

Nichtfinanzieller Bericht 2020



Inhalt

	Seite
Allgemeine Informationen	4
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	6
3. Ziele	7
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8
5. Verantwortung	9
6. Regeln und Prozesse	9
7. Kontrolle	9
8. Anreizsysteme	10
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	11
10. Innovations- und Produktmanagement	12
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	14
12. Ressourcenmanagement	14
13. Klimarelevante Emissionen	17
14. Arbeitnehmerrechte	20
15. Chancengerechtigkeit	20
16. Qualifizierung	21
17. Menschenrechte	24
18. Gemeinwesen	26
19. Politische Einflussnahme	28
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	28
Impressum	31

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 2020



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 Wettbewerberfordernisse 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 Kundinnen und Kunden zur Refinanzierung von Krediten an die gewerblich strukturierte Mittelstands- und professionelle Immobilienkundschaft, die Privatkundschaft und die Kommunen in unserem Geschäftsgebiet. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen dazu mit unterschiedlichen Basiskonto-Modellen 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.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz haben als Megatrends des 21. Jahrhunderts auch in der Finanzbranche Einzug gehalten.

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.

Angesichts der wachsenden Bedeutung haben wir unserer chancenorientierten Sichtweise auf das Thema Nachhaltigkeit in unserer Gesamthausstrategie erstmals ein eigenes Kapitel gewidmet und den verschiedenen Perspektiven wie Marktperspektive, Mitarbeiterperspektive etc., in denen Nachhaltigkeitsaspekte ebenfalls aufgegriffen werden, vorangestellt.

Unsere Nachhaltigkeitsarbeit orientiert sich dabei grundsätzlich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs), den Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Bankwesen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den Normen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir sehen jedoch derzeit vor allem einen Schwerpunkt beim Thema Umweltschutz und haben deshalb diverse eigene Maßnahmen entwickelt, die darauf einzahlen.

Als übergeordnetes Nachhaltigkeits-Zielbild haben wir strategisch festgelegt: Wir wollen, auch aus der Nachhaltigkeitsperspektive, unsere Kunden, die Region und die Gesellschaft stark machen. Wir bekennen uns dazu, bei unserem Handeln ökonomische, ökologische und soziale Aspekte stets abzuwägen. Im Idealfall werden darüber hinaus Vertriebschancen realisiert, zusätzliche Erträge generiert, Kosten gesenkt und (Reputations-) Risiken reduziert.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als dauerhafte Gesamthausaufgabe. Das Nachhaltigkeitsmanagement betrifft sämtliche Unternehmensbereiche der Sparkasse und schlägt sich als konkrete Aufgabenplanung – über die Etablierung eines interdisziplinären und bereichsübergreifenden „Nachhaltigkeitsteams“ – in allen Wirkungssphären der Sparkasse nieder.

Im Kontakt mit unseren Kunden 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. Wir begleiten Menschen und Unternehmen in unserer Region beim Übergang in eine ressourcenschonende Zukunft und sehen uns beim Thema Nachhaltigkeit vor allem als aktiver Begleiter einer Transformation.

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 grundsätzlich 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 Kundinnen und Kunden. Unser Ziel: Eine Sparkasse, die die Kunden mögen. So wollen wir die Menschen der Region erreichen und sie nachhaltig als Kunden an uns binden. Eine unserer größten Stärken ist die Kompetenz in der Fläche mit Filialen vor Ort. 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 und wo optimalerweise weiterer Einzelhandel stattfindet und Marktplätze geschaffen werden. Für 34 personenbesetzte Standorte haben wir eine Garantie bis 2025 abgegeben.

Wir haben ein am Regionswachstum und an den Potenzialen orientiertes Geschäftsmodell, mit dem wir unsere Mitarbeiterzahl konstant halten und 1.000 Menschen in der Gruppe Sparkasse Holstein einen sicheren Arbeitsplatz 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 Corona-Pandemie, deren Auswirkungen auf die konjunkturelle Entwicklung, das anhaltend niedrige Zinsniveau, steigende regulatorische Anforderungen, die Digitalisierung, daraus entstehender Kostendruck und die Nachhaltigkeit sind die wichtigsten Herausforderungen, denen wir uns derzeit stellen. In diesen Herausforderungen sehen wir aber auch Chancen. Die Digitalisierung ermöglicht Bankgeschäfte und 127 Services von zu Hause aus – in der Internet-Filiale und mit den Apps auf Smartphone und Tablet. 51,2% unserer Kundinnen und Kunden nutzen Online-Banking und das kontaktlose Bezahlen mit Karte oder Smartphone erlebte im Handel mit +262,3% im vergangenen Jahr einen regelrechten Boom.

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 bereits vor Jahren 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 und der Definition unseres Ambitionsniveaus haben wir in 2020 mit dem auf Nachhaltigkeit spezialisierten Dienstleister N-Motion einen Workshop zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt und den eigenen Status quo anhand eines Nachhaltigkeitskompasses ermittelt. Außerdem orientieren wir uns an der repräsentativen imug-Studie „Sparkassen und Nachhaltigkeit 2019“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes, deren Befragungsergebnisse auch für unser Haus gelten. Unsere Sparkasse hat im November 2020 die Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften unterzeichnet.

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.

Unseren Fortschritt messen wir mit dem Instrument des „Nachhaltigkeitskompasses“ von N-Motion, den wir 2020 erstmals durchgeführt haben und der uns ein Benchmarking mit anderen Sparkassen und Regionalbanken ermöglicht. Als dynamisches Ziel wollen wir zukünftig dauerhaft im oberen Drittel der Vergleichsgruppe (überwiegend Sparkassen) liegen. Bei der erstmaligen Durchführung lag unsere Sparkasse mit einem Gesamtwert von 0,88 noch unterhalb des Durchschnitts von 1,05 aller Kompass-Teilnehmer. Wir haben ein Maßnahmenpaket festgelegt, das uns bis Ende 2021 auf unsere angestrebte Position bringen soll. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen mit einem Zeithorizont 2-5 Jahre festgelegt.

Wir haben im Jahr 2020 die „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ unterzeichnet. Sie bezieht sich unter anderem auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. In Einklang mit der Selbstverpflichtung wollen wir spätestens 2035 im eigenen Geschäftsbetrieb CO₂-neutral sein. In diesem Zusammenhang wollen wir bis Mitte 2022 eine komplette CO₂-Bilanz aufstellen und uns in diesem Zusammenhang auch ambitionierte Verbrauchsziele zur CO₂-Reduktion setzen. Bei einer später notwendigen Kompensation nicht vermeidbarer CO₂-Emissionen helfen uns unsere Stiftungen, die im Grabauer Forst in Stormarn etwa 160,3 ha Wald bewirtschaften, der jedes Jahr ca. 2.084 t CO₂ speichert.

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. Nachhaltigkeit ist keine eigenständige neue Perspektive, sondern ein weiterer Blickwinkel auf die bereits bestehenden. Da alle Ziele gleichermaßen verfolgt werden, nahmen wir keine Priorisierung vor. Die Kontrolle der Ziele erfolgt anhand von Vergleichswerten im Rahmen der erneuten Durchführung des Nachhaltigkeitskompasses bis Ende 2021. Für die Erreichung der Ziele sind die Führungskräfte der jeweiligen Fachbereiche verantwortlich.

Auf der Kunden- / Marktperspektive wurde als Ziel die Steigerung des Anteils nachhaltiger Geldanlagen unserer Kunden neu aufgenommen. Hierzu werden wir zukünftig in der Kundenberatung Nachhaltigkeitsthemen noch aktiver und systematischer einbinden und fragen seit Anfang April 2021 bei jeder Anlageberatung die Nachhaltigkeitspräferenz der Kunden ab.

In der Mitarbeiter-Perspektive wurde das Ziel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ neu aufgenommen, das aus Antworten des bewährten und bei Führungskräften verzielen Mitarbeiter-Stimmungsbildes abgeleitet wird.

Wir führen bereits heute regelmäßig Energieaudits durch, haben ein konkretes Maßnahmenpaket auf Basis unseres Energieeinsparungskonzeptes in der Umsetzung und motivieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem bewussteren Umgang mit Energie und Ressourcen. Wir prüfen den Einsatz von Photovoltaikanlagen an verschiedenen geeigneten Standorten, die Errichtung einer PV-Anlage auf dem Dach unserer Hauptstelle in Bad Oldesloe mit rund 89.000 kWh Jahresproduktion ist bereits erfolgt.

Hinsichtlich unserer Fahrzeugflotte prüfen wir (laufend) den verstärkten Einsatz von E-Mobilität, inkl. des Aufbaus einer entsprechenden Infrastruktur.

Wir stellen auch an unsere Lieferanten konkrete Anforderungen in Bezug auf ein nachhaltiges Geschäftsverhalten. In 2021 wollen wir daher mit unseren wesentlichen Lieferanten eine entsprechende Richtlinie vereinbaren. Des Weiteren werden wir prüfen, an welchen Stellen wir bei unserem Einkauf (z.B. von Werbemitteln) vermehrt ökologisch geprüfte Produkte berücksichtigen können.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Sparkasse 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. Seit April 2021 wird hierzu in jedem Anlagegespräch die Nachhaltigkeitspräferenz des Kunden abgefragt und bei den Anlageempfehlungen berücksichtigt. Im Kreditgeschäft haben wir mit Hilfe des Risiko-Radars von N-Motion Branchen mit erhöhten Klimarisiken ermittelt. Wir planen, die Wertschöpfungskette im Kreditgeschäft und bei Anlagen noch weiter auf Klimarisiken zu prüfen.

Neben qualifizierten Mitarbeiterinnen und 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 bis Herbst 2021 eine Lieferantenrichtlinie einführen. Wir nutzen unsere nichtfinanzielle Berichterstattung zur Kommunikation mit Geschäftspartnern und Lieferanten und stellen diese hierzu über unsere 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.

Damit bei betrieblichen Veränderungen das Kriterium Nachhaltigkeit beachtet wird, haben wir in jede Vorstandsvorlage eine Abfrage aufgenommen, um die Nachhaltigkeits-Auswirkungen des jeweiligen Beschlusses transparent zu machen.

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.

Seit April 2021 fragen wir im Beratungsgespräch die Nachhaltigkeitspräferenz unserer Kunden ab und berücksichtigen diese für die Produktempfehlungen.

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, etwa die Leistungsindikatoren zu den Umweltkriterien 11-12 bzw. 13 oder zu den Kriterien 14-16. 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. Des Weiteren ist geplant, den mit N-Motion erstmals durchgeführten Nachhaltigkeitskompass regelmäßig durchzuführen.

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.“). Aktuell wird die Markenpositionierung der Sparkassen unter dem Slogan „Weil's um mehr als Geld geht“ überarbeitet. Die Entwicklungen passen sehr gut zu unserer nachhaltigen und regionalen Ausrichtung und werden in unsere Strategie einfließen.

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 zugrundeliegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen des SGVSH beruht. Bestandteil der variablen Vergütung des Vorstandes und aller Führungskräfte und Mitarbeiter ist die Kundenzufriedenheit. Beim Vorstand ist die Mitarbeiterbindung ein Zielfeld, bei den Führungskräften ihr Führungsverhalten. Die Zielerreichung 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 Mitarbeiterinnen und 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. Außerdem haben wir in 2019 gemeinsam mit mehr als 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieben Zukunftswerkstätten durchgeführt. Hierbei wurden 1.225 Ideen entwickelt und priorisiert, die in unsere Neuausrichtung 2025+ eingeflossen sind. Darüber hinaus führen wir in regelmäßigen Abständen eine Imagebefragung auch bei Nichtkunden durch. Strategische Fragen und aktuelle Themen erörtern wir mehrfach im Jahr mit unserem Verwaltungsrat sowie dem Zweckverband als Vertreter unserer Träger.

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. Im Jahr 2020 haben wir einen Austausch mit Fridays for Future und Parents for Future Ostholstein begonnen, den wir dieses Jahr fortgesetzt haben.

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.

Im Rahmen der Kommunikation mit unseren Kunden und Mitarbeitern waren die Herausforderungen der Corona-Pandemie und damit verbundene soziale Härten ein wichtiges Thema.

So nutzten 557 unserer Privatkunden die Raten- und Tilgungsaussetzungen bei Baufinanzierungen und Privatkrediten, 480 Mittelstands- und 25 Professionellen Immobilienkunden standen wir mit Liquiditätskrediten und/oder Tilgungsaussetzungen zur Seite.

Für rund 600 unserer 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichten wir das mobile Arbeiten von zu Hause aus, 250 Filial-Mitarbeiter und 66 Azubis erhielten 500 Euro Corona-Prämie für ihre Leistungen in dieser besonderen Situation.

In der Diskussion mit Fridays for Future / Parents for Future stand vor allem die Reduktion von CO₂-Emissionen im Mittelpunkt. Hier hat sich die Sparkasse mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen die CO₂-Neutralität im eigenen Geschäftsbetrieb bis spätestens 2035 als Ziel gesetzt. Dies wurde sehr positiv bewertet, ebenso die neu installierte Photovoltaik-Anlage auf dem Dach der Hauptstelle Bad Oldesloe.

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 Bereich 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 80 Darlehen mit einem Betrag von 15,5 Mio. Euro bewilligt, in den KfW-Programmen im Bereich Umweltschutz (Umweltprogramm, Energieeffizienzprogramm und Erneuerbare Energien) waren es 6 Darlehen mit einem Betrag von 2,0 Mio. Euro.

Wir haben unser finanziertes Volumen im Bereich Erneuerbarer Energien im Jahr 2020 auf über 272 Mio. Euro ausgebaut. 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 und neuen Technologien offen gegenüber. Wir freuen uns über die aktuell zunehmende Dynamik im Zubau der Erneuerbaren Energien in unserem Geschäftsgebiet und sind durch die Zusammenarbeit mit anderen Sparkassen und Förderbanken in der Lage, auch Großprojekte umzusetzen und unsere Kunden in allen Größenordnungen als Finanzierungspartner zu begleiten.

Wir fördern Innovationsprozesse durch gezielte Beteiligung von Mitarbeitern, etwa am Projekt „Marke Sparkasse Holstein“.

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. Seit dem 1. April 2021 wird die Nachhaltigkeits-Präferenz des Kunden im Beratungsprozess abgefragt.

Im Jahr 2020 legten unsere Kunden 21,9 Mio. Euro (+11,3%) in verschiedenen, von uns empfohlenen Nachhaltigkeits-Fonds der Deka und anderer Fondsgesellschaften 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 Filialen 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 25.805 GJ, der Verbrauch von 57 Tonnen Papier sowie der Verbrauch von 63.476 Litern Kraftstoff bei unseren Dienstfahrzeugen. Wir streben dabei an, den Energie- und Papierverbrauch jährlich zu reduzieren. Hierzu wurden Konzepte erstellt und verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Der Umgang mit Energie und deren Folgen ist ein Schlüsselfaktor für eine nachhaltige Gesellschaft. Seit 2017 setzt die Sparkasse Holstein in den Hauptstellen Bad Oldesloe und Eutin ein Messstellensystem ein, mit dem die kontinuierliche, anlagenbezogene Auswertung der eingesetzten elektrischen Energie in Echtzeit verfolgt und analysiert werden kann. Aus den erhobenen Daten werden Rückschlüsse auf die Laufzeiten und den Zustand der Anlagen gezogen und daraus folgende energetisch sinnvolle Optimierungen umgesetzt. Über die mittlerweile an 17 Filialstandorten eingesetzte zentrale Gebäudeleittechnik wurden Optimierungen der Einstellungen von Heizung, Lüftung und Klimageräten vorgenommen und damit Ressourceneffizienz verbessert. Bei allen Umbauten und Modernisierungen wird darauf geachtet, dass weitestgehend nachhaltige, energiesparende Gebäudetechnologien eingesetzt werden.

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 erhalten 66,9 % unserer Kunden mit Onlinebanking-Vereinbarung ihre Kontoauszüge in das elektronische Postfach. 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. Dabei spielt der Einsatz von Hybridfahrzeugen und eine ausbaufähige Ladeinfrastruktur eine wichtige Rolle.

Im Rahmen des Nachhaltigkeits-Kompasses haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis Mitte 2022 eine komplette CO₂-Bilanz aufzustellen. Diese bildet dann den Ausgangspunkt für weitere konkrete Reduktionsschritte.

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. Die Ergebnisse werden vom Fachbereich an den Vorstand berichtet. 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 Sanierung unseres Gebäudes in Neustadt u.a. die komplette Heizungsanlage überarbeitet, Lüftungs- und Kühlanlage erneuert sowie die Beleuchtung mit LED-Technik eingebaut.

Bisher wurden keine konkreten langfristigen Zielgrößen definiert. Im Rahmen der Erstellung unserer kompletten CO₂-Bilanz wollen wir spezifische Zielgrößen erarbeiten. Wie bei Kriterium 11 berichtet, sehen wir keine wesentlichen Risiken und nehmen daher auch keine Risikoanalyse vor.

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 Papier 2020: 5.735.000 Blatt (2019: 6.602.000 Blatt)

Verbrauch Kontoauszugspapier 2020: 14.098.000 Blatt (2019: 13.224.000 Blatt)

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: 9.196 GJ

Erdgas als Brennstoff für Heizungen: 13.286 GJ

Fernwärme mit Standardmix: 3.323 GJ

Gesamter Gebäudeenergieverbrauch: 25.805 GJ

Verkaufter Strom (eingespeiste Energie) aus Photovoltaik: 2.530 kWh

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: - 983 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung Erdgas als Brennstoff für Heizungen: - 212 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung Fernwärme mit Standardmix: - 101 GJ gegenüber Vorjahr.

Veränderung gesamter Gebäudeenergieverbrauch: - 1.296 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 Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Im Jahr 2020 wurden 11,1 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 2020 wurden für die von uns als wesentlich eingestuften Ressourcen Heizungsenergie (einschl. Fernwärme), Strom, dienstliche Fahrten sowie Papier Verbrauchsdaten mittels VFU-Tool erfasst und hierfür die Treibhausgas(THG)-Emissionen berechnet.

Wir beziehen unseren Energiebedarf von regionalen Energielieferanten. Dabei wurde für das abgelaufene Jahr von den jeweiligen Lieferanten Ökostrom im Energiemix (63% Ökostrom) integriert. Im Rahmen der Ausschreibung 2021ff. wurde 100% Ökostrom eingekauft.

Konkrete Ziele zur Entwicklung der Emissionen sollen zusammen mit der CO₂-Bilanz in 2022 erarbeitet werden.

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 2020
Brennstoffe: Erdgas	732
Treibstoffe: Benzin	4*
Treibstoffe: Diesel	168*
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	904

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 2020
Aus Stromverbrauch - Location Based / Market Based	1.091
Aus Fernwärme	132
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	1.223

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 2020
Heizung	266
Verkehr	83*
Papier	62
Wasser	7
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	418

* 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 bezogen auf das Vorjahr berichten, da sich die Datenerhebungen zum Verkehr in den letzten Jahren verändert haben.

- direkte THG-Emissionen (Scope 1): - 24 Tonnen CO₂-Äquivalent
- indirekte THG-Emissionen (Scope 2): - 378 Tonnen CO₂-Äquivalent
- sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3): - 20 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 eine Personalstrategie. Ziel unserer Personalarbeit ist es, gebundene leistungsstarke und arbeitsmarktfähige Mitarbeiter zu haben. Unsere Mitarbeiter und deren vertriebliche Ausrichtung sind 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. Die Personalstrategie 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.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 2020 auf 78 nochmals gestiegen und liegt damit bezüglich der Gesamtzufriedenheit im besten Viertel der teilnehmenden Kreditinstitute. Der Zielwert für 2020 lag bei 75.

Aufgrund unseres regionalen Geschäftsmodells sehen wir bisher keine Risiken im Bereich Arbeitnehmerrechte, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen haben. Daher nehmen wir keine Risikoanalyse vor. 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, Frau, Divers 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 31.12.2020 betrug unsere Akademikerquote 20,9% und unsere Ausbildungsquote 7,6%. Auch demografische Aspekte haben wir im Fokus. Der Altersdurchschnitt liegt wie schon im Vorjahr bei 44,3 Jahren. 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 Mitarbeiterinnen und 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.

In 2020 stand ein eingeplantes Weiterbildungsbudget i.H.v. insgesamt 895 tsd. Euro zur Verfügung. Aufgrund der starken Einschränkungen durch die Corona-Rahmen-

bedingungen konnten die Weiterbildungsmaßnahmen nur zu einem geringen Teil wie geplant in Präsenz durchgeführt werden. Sofern möglich erfolgte die Wissensvermittlung ersatzweise digital und damit vielfach sogar kostengünstiger. In Summe wurde das Weiterbildungsbudget insgesamt i.H.v. 439,5 tsd. Euro in Anspruch genommen.

Das vielfältige Betriebssport-Angebot mit neun verschiedenen Sparten nutzten im Jahr 2020 insgesamt 172 Mitarbeiter.

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

Unser Personalentwicklungskonzept ist langjährig bewährt, ausgewogen und wird regelmäßig mit Blick auf aktuelle Anforderungen angepasst. Insofern sehen wir im Bereich Qualifizierung keine Risiken.

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 2020 gab es 14 dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen. Aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen gab es keine mit schweren Folgen und auch keine Todesfälle. Insgesamt wurde 1.641.575,78 Stunden gearbeitet.

Den Schwerpunkt bildeten Wegeunfälle mit 57%. Die weiteren Anteile setzen sich zusammen aus Ereignissen durch Sturz, Stoß, Bruch, Heben o.ä.

Im Durchschnitt des Jahres 2020 betrug unsere Krankenquote 4,59 %; 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 sowie zur 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.*

Das Jahr 2020 war aus Weiterbildungssicht wesentlich durch die starken Einschränkungen der Corona-Rahmenbedingungen geprägt. Die Weiterbildungsmaßnahmen konnten nur am Jahresanfang und zu einem geringen Teil wie geplant in Präsenz durchgeführt werden. Soweit dies möglich war, erfolgte die Transformation in digitale Wissensvermittlung (Webinare, Web Based Training, Digitale Meetings).

Dadurch konnten im Gesamtjahr 2020 insgesamt immerhin noch 2.440 Teilnahmen von Mitarbeitern an 160 internen und 262 Teilnahmen an 207 externen Weiterbildungsveranstaltungen realisiert werden.

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: 4; über 50 Jahre alt: 17.

Die Sparkasse Holstein beschäftigte Ende 2020 insgesamt 939 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 510 weiblich und 429 männlich. Unter 30 Jahre alt: 166; 30-50 Jahre alt: 390; über 50 Jahre alt: 383. Die Schwerbehindertenquote beläuft sich für 2020 auf 4,62 % Es ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Diese wird soweit möglich darüber abgewickelt, dass Aufträge an regionale Einrichtungen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, vergeben werden. Diese Zahlungen können auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

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 Abhilfepäne;
 - iii. Abhilfepäne, 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 über den Deutschen Sparkassenverlag und die Werbemittelagentur Schröder+Baur bezogen. Diese haben eigene Ethikrichtlinien, nach denen Menschenrechtsverletzungen nicht toleriert werden. Für unser Kinderkonto beziehen wir eine klimaneutrale Plüschi-figur von der Firma openmindz GmbH, die außerdem das UN-Ziel menschenwürdige Arbeit unterstützt.

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 31.12.2020 insgesamt 81 Filialen, davon 34 personenbesetzte Filialen mit einer Garantie bis mindestens 2025 sowie einen weiteren Private Banking-Standort in Hamburg. 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 hinein jährlich zugestiftet wird, langfristig und nachhaltig das Gemeinwesen in der Region zu stärken. Seit 1969 wurden insgesamt 18 Sparkassen-Stiftungen errichtet. Per 31.12.2020 betrug das Stiftungskapital mehr als 58 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 weitere 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 jährlich von 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 sowie weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Holstein 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.

Insgesamt wendeten die Sparkasse Holstein und ihre Stiftungen im Jahr 2020 rund 6,6 Mio. Euro für das gesellschaftliche Engagement auf. Damit gehören wir zu den größten Förderern in dieser Region. Dieses Fördervolumen entspricht 0,92 Promille unserer durchschnittlichen Bilanzsumme und ist damit gut dreimal so hoch wie der Bundesdurchschnitt aller Sparkassen.

Die Sparkasse Holstein führt seit vielen Jahren zwei große Förderaktionen durch, bei denen die Öffentlichkeit mittels Voting über die Vergabe von Fördermitteln mitentscheidet:

- 30.000 Euro für 30 tolle Projekte aus der Region
- Trikotaktion mit 120 Bekleidungsätzen für Jugendmannschaften

Die Trikotaktion pausierte 2020 Corona-bedingt, ist aber dieses Jahr wieder gestartet.

Berichte über laufende Fördermaßnahmen veröffentlichen wir in unserem Kundenmagazin „moin!“, in der Internet-Filiale der Sparkasse Holstein (www.sparkasse-holstein.de) und im Fördermittelticker des Stiftungsportals (www.stiftungen-sparkasse-holstein.de).

Wir erörtern regelmäßig mit unseren Stiftungen Nachhaltigkeitsthemen und erkennen momentan keine Risiken für das Gemeinwesen, die aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen könnten. Daher setzen wir uns keine expliziten Ziele mit Zeitbezug. Ein Risiko

würde allenfalls darin bestehen, dass 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 31.12.2020 betrug 7.390,7 Mio. Euro. Löhne und Gehälter wurden im Jahr 2020 in Höhe von 53,7 Mio. Euro gezahlt. Es wurde ein Ergebnis vor Bewertung von 55,9 Mio. Euro erzielt. Zur Stärkung des Kernkapitals wurden 13,0 Mio. Euro dem Fonds für allgemeine Bankrisiken nach § 340g HGB zugeführt. Das Ergebnis nach Bewertung betrug 28,4 Mio. Euro, die Sparkasse zahlte Steuern in Höhe von 16,3 Mio. Euro und wies einen Jahresüberschuss von 12,1 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
- 570 Tsd. Euro direkte Förderungen der Sparkasse Holstein
- 2.212 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 deutsche 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, Integration und Gleichstellung 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 den Vorstand und den Verwaltungsrat berichtet werden. Risiken für die Sparkasse können frühzeitig erkannt und möglichst vermieden werden. Für 2020 wurden keine signifikanten Risiken ermittelt. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor.

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. Eine separate Risikoanalyse ist insofern nicht erforderlich. Vor diesem Hintergrund verzichten wir 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 17 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 02.06.2021



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
04531 508-71030
bjoern.lueth@sparkasse-holstein.de

Layout und Satz Vorstandssekretariat und Kommunikation
der Sparkasse Holstein

© 2021



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

