergruppen eingebunden und beschäftigen sich dort mit aktuellen Herausforderungen.

Die konjunkturelle Entwicklung, das anhaltend niedrige Zinsniveau, steigende regulatorische Anforderungen sowie die Digitalisierung sind die wichtigsten Herausforderungen, denen wir uns derzeit stellen. Sie erfordern ein nachhaltiges Kostenmanagement und einen schonenden Umgang mit den Ressourcen.

Die Digitalisierung ist Herausforderung und Chance zugleich. Ende 2019 standen unseren Kunden 122 digitale Services zur Verfügung, die sie direkt online in unserer Internet-Filiale nutzen konnten – und es werden laufend mehr. Wir haben 2019 mehr als 15,7 Millionen Besuche in unserer Internetfiliale registriert. Im vergangenen Jahr stieg die Nutzung unserer App „Sparkasse“ um mehr als 32 Prozent. Zum Jahresende nutzten 43.200 Kunden aktiv diese mobile App. So ermöglichen wir unabhängig von Öffnungszeiten und Filialstandorten den Zugang zu zahlreichen Bankdienstleistungen, der barrierefrei von unterschiedlichen Endgeräten aus erfolgen kann. Durch die Bereitstellung von elektronischen Postfächern können Kunden ihre Kontoauszüge und Briefe elektronisch erhalten. Im Rahmen unserer Multikanal-Strategie kann jeder aber weiterhin je nach individuellem Bedarf den für ihn passenden Zugang zu unseren Bank- und Beratungsdienstleistungen wählen.

Die Sensibilisierung für ökologische Themen ist ein besonderes Anliegen der Sparkasse Holstein und ihrer Stiftungen und damit eine Chance für unsere Region. Deshalb haben wir ökologische Bildungsprogramme an drei außerschulischen Lernorten geschaffen, die jährlich 20.000 überwiegend junge Menschen zu nachhaltigem ökologischem Handeln anregen.

Zur Ermittlung der Wesentlichkeit einzelner Nachhaltigkeitsaspekte orientieren wir uns an der repräsentativen imug-Studie „Sparkassen und Nachhaltigkeit 2019“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes, deren Befragungsergebnisse auch für unser Haus gelten.

In unserer Geschäftstätigkeit erkennen wir momentan keine wesentlichen sozialen oder ökologischen Risiken.

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.

Die strategischen Ziele der Sparkasse Holstein sind in einer Balanced Scorecard zusammengefasst, die sich in die Ebenen Kunden, Mitarbeiter, Prozesse und Finanzen gliedert. Zu jedem Ziel sind dort Messgrößen und Zielwerte hinterlegt. Sowohl auf der Kunden- als auch auf der Mitarbeiter-Ebene steht die Zufriedenheit an vorderster Stelle. Die Kundenzufriedenheit wird jährlich ermittelt und durch einen Index-Wert ausgedrückt, der bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis hin zum Vorstand in die Zielvereinbarungen einfließt und damit Bestandteil des variablen Vergütungssystems ist. Von 2017 bis 2019 stieg der Kundenzufriedenheitsindex von 63,7 auf 76,0. Für 2020 haben wir einen Zielwert von 71,9 festgelegt. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist bei allen Führungskräften und dem Vorstand verzielt und ebenfalls Bestandteil des variablen Vergütungssystems.

Im Rahmen eines Konzeptes zur Energieeinsparung wurden ein Fünf-Jahres-Ziel zur Energieeinsparung sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels festgeschrieben. Die Maßnahmen werden von den Fachbereichen operativ umgesetzt und deren Umsetzungsstand laufend überprüft.

Wir planen für die nächsten Jahre eine Standortbestimmung und im Rahmen des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken eine vertiefte Analyse unserer Nachhaltigkeitsrisiken. Die Bereiche Vorstandsekretariat und Kommunikation und Unternehmenssteuerung wurden im März 2020 beauftragt, das Thema Nachhaltigkeit konzeptionell voranzutreiben.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Sparkasse Holstein ist ein Dienstleistungsunternehmen, das in einem transparenten und fairen Beratungsprozess Kredite vergibt, Einlagen annimmt, Zahlungsdienste anbietet und Beratungs- und Serviceleistungen erbringt. Im Gegensatz zur klassischen Wertschöpfungskette eines Gütererstellungsprozesses sind die Nachhaltigkeitsaspekte im Dienstleistungsprozess sehr gering, da der wesentliche Teil der Wertschöpfung innerhalb der Sparkasse durch immaterielle Leistungen von Mitarbeitern erfolgt. Hierbei sind schlanke Prozesse und gut ausgebildete, zufriedene Mitarbeiter wesentlich. Unsere Produkte richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen sowie Vereine und Verbände in der Region. Jeder Kunde wird nach seinem konkreten Bedarf von qualifizierten Mitarbeitern ganzheitlich beraten. Wir planen, die Wertschöpfungskette im Kreditgeschäft und bei Anlagen konkreter auf Klimarisiken zu prüfen.

Neben qualifizierten Mitarbeitern benötigen wir auch natürliche Ressourcen für die Erbringung unserer Dienstleistungen. Die Digitalisierung ermöglicht uns, einen wesentlichen Nachhaltigkeitsbeitrag zu leisten. Beispiele sind die Reduzierung des Papierverbrauchs durch digitale Prozesse und elektronische Postfächer, die Verringerung von Fahrten durch die Einführung digitaler Akten und von Videokonferenzen oder die optimale Nutzung von betrieblichen Flächen aus ökologischer und ökonomischer Sicht.

Für den Einkauf von Produkten und beim Bezug von Dienstleistungen suchen wir Lieferanten, Dienstleister und Handwerker zunächst in der Region, darüber hinaus stammen nahezu alle aus Deutschland. Wir gehen davon aus, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner bereits heute wissen, dass Sparkassen als gemeinnützige Anstalten des öffentlichen Rechts ein nachhaltiges Geschäftsmodell haben und wollen die Einführung einer Lieferantenrichtlinie prüfen. Wir nutzen unsere nichtfinanzielle Berichterstattung zur Kommunikation mit Geschäftspartnern und Lieferanten und stellen diese hierzu über unserer Homepage bereit. Außerdem diskutieren wir regelmäßig mit unseren Stiftungen über Aspekte der Nachhaltigkeit und der Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Im Rahmen unseres Kostenmanagements achten wir auf einen ressourcenschonenden Materialeinsatz.

Teile unseres geschäftlichen Erfolges fließen direkt oder über unsere 18 Stiftungen in die Region zurück. Sie dienen auch der Förderung nachhaltiger, gemeinnütziger Projekte.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Ausrichtung unserer Sparkasse wird vom Vorstand beschlossen, in einem jährlichen Prozess überprüft und mit dem Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium erörtert.

Das Thema Nachhaltigkeit wird dabei als Querschnittsthema verstanden, das sowohl in der Gesamthausstrategie als auch in weiteren Konzepten verankert ist und als gesamtunternehmerische Aufgabe alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse betrifft. Die einzelnen Führungskräfte sind für die Umsetzung der ihren Bereich betreffenden Teilaspekte verantwortlich.

6. Regeln und Prozesse

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

Da die Nachhaltigkeits-Themen in der Gesamthausstrategie und in verschiedenen Teilkonzepten verankert sind, erfolgt deren Umsetzung in etablierten Prozessen und Strukturen. So werden die strategischen Ziele der Gesamthausstrategie mit Hilfe der Balanced Scorecard konkretisiert und operationalisiert.

Die standardisierten, möglichst schlanken Prozesse unserer Sparkasse sind in schriftlichen Anweisungen (Unternehmenshandbuch, Rundschreiben) klar und nachvollziehbar dokumentiert und unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, Kunden optimal und ressourcenschonend zu beraten.

Darüber hinaus wird z.B. im Beratungsprozess durch technische Voreinstellungen auf ein ressourcenschonendes Verhalten hingewirkt, indem Beratungsunterlagen direkt in das elektronische Postfach des Kunden eingestellt werden, wodurch ein Ausdruck oder der papierhafte Versand von Unterlagen in vielen Fällen vermieden werden kann.

Mit Hilfe von Befragungen ermitteln wir die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Die so gewonnenen Erkenntnisse fließen wiederum in den Strategieprozess und die Optimierung unserer Prozesse ein.

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.

Neben den seit vielen Jahren etablierten Messgrößen aus den Strategien und Konzepten nutzen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ein Set an Leistungsindikatoren, welches sich an GRI anlehnt. Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die Daten zuverlässig, konsistent und über einen längeren Zeitraum vergleichbar sind. Außerdem lassen sich mit diesen Zahlen wesentliche Fortschritte darlegen.

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.

Wir haben die Markenpositionierung der Sparkassen-Finanzgruppe „Menschen verstehen, Sicherheit geben, Zukunft denken“ in einem Leitbild und Wertekompass unter der Überschrift „Der Mensch im Mittelpunkt“ implementiert und konkretisiert. Wir achten dabei auf:

- Respekt
- Emotionen
- Augenhöhe
- Rückmeldung

In unserem Leitbild geht es um Kundenorientierung und Werte wie Verantwortungskultur („Ich übernehme Verantwortung für mein Handeln sowie unsere Prozesse auch in schwierigen Situationen.“), Beschwerdekultur („Bei Fehlern und Beschwerden kommuniziere ich transparent, um Lösungen zu finden und unsere Qualität zu steigern.“) und Engagement der Mitarbeiter für die Region („Ich beteilige mich (ehrenamtlich) an regionalen Projekten, denn die Zukunft der Menschen vor Ort ist auch meine Zukunft.“).

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 Holstein ist tarifgebunden und die Mitarbeiter werden nach TVöD-S vergütet. Zudem wurde im Rahmen dieses Tarifvertrages eine Dienstvereinbarung zur Sparkassensonderzahlung (SSZ) sowie zum Leistungsanreizsystem der Sparkasse Holstein abgeschlossen.

Die Sparkasse Holstein hält die Institutsvergütungsverordnung ein und berichtet hierzu jährlich dem Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium.

Bestandteil der variablen Vergütung des Vorstandes und aller Mitarbeiter ist die Kundenzufriedenheit als wesentlicher Maßstab einer auf Dauer angelegten Geschäftsbeziehung. Darüber hinaus ist beim Vorstand und allen Führungskräften unserer Sparkasse die variable Vergütung auch von den Ergebnissen der jährlichen Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung abhängig. Die Zielwerte für die variable Vergütung des Vorstandes legt der Verwaltungsrat jeweils am Jahresende für das nächste Jahr fest.

Weitere Nachhaltigkeitsaspekte sind im variablen Teil der Vergütung nicht verzielt.

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.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen des SGVSH beruht. Bestandteil der variablen Vergütung des Vorstandes und aller Führungskräfte sind die Kundenzufriedenheit und die Mitarbeiterzufriedenheit. Die Zielerreichung dieser beiden Zielfelder wird jährlich dem Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium vorgelegt. Weitere Leistungskriterien in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Themen wurden nicht vereinbart.

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates basiert auf den „Richtlinien zur Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates“ des SGVSH und wurde von dessen Vorstandsvorstand letztmalig am 26. März 2018 neu festgesetzt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat einen monatlichen Pauschalbetrag. Der Vorsitzende erhält eine um 100% erhöhte, der 1. stellvertretende Vorsitzende sowie die Mitglieder des Risikoausschusses eine um 50% und die stellvertretenden Mitglieder des Risikoausschusses eine um 25% erhöhte Aufwandsentschädigung.

Die detaillierten Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Verwaltungsrates werden im Rahmen des „Gesetz zur Veröffentlichung der Bezüge von Mitgliedern von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen im Land Schleswig-Holstein“ auf der Plattform des Finanzministeriums veröffentlicht und können dort eingesehen werden (www.schleswig-holstein.de).

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird nicht erhoben. Die Sparkasse Holstein beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland. Das Vergütungssystem ist angemessen ausgestaltet. Die Vergütungsparameter werden im Sinne und unter Berücksichtigung der Institutsvergütungsverordnung regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Sparkasse Holstein und ihre Mitarbeiter sind fest in der Region verwurzelt. Die wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere Kunden und unsere Mitarbeiter. Diese beiden Anspruchsgruppen befragen wir jährlich und leiten aus den Ergebnissen dieser Befragungen Maßnahmen ab. Darüber hinaus führen wir in regelmäßigen Abständen eine Imagebefragung auch bei Nichtkunden durch, die als potenzielle Kunden unsere dritt wichtigste Anspruchsgruppe darstellen. Strategische Fragen und aktuelle Themen erörtern wir mehrfach im Jahr mit unserem Verwaltungsrat sowie dem Zweckverband als Vertreter unserer Träger. Zu Beginn des Jahres 2019 haben wir gemeinsam mit mehr als 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieben Zukunftswerkstätten durchgeführt. Hierbei wurden 1.225 Ideen entwickelt und priorisiert, die nun wichtige Impulse und Leitplanken für unseren Zukunftsprozess „2025+“ sind.

Im Rahmen der Erstellung und Fortschreibung unseres Kommunikationskonzeptes haben wir in einer Projektgruppe unter Beteiligung mehrerer Bereiche unserer Sparkasse unsere weiteren wesentlichen Anspruchsgruppen diskursiv identifiziert und die

Ergebnisse im Austausch mit anderen Sparkassen fortlaufend abgeglichen. Wir haben festgelegt, mit welchen dieser Anspruchsgruppen ein regelmäßiger Austausch stattfindet. Dies sind vor allem die Verbände der Wirtschaft (Kreishandwerkerschaften, Bauernverbände, Unternehmensverbände), die Kreissportverbände sowie Multiplikatoren aus der Region.

Der Austausch mit all unseren Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot bekannt zu machen und kontinuierlich bedürfnisorientiert weiterzuentwickeln. Hierzu sammeln wir Kundenrückmeldungen in unserem Impulsmanagement, werten dies halbjährlich systematisch aus und leiten hieraus Impulse ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. *wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*
 - i. *wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
 - ii. *die Stakeholder Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Auf der Grundlage von Impulsen aus den Zukunftswerkstätten und vielen Kundengesprächen hat sich die Sparkasse Holstein vertrieblich neu ausgerichtet, ihre Filialen vor Ort gestärkt und sich regionaler aufgestellt. Wir sagen eindeutig „Ja“ zur Filiale - und das erleben unsere Kunden in 34 Filialen, für die wir eine Garantie bis 2025 abgegeben haben. Von der Anlageberatung über Finanzierungsthemen bis hin zur Vorsorgeberatung finden unsere Kunden alle Dienstleistungen in ihren Filialen vor. Zum Jahreswechsel haben wir unsere Öffnungszeiten an die Bedürfnisse der Kunden angepasst. So gibt es jetzt freitags einen Tag, an dem die Filialen auch mittags durchgängig offen sind. Zusätzlich sind alle Filialen seit diesem Zeitpunkt auch wieder direkt telefonisch erreichbar. Zusammen mit unseren digitalen Services haben unsere Kunden die freie Wahl, welche Bankgeschäfte sie auf welchem Weg in Anspruch nehmen möchten.

Mit den Handwerkerschaften und Unternehmensverbänden erörtern wir aktuelle Bedürfnisse der vorwiegend mittelständisch geprägten Geschäftskunden und stellen Lösungsansätze der Sparkasse und ihrer Verbundpartner vor. Die Tourismusverbände unterstützen wir einerseits mit dem Tourismusbarometer des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein, das aktuelle Entwicklungen in der Tourismuslandschaft unseres Bundeslandes darstellt. Andererseits ist die flächendeckende Bargeldver- und -entsorgung von Tourismusgewerbe und den Touristen ein wichtiges Thema, das in den letzten Jahren zu einigen neuen, attraktiven Geldautomatenstandorten an den Strandpromenaden geführt hat.

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.

Das Produktangebot der Sparkasse Holstein hat im Kern kaum direkte negative ökologische Auswirkungen. Im Rahmen unseres öffentlichen Auftrages fördern wir die kreditwirtschaftliche Versorgung in unserer Region und damit deren wirtschaftlichen Wohlstand. Unsere Stiftungen investieren darüber hinaus in den Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung (SDG 4), indem Kindern der Besuch eines außerschulischen Lernortes ermöglicht wird.

Mit Hilfe unseres Impulsmanagements leiten wir aus dem Dialog mit unseren Kunden

aktiv Ideen und Vorschläge ab und setzen diese nach Möglichkeit um. Hierzu gehörten u.a. Maßnahmen, die die Teilhabe älterer und benachteiligter Menschen an Bankdienstleistungen erleichtern.

In unseren Prozessen verringern wir im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung die Nutzung von Papier, was nach unserer Ansicht als Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit zu werten ist. Neue Verträge und Kreditakten werden elektronisch archiviert, Kundenunterschriften per Pen-Pad elektronisch eingeholt. Nach einem Beratungsgespräch werden den Kunden die Unterlagen vorzugsweise über ihr elektronisches Postfach bereitgestellt. Immer mehr Dienstleistungen können fallabschließend von Kunden online durchgeführt werden. All diese Prozessveränderungen tragen langfristig zur Verringerung des Papierverbrauchs bei, außerdem werden Fahrten vermieden.

Im Geschäftsbereich Kredite unterstützen wir unsere Kunden bei energetisch nachhaltigen Maßnahmen durch den Einsatz von KfW-Förderkrediten. Aus den KfW-Programmen im Bereich Wohnungsbau (Energieeffizientes Bauen und Sanieren) wurden 38 Darlehen mit einem Betrag von 13,0 Mio. Euro bewilligt, in den KfW-Programmen im Bereich Umweltschutz (Umweltprogramm, Energieeffizienzprogramm und Erneuerbare Energien) waren es 9 Darlehen mit einem Betrag von 2,5 Mio. Euro.

Das finanzierte Volumen der Sparkasse Holstein im Bereich Erneuerbarer Energien ist im Jahr 2019 auf insgesamt über 267 Mio. Euro angewachsen. Diese Summe verdeutlicht unser Engagement für die Energiewende in unserer Region. Dabei setzen wir hauptsächlich auf einen Mix aus Wind- und Solarenergie, stehen aber auch anderen Technologien offen gegenüber. Wir sind zudem durch die wachsende Zusammenarbeit mit anderen Sparkassen in der Lage, auch Großprojekte umzusetzen und unsere Kunden in allen Größenordnungen als Finanzierungspartner zu begleiten.

Für die Zukunft ist geplant, Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette einzubinden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Eine derartige Bewertung der Finanzanlagen findet derzeit nicht statt.

Grundsätzlich bieten wir unseren Kunden auf Grundlage des Sparkassen-Finanzkonzepts die gesamte Bandbreite an Finanzdienstleistungen an. Die Produkte orientieren sich dabei an den Bedürfnissen des jeweiligen Kunden.

Im Jahr 2019 legten unsere Kunden 19,7 Mio. Euro in verschiedenen, von uns empfohlenen Nachhaltigkeits-Fonds (u.a. Deka-Nachhaltigkeit Renten, Deka Nachhaltigkeit Aktien, Franklin Green Target Income) an.

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 regional tätiger Finanzdienstleister erbringen wir unsere Dienstleistungen in den Geschäftsstellen sowie zwei Hauptstellen innerhalb unseres Geschäftsgebietes. Dabei werden weite Wege vermieden und die deutschen Umweltstandards eingehalten.

Dennoch werden auch bei unserem Geschäftsmodell natürliche Ressourcen in Anspruch genommen.

Die wesentlichen Umweltauswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit sind der betriebsnotwendige Gebäudeenergieverbrauch in Höhe von 27.101 GJ, der Verbrauch von 62 Tonnen Kopier- und Kontoauszugspapier sowie der Verbrauch von 68 Tsd. Litern Dieselkraftstoff bei unseren Dienstfahrzeugen. Wir streben dabei an, den Energie- und Papierverbrauch jährlich zu reduzieren. Hierzu wurden Konzepte erstellt und verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Mitte 2016 wurde ein Konzept zur Energiekosteneinsparung erstellt. Seitdem wurden zehn Maßnahmen umgesetzt. Hierzu gehören die Einführung eines Messstellenkonzeptes, mit dessen Hilfe lokal Verbräuche ermittelt, optimiert und so verringert werden, die Optimierung der Beleuchtung und der Austausch von Leuchtmitteln sowie eine Sensibilisierung der Mitarbeiter. Das Konzept wurde inzwischen abgeschlossen, allein in 2018 wurden 71 Einzelprojekte an 25 Standorten durchgeführt. Den Schwerpunkt bildeten der Einbau von LED-Technik, die Erneuerung von Heizungspumpen sowie die Modernisierung der Regelungstechnik einschließlich Aufschaltung auf die zentrale Gebäudeleittechnik an 12 Standorten.

Zur Verringerung des Papierverbrauchs haben wir verschiedene Maßnahmen zur Digitalisierung von Prozessen ergriffen. So werden unsere Kunden laufend auf die Nutzung elektronischer Postfächer angesprochen. Inzwischen nutzen 38,2 % der Privatgironkunden dieses Angebot. Zur Verringerung des Druckoutputs wird die Anzahl der fallabschließend elektronisch ablaufenden Prozesse (Beratung, elektronische Unterschrift mit Pen-Pad, digitale Ablage) laufend ausgeweitet.

Beim Einkauf von Dienstfahrzeugen haben wir das Ziel, den Durchschnittsverbrauch der Fahrzeugflotte kontinuierlich zu senken.

Aufgrund dieser Einzelkonzepte, die wesentliche Teile der Ressourceninanspruchnahme abdecken, gibt es ein darüber hinausgehendes explizites Umweltkonzept derzeit nicht. Im Rahmen des BaFin-Merkblattes werden wir unsere Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des Gesamthausrisikomanagements weiter konkretisieren.

In unserer eigenen Geschäftstätigkeit sehen wir bisher keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten.

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.

Für die Sparkasse Holstein als Dienstleistungsunternehmen trägt der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude zu einem wesentlichen Teil zur Ressourceneffizienz bei. Durch die Einführung eines Energiemesskonzeptes und den sich daraus ergebenden ersten

Maßnahmen für einzelne Standorte konnten Einsparungen realisiert werden. Unser Ziel ist es, diesen Weg weiter konsequent zu gehen, um auch an anderen Standorten Energiekosten und somit gleichzeitig die Energieverbräuche zu senken.

Auch im Rahmen von Neubau- und Renovierungsmaßnahmen ist die Energieeffizienz ein wesentlicher Faktor. So wurde im Rahmen der Erstellung der Filiale Bergedorf die komplette Heizungsanlage überarbeitet, Lüftungs- und Kühlanlage erneuert und die Beleuchtung mit LED-Technik eingebaut. Des Weiteren wird zur Zeit der Standort Neustadt komplett überarbeitet und gleichzeitig auf den neuesten energetischen Stand gebracht. Die Fertigstellung ist im Frühjahr 2021 geplant.

Zusätzlich werden alle weiteren Standorte in den nächsten Jahren nach und nach energetisch optimiert, beispielsweise die komplette Umstellung auf LED-Beleuchtung, Austausch der nicht effizienten Heizungs- und Pumpenanlagen sowie Neueinstellung von Lüftungssteuerungen.

Da wir bisher keine spezifische Nachhaltigkeitsstrategie haben, wurden bisher keine konkreten langfristigen Zielgrößen definiert. Im Rahmen der Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsrisiken (siehe 11) werden wir spezifische Ziele prüfen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Verbrauch Kopierpapier 2019: 6.602.000 Blatt (2018: 8.761.500 Blatt)

Verbrauch Kontoauszugspapier 2019: 13.224.000 Blatt (2018: 14.142.000 Blatt)

Es wurden 62 Tonnen Papier aus nicht erneuerbaren Materialien verbraucht.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Stromverbrauch aus markttypischem Mix: 10.179 GJ
Erdgas als Brennstoff für Heizungen: 13.498 GJ
Fernwärme mit Standardmix: 3.424 GJ

Gesamter Gebäudeenergieverbrauch: 27.101 GJ

Die Berechnung erfolgte mittels VFU-Tool anhand von gemessenen Werten.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Veränderung Stromverbrauch aus markttypischem Mix: - 1.703 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung Erdgas als Brennstoff für Heizungen: + 628 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung Fernwärme mit Standardmix: - 1.131 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung gesamter Gebäudeenergieverbrauch: - 2.207 GJ gegenüber Vorjahr.

Die Berechnung erfolgte mittels VFU-Tool anhand von gemessenen Werten.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Im Jahr 2019 wurden 14,0 Megaliter Trinkwasser verbraucht. Das Trinkwasser wird in unserer Region dem Grundwasser entnommen.

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

Das Gesamtgewicht unseres Abfalls kann nicht ermittelt werden, da die Müllentsorger in unserem Geschäftsgebiet den zu entsorgenden Müll nicht wiegen.

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.

Für 2019 wurden für die von uns als wesentlich eingestuft Ressourcen Heizungsenergie (einschl. Fernwärme), Strom, dienstliche Fahrten sowie Papier Verbrauchsdaten mittels VFU-Tool erfasst und hierfür die Treibhausgas(TGH)-Emissionen berechnet.

Wir beziehen unseren Energiebedarf von regionalen Energielieferanten. Dabei wird vom jeweiligen Lieferanten Ökostrom im Energiemix integriert. Eine genaue Auswertung des Anteils erfolgt derzeit aufgrund der verschiedenen Lieferanten nicht.

Die Angabe von konkreten Zielen zur Reduktion von Emissionen ist derzeit nicht möglich, da für unser Haus bisher keine spezifische Nachhaltigkeitsstrategie vorliegt.

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.

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent im Jahr 2019
Brennstoffe: Erdgas	743
Treibstoffe: Diesel	185*
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	928

Aufgrund der geringen Bedeutung von flüchtigen Emissionen wurden diese Daten nicht erhoben.

* Der Treibstoffverbrauch bezieht sich auf Fahrten mit Dienstfahrzeugen.

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.

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent im Jahr 2019
Aus Stromverbrauch - Location Based / Market Based	1.465
Aus Fernwärme	136
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	1.601

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.

Kategorie	Tonnen CO ₂ -Äquivalent im Jahr 2019
Heizung	271
Verkehr	89*
Papier	69
Wasser	9
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	438

* Die Kategorie Verkehr bezieht sich auf Fahrten mit Dienstfahrzeugen.

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

Die Ermittlung der CO₂-Äquivalente erfolgt seit 2018 mittels VFU-Tool. Über Veränderungen bei den THG-Emissionen können wir nur teilweise berichten, da sich die Datenerhebung zum Verkehr von 2018 zu 2019 verändert hat. Einige Daten zu Dienst-, Bahn- und Flugreisen waren technisch und Corona-bedingt für 2019 nicht verfügbar. Deshalb berichten wir hier nur über die vergleichbaren Daten.

- direkte THG-Emissionen (Scope 1)
 - Brennstoffe Erdgas: +34 Tonnen CO₂-Äquivalent
- indirekte THG-Emissionen (Scope 2): -352 Tonnen CO₂-Äquivalent
- sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
 - Heizung: -13 Tonnen CO₂-Äquivalent
 - Papier: -5 Tonnen CO₂-Äquivalent
 - Wasser: +3 Tonnen CO₂-Äquivalent

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.

Unser Haus verfügt über ein Personalkonzept. Ziel unserer Personalarbeit ist es, gebundene leistungsstarke und arbeitsmarktfähige Mitarbeiter zu haben. Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource und der entscheidende Erfolgsfaktor beim Aufbau von langfristigen Kundenbeziehungen. Eine gute Personalentwicklung und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind die Basis für eine langfristige Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung.

Der Bereich Personal ist im Dezernat des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Damit ist der Vorstand in alle wichtigen Personalangelegenheiten, die durch den Bereich Personal wahrgenommen bzw. umgesetzt werden, eingebunden. Das Personalkonzept wird jährlich überprüft und ggf. aktualisiert.

Die Sparkasse Holstein ist vorrangig in ihrem regionalen Geschäftsgebiet zwischen Hamburg und Fehmarn tätig. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Holstein werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Entsprechend der Vorgaben des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein) ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Die Sparkasse Holstein hat ein Kultur- und Gesundheitsmanagement implementiert. In diesem Zusammenhang bieten wir unseren Mitarbeitern auch eine kostenfreie und der ärztlichen Schweigepflicht unterliegende Vertrauensberatung durch einen externen Partner an.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird jährlich in einer anonymen Stimmungsbild-Befragung ermittelt. Hierbei werden verschiedene Indikatoren ermittelt und den Führungskräften und Mitarbeitern transparent gemacht. Im Rahmen dieser Befragung gibt es außerdem die Möglichkeit, offene Anmerkungen zu machen. Die Ergebnisse des Führungsverhaltens der Führungskräfte sind in den Zielvereinbarungen unserer Führungskräfte, die Gesamthauswerte des „Organizational Commitment Index (OCI)“ sind in den Zielvereinbarungen des Vorstandes enthalten. Der OCI ist in 2019 von 74 auf 77 gestiegen und liegt damit bezüglich der Gesamtzufriedenheit im besten Viertel der Vergleichssparkassen. Der Zielwert für 2020 liegt bei 75.

Aufgrund unseres regionalen Geschäftsmodells sehen wir bisher keine Risiken im Bereich Arbeitnehmerrechte, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen haben. Die Mitarbeiter werden über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Eine aktive Einbindung erfolgt derzeit nicht. Wir werden dies im Rahmen unserer Standortbestimmung prüfen.

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.

Für die Sparkasse Holstein ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter unabhängig von

Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes umfassend. Die Beschäftigten erhalten eine Vergütung nach dem TVöD-Sparkassen, der sowohl die gleiche Bezahlung von Mann und Frau wie auch eine angemessene Bezahlung sicherstellt.

In unserem Hause sind zahlreiche Maßnahmen entwickelt worden, die die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Einen ganz wesentlichen Aspekt stellt die Notfall- und Sonderzeitenbetreuung dar, da hiermit die Möglichkeit geschaffen wird, eine kostenlose Kinderbetreuung in unvorhergesehenen und Sondersituationen in Anspruch nehmen zu können. Die Sparkasse Holstein ist Gründungsmitglied und Gesellschafterin der Familie und Beruf Ostholstein gGmbH und der Beruf und Familie im Hansebelt gGmbH. Diese beiden Gesellschaften organisieren die Betreuungseinsätze.

Für die angestrebte Erreichung der Gleichstellung und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind weitere qualitative Maßnahmen erfolgreich fortgeführt worden. Dies gilt insbesondere für die variablen Arbeitszeiten und vielfältigen Teilzeitmodelle, das Elternportal im Internet sowie die Beschäftigung und Teilnahmemöglichkeit an Seminaren während der Elternzeit. Darüber hinaus geben wir seit 2012 im Rahmen von Fördergruppen Leistungs- und Potenzialträgern die Möglichkeit, ihre methodischen und persönlichen Kompetenzen systematisch auszubauen. Hier wird ein in etwa ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Teilnehmern angestrebt. Derzeit sind in zwei der drei Gruppen mehr als die Hälfte weibliche Teilnehmerinnen.

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen. Hierzu wird im vierjährigen Rhythmus ein Frauenförderplan aufgestellt. Der aktuelle Frauenförderplan geht bis Dezember 2021. Er hat zum Ziel, den Frauenanteil in sieben Entgeltgruppen zu steigern. Der Zwischenbericht zum Jahresende 2019 zeigt eine positive Entwicklung. Gegenüber dem Frauenförderplan 2014-2017 konnte schon eine Steigerung in vier der sieben relevanten Entgeltgruppen erreicht werden, in zwei Entgeltgruppen wurde der Zielwert für 2019 bereits überschritten.

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 Sparkasse Holstein ist einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder in der Region. Per 31.12.2019 betrug unsere Akademikerquote 20,7% und unsere Ausbildungsquote 8,3%. Auch demografische Aspekte haben wir im Fokus. So wurde unsere Sparkasse im Jahr 2019 jünger, der Altersdurchschnitt sank von 45,7 auf 44,3 Jahre. Konkrete Zielwerte haben wir für diese Aspekte aber bisher nicht festgelegt.

Eine gute Personalentwicklung ist eine wichtige Säule für den nachhaltigen Erfolg unserer Sparkasse und zur Vermeidung von Personalrisiken. Der Weg beginnt mit einer fundierten Ausbildung und geht im Angestelltenverhältnis über zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und lebenslangem Lernen, wobei auch die Eigeninitiative der Mitarbeiter gefordert ist. Die Karriere beginnt im Privatkundenvertrieb.

Es ist unser Ziel, den jeweiligen Mitarbeiter bestmöglich für seine Stelle auszubilden. Wir verfolgen hierzu einen kontinuierlichen Personalentwicklungsprozess mit einer jährlichen Standortbestimmung sowie einer am Bedarf orientierten Anpassungsfortbildung. Hier werden die Mitarbeiter in der Entwicklung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen durch bedarfsgerechte Angebote wie z.B. Seminare, Workshops, Hospitationen sowie moderne Lernformen (Web based Training, Webinare) unterstützt. Ein weiterer Baustein ist die Aufstiegsqualifizierung, bei der Mitarbeiter auf ihrem Karriereweg mit individuellen Fördermaßnahmen begleitet werden. Das Weiterbildungsbudget 2019 betrug 745.350 Euro.

An verschiedenen Standorten unserer Sparkasse gibt es ein kostenfreies

Seminarangebot „Aktive Pause“ für Mitarbeiter. Das vielfältige Betriebssport-Angebot mit neun verschiedenen Sparten nutzten im Jahr 2019 insgesamt 190 Mitarbeiter.

Zu Erholungszwecken steht den Mitarbeitern das Ferienwerk der Sparkasse mit sieben Ferienwohnungen zur Verfügung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Jahr 2019 gab es 23 dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen. Aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen gab es keine mit schweren Folgen und auch keine Todesfälle. Insgesamt wurde 1.679.302,75 Stunden gearbeitet.

Den Schwerpunkt bildeten Wegeunfälle mit 48 %. Die weiteren Anteile setzen sich zusammen aus Ereignissen durch Sturz, Stoß, Bruch, Heben o.ä.

Im Durchschnitt des Jahres 2019 betrug unsere Krankenquote 4,51 %; ob diese Erkrankungen arbeitsbedingt waren, wird nicht dokumentiert.

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.

Bei der Sparkasse Holstein gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), der mindestens viermal jährlich zusammenkommt. Die Mitarbeiterbeteiligung erfolgt durch die Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten. Im ASA werden Themen zur Arbeitssicherheit, Kultur- und Gesundheitsmanagement sowie Vertrauensberatung erörtert. Außerdem berichten die Betriebsärzte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit über aktuelle Themen. Sofern sich aus den Berichten und Erörterungen Handlungsbedarf ergibt, wird dieser aus dem ASA heraus umgesetzt.

Die Kommunikation an alle Mitarbeiter erfolgt bei grundlegenden Themen über das Unternehmenshandbuch, bei aktuellen Themen per Rundschreiben.

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.

In 2019 wurden insgesamt 2.460 Seminartage durchgeführt. Die durchschnittliche Anzahl an Schulungstagen beträgt bei Mitarbeiterinnen 2,47 Tage und bei Mitarbeitern 2,78 Tage.

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).

Die Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsorgans sind durch die Satzung vorgegeben. Gemäß § 21 der Satzung Sparkasse Holstein besteht der Verwaltungsrat aus der Verbandsvorsteherin oder dem Verbandsvorsteher des Zweckverbandes der Sparkasse Holstein als Vorsitzender oder Vorsitzendem, 13 weiteren sachkundigen Mitgliedern und 7 Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten der Sparkasse. Damit besteht der Verwaltungsrat aus insgesamt 21 Personen, davon 6 weiblich und 15 männlich. Unter 30 Jahre alt: keine; 30-50 Jahre alt: 5; über 50 Jahre alt: 16.

Die Sparkasse Holstein beschäftigte Ende 2019 insgesamt 944 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 524 weiblich und 420 männlich. Unter 30 Jahre alt: 162; 30-50 Jahre alt: 416; über 50 Jahre alt: 366. Die Schwerbehindertenquote beläuft sich per 31.12.2019 auf 5,1%. Es ist keine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

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.

Keine.

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.

Die Sparkasse Holstein ist ein regional tätiges, mittelständisch geprägtes Unternehmen. Unser Leistungsbezug findet fast ausschließlich innerhalb Deutschlands statt, viele Aufträge werden an kleine und mittlere Unternehmen aus der Region vergeben. Die Beachtung der Menschenrechte ist dabei in vollem Umfang gegeben.

Vor diesem Hintergrund erkennen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert deshalb nicht.

Einen wesentlichen Teil unserer Werbemittel haben wir in 2019 über den Deutschen Sparkassenverlag und die Werbemittelagentur Schröder+Baur bezogen. Diese haben eigene Ethikrichtlinien, nach denen Menschenrechtsverletzungen nicht toleriert 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“.

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da im Rahmen unserer regionalen Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle unsere Filialen liegen in der Bundesrepublik Deutschland – im Südosten Schleswig-

Holsteins und in der Hansestadt Hamburg. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird deshalb nicht vorgenommen.

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.*

Dieser Indikator wird derzeit noch nicht erhoben, da wir bisher keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange erkannt haben.

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.*

Dieser Indikator wird derzeit noch nicht erhoben. Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, die von der Sparkasse Holstein verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge unserer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt.

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.

Das Geschäftsmodell der Sparkasse Holstein ist gemeinwohlorientiert. Sie unterhielt per 31.12.2019 insgesamt 80 Filialen, davon 38 personenbesetzt. Mit Ihrem Filialnetz stellt die Sparkasse die Versorgung mit Bankdienstleistungen und vor allem die Bargeldversorgung in der Region für Bürger und Gäste sicher und erfüllt damit ihren öffentlichen Auftrag gemäß der Satzung für die Sparkasse Holstein.

Die Sparkasse Holstein verfolgt das Konzept, mittels von ihr errichteter Stiftungen, in deren Kapitalstöcke jährlich zugestiftet wird, langfristig und nachhaltig das Gemeinwesen in der Region zu stärken. Seit 1969 wurden insgesamt 18 Sparkassen-Stiftungen errichtet. Per 31.12.2019 betrug das Stiftungskapital mehr als 56 Mio. Euro.

Darüber hinaus wird jährlich ein Budget für Spenden und Fördermaßnahmen von der Sparkasse bereitgestellt. Auch die Sparkassen-Stiftungen erhalten neben den jährlichen Zustiftungen weiteren Spenden zur Verwirklichung der jeweiligen Stiftungszwecke. Damit kommt der geschäftliche Erfolg der Sparkasse langfristig und nachhaltig der Region zugute.

Die Sparkassen-Stiftungen haben neben ihren Fördermittelvergaben an Vereine und Verbände in der Region eigene Projekte im Bildungsbereich für Jugendliche umgesetzt. So werden die außerschulischen Lernorte Naturerlebnis Grabau, Erlebnis Bungsberg und Erlebnis Küchengarten Schloss Eutin von jährlich 20.000 Kindern besucht, die dort

naturpädagogisch ausgebildet werden. Die bereits länger bestehenden Lernorte Grabau und Bungsberg sind offizielle Projekte der UN-Weltdekade 2004-2014 „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Darüber hinaus sind sie von der Landesregierung Schleswig-Holstein als „Bildungseinrichtung für Nachhaltigkeit“ ausgezeichnet worden. Darüber hinaus fördern wir zusammen mit unseren Sparkassen-Stiftungen die Ziele des Projektes „Zukunftsschule.SH“, eine landesweite Initiative, die das Thema des nachhaltigen Handelns zu einer festen Größe im Unterricht an Schulen in Schleswig-Holstein machen möchte.

In den Organen der Stiftungen entscheiden Mitglieder des Vorstandes und des Verwaltungsrates mit über die Maßnahmen zur Zweckverwirklichung. Die Stiftungen berichten jährlich an den Verwaltungsrat, der die Einhaltung der erstellten Konzepte überwacht und die Planungen der Zustiftungen zustimmend zur Kenntnis nimmt.

Die Sparkasse Holstein führte 2019 zwei Vergabeaktionen durch, bei denen die Öffentlichkeit mittels Voting über die Vergabe von Fördermitteln mitentschieden hat:

- 30.000 Euro für 30 tolle Projekte aus der Region
 - Trikotaktion mit 120 Bekleidungsätzen, davon 70 Vergaben mittels Voting
- Berichte über laufende Fördermaßnahmen werden in der Internet-Filiale der Sparkasse Holstein (www.sparkasse-holstein.de) und im Fördermittelticker des Stiftungsportals (www.stiftungen-sparkasse-holstein.de) veröffentlicht.

Wir erörtern regelmäßig mit unseren Stiftungen Nachhaltigkeitsthemen und erkennen momentan keine Risiken für das Gemeinwesen, die aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Vielmehr sehen wir ein Risiko darin, wenn sich Sparkasse und Stiftungen nicht in dem beschriebenen Umfang für das Gemeinwesen in der Region engagieren würden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:*
 - i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
 - ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
 - iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.*

Die Sparkasse Holstein ist ein regional tätiges Unternehmen, das seinen wirtschaftlichen Wert regional erzeugt und ausschüttet. Ein getrennter Ausweis erfolgt daher nicht.

Die Bilanzsumme am 31.12.2019 betrug 6.794,0 Mio. Euro. Löhne und Gehälter wurden im Jahr 2019 in Höhe von 53,7 Mio. Euro gezahlt. Es wurde ein Ergebnis vor Bewertung von 61,4 Mio. Euro erzielt. Zur Stärkung des Kernkapitals wurden 24,8 Mio. Euro dem Fonds für allgemeine Bankrisiken nach § 340g HGB zugeführt. Das Ergebnis nach Bewertung betrug 25,9 Mio. Euro, die Sparkasse zahlte Steuern in Höhe von 13,9 Mio. Euro und wies einen Jahresüberschuss von 12,0 Mio. Euro aus, der mit Feststellung des Jahresabschlusses gemäß § 27 des Sparkassengesetzes für Schleswig-Holstein der Sicherheitsrücklage zugeführt werden soll.

Die Sparkasse Holstein und ihre 18 Stiftungen wendeten im Rahmen ihres

gesellschaftlichen Engagements folgende Beträge zum Wohle der Region und der Menschen, die hier leben, auf:

- 5.250 Tsd. Euro Zustiftungen und Spenden der Sparkasse Holstein an die Sparkassen-Stiftungen, die Bürger-Stiftung Ostholstein sowie die Bürger-Stiftung Stormarn
- 557 Tsd. Euro direkte Förderungen der Sparkasse Holstein
- 2.126 Tsd. Euro Erträge aus dem Stiftungskapital der Sparkassen-Stiftungen

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Sparkasse Holstein unterliegt - wie jedes Kreditinstitut - der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Deutschen Bundesbank gemeinsam mit der Europäischen Zentralbank. Darüber hinaus unterliegt sie nach dem Sparkassengesetz für Schleswig-Holstein der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume und Integration des Landes Schleswig-Holstein. Sie ist Mitglied des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein (SGVSH). Der SGVSH gehört als Körperschaft des öffentlichen Rechts wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Er hat den gesetzlichen Auftrag, in seinem Geschäftsgebiet das Sparkassenwesen zu fördern, insbesondere die Sparkassen, ihre Träger und die Sparkassenaufsichtsbehörden der Länder fachlich zu beraten und die Jahresabschlussprüfungen bei den Mitgliedsparkassen durchzuführen. Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr.

Diese gesetzlichen und sparkassenrechtlichen Bestimmungen bilden den Rahmen unserer Tätigkeiten, an die wir uns zu halten haben. Daher ist für diesen Belang die Erstellung eines eigenen Konzeptes weder sinnvoll noch geplant.

Wir haben ein umfangreiches Konzept zur Compliance-Funktion, dessen Regelungen unter Kriterium 20 beschrieben werden. Die Interne Revision sowie die Prüfungsstelle des Verbandes führen regelmäßige Prüfungen durch, deren Ergebnisse an Vorstand und Verwaltungsrat berichtet werden. Risiken für die Sparkasse können frühzeitig erkannt und möglichst vermieden werden. Für 2019 wurden keine signifikanten Risiken ermittelt.

Die Sparkasse Holstein hat keine eigenen Lobbyisten. Die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Abgeordnetenbestechung (§ 108e StGB) sowie zur Vorteilsgewährung oder Bestechung von Amtsträgern (§§ 333 ff StGB) wird im Anweisungswesen der Sparkasse mit konkreten Handlungsanweisungen sichergestellt.

Die Sparkasse Holstein zahlt keine Spenden und gibt keine Zuwendungen an Regierungen, Parteien oder Politiker.

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.*

Keine.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d.h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Dies ist insbesondere in der Geschäftsanweisung für die Mitarbeiter verankert, zusammen mit entsprechenden Mitteilungspflichten, die im Falle von wesentlichen Verstößen direkt an den Vorstand oder die Beauftragten zu erfolgen haben (Hinweisgebersystem).

Die Sparkasse Holstein hat einen Chief Compliance Officer (CCO) benannt, der alle Beauftragtenpositionen Compliance im weiteren Sinne, d. h. Beauftragter Geldwäsche, WpHG und MaRisk bekleidet und darüber hinaus als zentrale Stelle im Sinne des § 25h KWG fungiert. Ziel dieser Stelle ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, u.a. zur Verhinderung von Geldwäsche, zur Bekämpfung der organisierten Kriminalität, zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen, die zur Gefährdung des Vermögens der Sparkasse führen können. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu Compliance-Themen geschult und auf Präventionsmaßnahmen hingewiesen. Das Team Compliance ist zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiter und externe Stellen. Der Beauftragte erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand sowie den Verwaltungsrat.

Die Sparkasse Holstein hat Richtlinien und einen Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention aufgestellt. Zur Sensibilisierung für Korruptionsrisiken und Beachtung der Präventionsmaßnahmen erfolgen regelmäßige Unterweisungen. Unsere Zielsetzung ist es, dass es auch in den kommenden Jahren zu keinen Korruptionsfällen sowie keinen signifikanten Bußgeldern und nicht monetären Strafen kommt.

Aufgrund der benannten sowie geprüften Vorkehrungen und Regelungen wird unser Compliance System als funktionsfähig und wirksam erachtet. Wir verzichten deshalb auf konkretisierte Teilziele, würden diese aber bei Vorliegen entsprechender Feststellungen definieren.

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.*

Es erfolgt eine jährliche Überprüfung, in welchen Organisationseinheiten ein erhöhtes Risiko in Bezug auf das Thema Korruption vorliegt. Organisationseinheiten mit erhöhtem Risiko existieren derzeit in 13 Bereichen – insbesondere sind alle Vertriebsbereiche mit direktem Kundenkontakt als solche eingestuft. Diese Mitarbeiter werden von ihrer Führungskraft alle zwei Jahre besonders sensibilisiert.

Erhebliche Risiken wurden hierbei nicht festgestellt.

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.

Keine.

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.

Keine signifikanten Bußgelder und nicht-monetäre Strafen.

Bad Oldesloe und Eutin, den 16.06.2020



Thomas Piehl
Vorstandsvorsitzender



Joachim Wallmeroth
stv. Vorstandsvorsitzender



Michael Ringelmann
Vorstandsmitglied

Impressum

Herausgeber Sparkasse Holstein
Hagenstraße 19
23843 Bad Oldesloe
Am Rosengarten 3
23701 Eutin

Kontakt Björn Lüth
04521 85-71030
bjoern.lueth@sparkasse-holstein.de

Layout und Satz Vorstandssekretariat und Kommunikation
der Sparkasse Holstein

© 2020



Hagenstraße 19
23843 Bad Oldesloe
Am Rosengarten 3
23701 Eutin

Telefon 04531 508-0
Telefax 04531 508-1

info@sparkasse-holstein.de

www.sparkasse-holstein.de

