



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Sparkasse KölnBonn

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse KölnBonn

Isabel Sirch

Hahnenstr. 57
50667 Köln
Deutschland

0221-226 52755
isabel.sirch@sparkasse-koelnbonn.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse KölnBonn ist mit ihren 3.782 Mitarbeitenden sowie einer Bilanzsumme von rund 27,1 Mrd. Euro zum 31.12.2019 die größte kommunale Sparkasse in Deutschland. Seit 1826 steht die Sparkasse KölnBonn (bzw. ihre jeweiligen historischen Vorgängerinstitute) für die nachhaltige Entwicklung ihres Geschäftsgebietes. Die heutige Sparkasse KölnBonn entstand am 01.01.2005 durch Fusion der Stadtparkasse Köln und der Sparkasse Bonn.

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

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

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

Mit ihren insgesamt 102 Filialen und BeratungsCentern an den Standorten Köln und Bonn – darunter eine Direktfiliale und ein BusinessCenter mit eigenen Mitarbeitenden – und auf unterschiedlichen digitalen Wegen bietet die Sparkasse KölnBonn Beratungskompetenz und vielfältige Dienstleistungen in allen Finanzfragen für private Haushalte, Unternehmen – insbesondere aus dem Mittelstand – sowie Kommunen und Institutionen. Das Produkt- und Serviceangebot richtet sich am Kundennutzen aus und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im Rahmen einer bedarfsgerechten Beratung stehen Kundinnen und Kunden Produkte und Dienstleistungen zu Geldanlagen, Krediten sowie weiteren Dienstleistungen rund um das Bankgeschäft zur

Verfügung.

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

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

Für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts – die Nachhaltigkeitsberichterstattung – orientiert sich die Sparkasse KölnBonn an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Im Rahmen ihrer übergreifenden Geschäftsstrategie und in ihrem täglichen Handeln bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik sowie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit. Unter Nachhaltigkeit werden die Schnittmenge und Verzahnung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Themenbereichen verstanden. Die Sparkasse KölnBonn strebt den stetigen Ausbau ihres Handelns im Sinne klar formulierter Nachhaltigkeitskriterien an. In 2019 hat sie ihre Nachhaltigkeitspositionierung in unterschiedlichen Handlungsfeldern konkretisiert. Diesbezüglich wurden Nachhaltigkeitsstandards für das Eigengeschäft (Depot A), die hauseigene Vermögensverwaltung und das Firmenkundenkreditgeschäft implementiert (siehe Kriterium 10).

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

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

mit allen erforderlichen Maßnahmen zu verhindern. Sie beachtet bei der Durchführung ihrer Geschäfte nationale und internationale Finanzsanktionen sowie Embargobestimmungen.

Durch die strategisch verankerten Unternehmenswerte und Leitlinien, welche unter anderem in dem veröffentlichten Verhaltenskodex verschriftlicht sind, schafft die Sparkasse KölnBonn einen verbindlichen Rahmen für ihr Handeln zum Wohl aller Stakeholder. Die Geschäftsleitung hat sich im Corporate Governance Kodex NRW zur Einhaltung geltenden Rechts verpflichtet. Des Weiteren bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards und dem Global Compact der Vereinten Nationen sowie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (siehe Kriterium 14). Als Referenzrahmen dienen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Die Sparkasse KölnBonn strebt eine weitere sukzessive und langfristige Verbesserung in den Nachhaltigkeitsbereichen an. Dazu orientiert sich das Institut an Themenbereichen einer bei Sparkassen etablierten Systematik ("Nachhaltigkeits-Landkarte"). Anhand derer werden Optimierungspotentiale identifiziert und Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Die "Nachhaltigkeits-Landkarte" besteht im Wesentlichen aus vier Handlungsfeldern:

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

Diese Handlungsfelder werden regelmäßig im Rahmen eines „Nachhaltigkeits-Checks“ bewertet. Dabei werden konkrete Maßnahmen zu den jeweiligen Handlungsfeldern identifiziert und Fortschritt sowie Zielerreichung überwacht.

In 2018 wurde anhand der "Nachhaltigkeits-Landkarte" eine Ist-Analyse durchgeführt; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ausgewählten Fachbereichen waren einbezogen. Darauf aufbauend wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, in 2019 priorisiert und sukzessive umgesetzt.

Weiterhin liefern externe Nachhaltigkeitsratings als neutrale Validierung Ansätze zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Sparkasse KölnBonn. Auch der Austausch mit Nichtregierungsorganisationen ist ein Baustein zur Identifikation von Optimierungspotentialen.

In 2019 wurde die Sparkasse KölnBonn im internationalen Nachhaltigkeitsrating der Ratingagentur ISS ESG (vormals ISS-oekom) mit dem Prime Status ausgezeichnet. Die Sparkasse KölnBonn gehört somit zu den besten 20 Prozent in ihrem Segment „Financials/ Public & Regional Banks“. Insgesamt wurden in dieser Gruppe 208 Institute auf ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten analysiert. Ebenso wurde die Sparkasse KölnBonn im März 2020 von der international anerkannten Ratingagentur imug im Nachhaltigkeitsrating mit der Note „B“ (positiv) bewertet.

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.

Viele Aspekte des modernen Nachhaltigkeitsverständnisses sind für uns durch das Sparkassengesetz gegeben und spiegeln sich in unserer gesamten Geschäftstätigkeit sowie in unserem Selbstverständnis wider. Durch unseren im Sparkassengesetz NRW festgeschriebenen öffentlichen Auftrag und das Regionalprinzip sind wir dabei eng mit der Gesellschaft in unserem Geschäftsgebiet verbunden.

Im jährlichen Strategieprozess werden die Chancen und Risiken systematisch bewertet. Aktuell stehen die Themen Niedrigzins, Kundenbindung, Digitalisierung, Regulierung und Wettbewerbsdruck stark im Fokus. Innerhalb der strategischen Gewichtung nimmt das Querschnittsthema Nachhaltigkeit einen immer größeren Stellenwert ein.

Wie in Kriterium 1 beschrieben, hat die Sparkasse KölnBonn in 2019 ihre strategischen Vorgaben zum Thema Nachhaltigkeit ausgebaut und das Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickelt. Einflussfaktoren hierfür sind zum einen gestiegene Anforderungen und Erwartungen der Stakeholder (siehe Kriterium 9). Zum anderen möchte die Sparkasse KölnBonn auf lokaler Ebene einen aktiven und positiven Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele leisten.

Im Rahmen des Ausbaus des Nachhaltigkeitsmanagements hat die Sparkasse KölnBonn eine Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit durchgeführt und dabei insbesondere folgende Fragestellungen berücksichtigt:

- Welche Anforderungen stellen die Stakeholder an die Sparkasse KölnBonn? Dabei orientierte sich das Institut beispielsweise an Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Trägern und der Zivilgesellschaft.
- Welche wesentlichen Auswirkungen hat die Geschäftstätigkeit der Sparkasse KölnBonn auf die international definierten Nachhaltigkeitsziele und wo kann sie auf regionaler Ebene einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten? Dabei orientierte sich das Institut unter anderem an den internationalen Klimazielen.
- In welchen Bereichen liegen besondere Chancen und Risiken der Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte vor? Im Rahmen dieser Analyse wurden unter anderem potenzielle Klimarisiken des Kreditgeschäfts sowie Marktchancen, z. B. durch den Vertrieb nachhaltiger Geldanlagen, untersucht.
- Wo hat die Sparkasse KölnBonn auf Basis des bisherigen Umsetzungsstands besonderen Handlungsbedarf? Grundlage hierfür waren die Ergebnisse der Nachhaltigkeits-Ratings sowie der regelmäßigen Ist-Analyse im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.
- Welche aufsichtsrechtlichen Anforderungen gibt es zukünftig im Themenbereich Nachhaltigkeit? Dabei orientierte sich die Sparkasse insbesondere an den Aktivitäten der BaFin sowie der EU.

Ziel dieser umfassenden und systematischen Analyse war es, die wesentlichen Handlungsfelder für die zukünftige Nachhaltigkeitsarbeit zu definieren und dabei neben den finanziellen Chancen und Risiken insbesondere auch die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit in den Fokus zu stellen. Auf Basis dieser Analyse hat die Sparkasse KölnBonn folgende Handlungsschwerpunkte für ihre Nachhaltigkeitsarbeit definiert:

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kreditgeschäft:
Vermeidung von aus Nachhaltigkeitssicht kritischen Finanzierungen und Begleitung von nachhaltigen Vorhaben
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Anlagegeschäft:
Verstärktes Angebot nachhaltiger Geldanlagen und Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Vermögensverwaltung

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei den Eigenanlagen (Depot A): Vermeidung von aus Nachhaltigkeitssicht kritischen Investitionen
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Geschäftsbetrieb: Reduktion von CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb sowie Förderung von Elektromobilität
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement: Erste Schritte mit der Aufnahme von Nachhaltigkeitsrisiken als Bestandteil der wesentlichen Risikoarten in die Risikoinventur und die Durchführung eines ersten qualitativen Klimarisikostresstests

Um auch künftig zu gewährleisten, dass die für die Sparkasse KölnBonn wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden, wird regelmäßig eine systematische Analyse vorgenommen. Dafür nutzt die Sparkasse KölnBonn gezielt branchenspezifische Managementinstrumente wie die "Nachhaltigkeits-Landkarte". Diese kombiniert sie mit einer Ist-Analyse, welche sich ganz spezifisch an Erfordernissen des Nachhaltigkeitsmanagements von Sparkassen ausrichtet und gleichzeitig eine Orientierung an den wesentlichen externen Anforderungen sicherstellen. Eine weitere wichtige Informationsquelle sind die Bewertungskriterien von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, die eine zunehmende Bedeutung für Investoren haben. Die Sparkasse KölnBonn nimmt regelmäßig aktiv an diesen Ratingprozessen teil und erhält dadurch einen guten Überblick, welche Themen im Fokus von nachhaltigkeitsorientierten Investoren stehen und wie sie dort im Vergleich zu anderen öffentlichen und regionalen Banken positioniert ist.

3. Ziele

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

In ihrer Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu nachhaltigem Handeln. Konkretisiert wird dies beispielsweise in einem Verhaltenskodex sowie in einzelnen Nachhaltigkeitsrichtlinien, u. a. für das Kreditgeschäft (siehe Kriterium 1).

Als Ziel verfolgt die Sparkasse KölnBonn eine sukzessive und langfristige Verbesserung in den Nachhaltigkeitsbereichen auf Basis der sparkassenweit üblichen "Nachhaltigkeits-Landkarte". Um einen Beitrag zur Erreichung der internationalen Klimaziele zu leisten, setzt sich die Sparkasse KölnBonn das Ziel, den Geschäftsbetrieb in 2020 CO₂-neutral zu gestalten. Für die Operationalisierung und Priorisierung von Maßnahmen bildet diese "Nachhaltigkeits-Landkarte" die Grundlage.

Im Handlungsfeld Nachhaltigkeits-Strategie

- Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung innerhalb der Region durch eine jährliche Ausschüttung der Bürgerdividende
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards im Eigengeschäft (Depot A)

Im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb

- Positive Einwirkung auf die CO₂-Bilanz durch das Angebot eines Jobtickets und die Vorgabe zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstfahrten
- Beitrag zur Ressourcenschonung durch die Einführung des Pen Pads zur digitalen Unterschrift und die Bereitstellung eines fallabschließenden Online-Depoteröffnungsprozesses
- Aufruf zur Steigerung der Ressourceneffizienz (Energie, Wasser und Papier) durch eine regelmäßige Sensibilisierung aller Beschäftigten
- Senkung der CO₂-Emissionen durch den Einkauf von Ökostrom ab dem 01.01.2020
- Installation von elektrischen Ladestationen zur Förderung der Elektromobilität
- Implementierung eines systematischen Gesundheitsmanagements zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten
- Bündnispartnerin der Initiative MIT FRAUEN IN FÜHRUNG sowie in der Initiative Väternetzwerke
- Verfolgung eines Gleichstellungsplans

Im Handlungsfeld Kundengeschäft

- Positionierung als Qualitätsanbieterin und Fokussierung auf eine umfassende, am Kundenbedarf ausgerichtete Beratung
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards im Firmenkreditgeschäft
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards in der hauseigenen Vermögensverwaltung
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen im Wertpapierberatungsprozess
- Verstärkte Fokussierung auf nachhaltige Investmentfonds aufgrund von steigendem Kundenbedarf

Im Handlungsfeld Nachhaltigkeits-Kommunikation

- Aufbau einer Nachhaltigkeits-Homepage mit relevanten themenbezogenen Inhalten
- Regelmäßige Teilnahme an Ratingprozessen
- Jährliche Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts

Aktuell werden indirekt Sustainable Development Goals (SDGs), unter anderem Gender Equality, in den jeweiligen Nachhaltigkeitsbereichen gemäß "Nachhaltigkeits-Landkarte" beachtet. Entsprechend orientiert sich die

Sparkasse KölnBonn grundsätzlich an den SDGs, ohne sich explizit darauf zu beziehen.

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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

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

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

Bei der Beauftragung Dritter ist die vertragliche Verpflichtung der Drittunternehmen unter anderem zur Einhaltung geltenden Rechts und damit auch zur Beachtung der Menschenrechte Voraussetzung der Zusammenarbeit. Ein wirksames Compliance-Management-System bei Auslagerungen ist obligatorisch. Bei Auslagerungen wird dem Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn darüber hinaus ein jederzeitiges und vollumfängliches Einsichts- und Informationsrecht eingeräumt. Dienstleistungen Dritter sind z.B.

die Beschaffung von Büromaterialien oder IT-Dienstleistungen. Soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind nicht bekannt.

Im Rahmen der umgesetzten Maßnahmen in 2019 wurden Nachhaltigkeitsrichtlinien für das Depot A sowie für die hauseigene Vermögensverwaltung und das Firmenkundenkreditgeschäft verabschiedet (siehe Kriterium 10). Demnach wird ein großer Teil der Wertschöpfungskette auf Nachhaltigkeitskriterien geprüft.

Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird bereits an weiteren Nachhaltigkeitsrichtlinien gearbeitet, die die Wertschöpfungskette der Sparkasse KölnBonn betreffen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

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

Auf Basis der regelmäßigen Analyse zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit wurden im Jahr 2019 die im Folgenden beschriebenen Nachhaltigkeitsstandards entwickelt, in Richtlinien verankert und in internen Prozessen implementiert.

Für das Firmenkreditgeschäft erfolgt die Prüfung der Nachhaltigkeitskriterien bereits im Anbahnungsprozess einer Finanzierungsanfrage von Unternehmenskundinnen und Unternehmenskunden. Daraus kann in der Konsequenz auch eine Ablehnung des entsprechenden Geschäfts resultieren, welche im Rahmen des Kreditentscheidungsprozesses dokumentiert wird (siehe Kriterium 10).

Darüber hinaus wird die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards in der hauseigenen Vermögensverwaltung sowie im Eigengeschäft (Depot A) innerhalb des Investmentprozesses durch den Einsatz von MSCI ESG Research gewährleistet. Der Kontrollprozess findet regelmäßig statt – mindestens einmal im Monat (siehe Kriterium 10).

Zusätzlich werden die Geschäftsprozesse sukzessive digitalisiert, um Effizienzen zu heben und die Inanspruchnahme von Ressourcen zu vermindern.

Alle Nachhaltigkeitsthemen werden auf einer eigenen, in 2019 erarbeiteten Nachhaltigkeitshomepage komprimiert zusammengestellt. Hierdurch wird Übersichtlichkeit und Transparenz gefördert.

7. Kontrolle

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

Die "Nachhaltigkeits-Landkarte" dient der Sparkasse KölnBonn als Rahmen für die Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Durch die vier übergeordneten Handlungsfelder (siehe Kriterium 1), welche sich wiederum in mehrere Unterkategorien aufteilen, können Optimierungspotentiale identifiziert, laufende Maßnahmen auf Fortschritt kontrolliert und auf Zielerreichung überprüft werden. Hierbei dient die regelmäßig durchgeführte Ist-Analyse als Instrument zur Messung und Weiterentwicklung der gesamten Nachhaltigkeitsleistung. Zusätzlich wird die Nachhaltigkeitsleistung durch Nachhaltigkeitsratingagenturen bewertet und stellt ein weiteres Instrument zur kontinuierlichen Weiterentwicklung dar.

Die jeweiligen Nachhaltigkeitsrichtlinien beinhalten Kriterien, die in Prozessen integriert sind und eine regelmäßige Kontrolle auf Einhaltung zulassen. Beispielsweise weist die Nachhaltigkeitsrichtlinie im Eigengeschäft (Depot A) einer Mindestscore für das Gesamtportfolio sowie Ausschlüsse für bestimmte Investments auf. Die Richtlinie wird mindestens monatlich auf Einhaltung

überprüft.

Darüber hinaus erhebt die Sparkasse KölnBonn durch die regelmäßige Aktualisierung des Nachhaltigkeitsberichts die jährlichen CO₂-Emissionen mit Hilfe des VfU*-Tools.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Der Verhaltenskodex zeigt Werte und Verhaltensprinzipien auf, zu denen sich die Sparkasse KölnBonn bekennt. Der Verhaltenskodex verknüpft bestehende und definierte Ziele, Werte und Verhaltensweisen mit strategischen Zielen. Der Kodex richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch an die Geschäftsleitung und ist für alle ein verbindlicher Orientierungsrahmen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien ist für die Beschäftigten selbstverständlich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die für ihren Aufgabenbereich relevanten Rechtsnormen, Anweisungen und Richtlinien zu informieren und diese einzuhalten. Diese Pflichten gelten analog für alle Tochterunternehmen der Sparkasse.

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

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

8. Anreizsysteme

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

Die Sparkasse KölnBonn ist tarifgebunden. Die Mehrzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf tariflicher Basis und zusätzliche außertarifliche Leistungen, die in Dienstvereinbarungen dokumentiert und mit dem Personalrat abgestimmt sind. Zur Unterstützung der ökologischen Nachhaltigkeit haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, das Jobticket – mit einem Eigenanteil von lediglich 20 € pro Monat – in Anspruch zu nehmen.

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

Die Sparkasse KölnBonn steht für Chancengleichheit und setzt sich gegen jede Art von Diskriminierung ein. Entsprechend sind auch die Vergütungsregelungen geschlechtsneutral ausgerichtet. So gewährleistet beispielsweise die Stellenbewertung auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots.

Im Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist die Auszahlung der variablen Vergütung von der Erfüllung konkreter wirtschaftlicher Nachhaltigkeitsziele abhängig (beispielhafte Nachhaltigkeitsziele siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 8). Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist der Verwaltungsrat. Ihm obliegt sowohl die Vereinbarung der Ziele mit dem Vorstand als auch die spätere Zielbewertung und -feststellung für das jeweilige Geschäftsjahr. Auf Basis der Zielbewertung und -feststellung setzt der Verwaltungsrat den erreichten Gesamtbetrag der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr fest.

Unter der Voraussetzung, dass bestimmte Kriterien zur Risiko-, Kapital-, und Liquiditätssituation eingehalten werden und keine Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) nach § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a und Nr. 6 KWG vorliegt, wird die nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage

zu 40 Prozent im Vergütungsjahr (für das Vorjahr) ausgezahlt bzw. erdient, wobei 50 Prozent davon direkt ausbezahlt werden, während die restlichen 50 Prozent über einen Ziel-Ist-Abgleich des "Ergebnisses nach Steuern" der Nachhaltigkeit unterworfen und mit einer Sperrfrist von einem Jahr belegt werden.

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

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.

Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat

Den ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse (Hauptausschuss, Bilanzprüfungsausschuss, Risikoausschuss, Vergütungskontrollausschuss) sowie den Teilnehmenden gem. §§ 11 Abs. 3

Satz 2, 10 Abs. 4 Sparkassengesetz NRW wird für ihre Tätigkeit in diesen Gremien ein Sitzungsgeld gezahlt; zudem erhalten sie für die Tätigkeit im Verwaltungsrat und im Risikoausschuss einen Pauschalbetrag. Die Höhe der Sitzungsgelder liegt deutlich unterhalb der Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes. Mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates sind keine Leistungs- oder Zielkriterien vereinbart, die sich aus ihrer Tätigkeit für das Kontrollorgan ableiten.

Vergütungspolitik für den Vorstand

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

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

War ein Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich, oder hat externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maße verletzt, führt dies zu einem vollständigen Verlust der nicht ruhegeldfähigen Ergebniszulage für das betreffende Geschäftsjahr. Erfolgt die Aufdeckung nicht bereits vor oder bei der Ermittlung der Zielerreichung für das betreffende Jahr, führt dies zu einer nachträglichen vollständigen Abschmelzung der zurückbehaltenen variablen Vergütung (Malus) sowie einer Rückforderung der bereits erdienten und/oder ausbezahlten variablen Vergütungen für den betroffenen Bemessungszeitraum (Clawback).

Korrekturen der Anspruchs- und Auszahlungshöhe können zudem in Folge eines negativen Abweichens der Leistung von den vereinbarten Zielen

erforderlich werden. Ergibt die Prüfung durch den Verwaltungsrat, dass die ursprüngliche Ermittlung der Zielerreichung der jeweiligen Basisjahre rückblickend nichtzutreffend erscheint, verringert sich die Höhe der auszahlenden, verdienten und zurückzubehaltenden Anteile entsprechend. Ebenso führt sitten- oder pflichtwidriges Verhalten zu einer Verringerung der ruhegeldfähigen Ergebniszulage, wobei kein Ausgleich durch positive Erfolgsbeiträge erfolgen darf.

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Diese erfolgt in Form einer Direktzusage, alternativ in Form eines Versorgungsbeitrages zur Finanzierung eines zusätzlichen Alterseinkommens oder in Form einer beitragsorientierten Leistungszulage. Schließlich ist auch eine Kombination der verschiedenen Modelle möglich.

Die Zielkriterien für Vorstandsmitglieder und Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn leiten sich direkt aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Die Geschäftsstrategie beinhaltet nichtfinanzielle Leistungsindikatoren (Nachhaltigkeitsziele), wie z.B. die Verbesserung der Organisationsfitness, welche unter anderem durch einen Motivationsindex operationalisiert ist, sowie die Steigerung der Kundenorientierung.

Vergütungspolitik für Führungskräfte unterhalb Geschäftsleiterebene und sonstige Angestellte

Die Sparkasse KölnBonn ist tarifgebunden. Aus diesem Grund erhält der überwiegende Teil der Beschäftigten – einschließlich der Führungskräfte – eine Vergütung auf tariflicher Basis. Lediglich Beschäftigte der 2. Führungsebene (Bereichsleitende) und einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT-Beschäftigte) erhalten eine vertraglich vereinbarte außertarifliche Vergütung (für weitere Details siehe [Offenlegungsbericht 2018](#)).

Die Tarifangestellten der Sparkasse KölnBonn sind zum Erlangen einer Betriebsrente über die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln (ZVK) bzw. die Rheinische Zusatzversorgungskasse (RZVK) versichert. Gleiches gilt grundsätzlich auch für die AT-Beschäftigten und Bereichsleitenden. Zur Unterstützung eines Personalabbaus und zur Unterstützung eines vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand bietet die Sparkasse KölnBonn ein hauseigenes Altersteilzeit-Modell (ATZ) sowie für abfindungsaffine Mitarbeitende Aufhebungsverträge mit Abfindungen (gemäß § 5 Absatz 6 Nr. 3 InstitutsVergV) an. Die Basis hierfür bildet die mit dem Personalrat geschlossene Dienstvereinbarung zum Abschluss von Aufhebungsverträgen im Hause der Sparkasse KölnBonn vom 12. Dezember 2018.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum
mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten
(ohne höchstbezahlte Vergütung) beträgt für das Geschäftsjahr 2018 4,4 zu 1.
Unter der Prämisse, dass sich die variable Vergütung des höchstverdienenden
Mitarbeiters für das Geschäftsjahr 2019 nicht verändert, ist für das Jahr 2019
keine wesentliche Veränderung der Relation zu erwarten.

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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

Hierzu zählen insbesondere: Privat- und Firmenkunden, Beschäftigte,
Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, die Städte Köln und Bonn sowie
deren politische Vertreterinnen und Vertreter, andere Sparkassen und

Verbundunternehmen, Tochterunternehmen, die Sparkassenverbände (RSGV und DSGV) sowie Nachhaltigkeitsratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen. Auch gemeinnützige Vereine sowie die Menschen und Lebensräume der Region sind wichtige Stakeholder der Sparkasse KölnBonn.

Der Austausch mit den einzelnen Gruppen findet unter anderem durch den jährlichen Geschäftsbericht inklusive Lagebericht statt. Die Sparkasse informiert außerdem auf einer eigenen Internetseite über wesentliche Aspekte ihres nachhaltigen Handelns, auf der die DNK-Entsprechenserklärung veröffentlicht wird.

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

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

Für Mitarbeitende sind seit Jahren unter anderem Formate wie ein Ideenmanagement, ein Feedbacksystem und regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen etabliert. Weitere Bindeglieder zwischen den Mitarbeitenden und der Sparkasse KölnBonn sind die

Betriebsärztin sowie die Beauftragten zu einzelnen Themenschwerpunkten (z. B. Schwerbehindertenbeauftragter oder Gleichstellungsbeauftragte).

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- 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 des Ideenmanagements bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Ideen ein. Im November 2019 wurde eine interaktive Ideenplattform eingeführt, auf der es zum Thema Nachhaltigkeit eine separate Kategorie gibt. Hier werden beispielsweise Ideen zu umweltfreundlichen Materialien, nachhaltigen Suchmaschinen sowie zu Reduzierungsmaßnahmen bei Papierausdrucken und Verzicht auf Printmedien diskutiert. In 2019 wurden insgesamt 270 Ideen eingereicht. Davon konnten bislang 16 Ideen umgesetzt werden. Weitere gute Ideen befinden sich in der Umsetzungsprüfung. Nach einem definierten Punktesystem werden die zu prämierenden Ideen identifiziert und mit Prämien von 200 bis 1.000 Euro belohnt. Über die Prämierung der Ideen aus 2019 wird in 2020 entschieden.

Auf einer Mitarbeitendenidee basieren auch die von der Sparkasse geförderten

Sozialtage. Hier engagieren sich Beschäftigte freiwillig für ein soziales, gemeinnütziges Projekt im Geschäftsgebiet der Sparkasse KölnBonn. Die Sparkasse unterstützt jeden Sozialtag mit einer zentralen Spende. Darunter fallen auch Aktionen zugunsten der Umwelt. Zusätzliche Veröffentlichungen im Intranet und eine Auslobung des "besten Sozialtages" sollen für weitere Motivation und Bekanntmachung sorgen. Ein weiteres Beispiel für das Engagement von Mitarbeitenden zum Umweltschutz ist die Beteiligung am Rhine CleanUp Day. Darüber hinaus hat sich die Sparkasse KölnBonn hieran mit einer Spende beteiligt.

Mit "gut-für-köln-und-bonn.de" startete die Sparkasse KölnBonn die erste regionale Online-Spendenplattform für Köln und Bonn. Hier können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt dabei die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt in besonderen Aktionen die eingehenden Spenden für Projekte in Köln und Bonn. In 2019 kamen über das neue Portal 769.196 Euro an Spendengeldern zusammen. Das gesamte Spendenvolumen beläuft sich mittlerweile auf über vier Millionen Euro.

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

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

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit nimmt in der Gesellschaft in allen Lebensbereichen zu – auch im Bereich der Vermögensanlage. Immer mehr Menschen möchten mit ihrer Geldanlage einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten. Neben den klassischen Zielen wie Rendite, Sicherheit und Liquidität gewinnen auch ökologische, soziale und ethische Bewertungspunkte immer mehr an Bedeutung.

Schon im Jahr 2018 hat die Sparkasse KölnBonn ihren Wertpapierberatungsprozess an diese Entwicklung angepasst und das Thema

Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil in der Anlageberatung verankert. So haben sich die Kundenbestände in den empfohlenen nachhaltigen Investmentfonds in 2019 gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt. Für das Jahr 2020 plant die Sparkasse KölnBonn die Produktpalette an nachhaltigen Geldanlagen weiter auszubauen, um den Vertrieb in der Fläche in diesem Bereich weiter zu stärken.

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

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

In 2019 wurden von der Sparkasse KölnBonn insgesamt 1.119 Förderkredite der KfW und NRW.BANK mit einem Volumen von 194.863,02 Tsd. Euro vermittelt, die sich wie folgt aufgliedern:

Kategorie	Förderkredite Stück	Förderkredite Volumen (in Tsd. Euro)
Kredite für ökologische Zwecke*	190	38.897
Kredite für soziale Zwecke**	525	63.327
Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung	217	75.217
Förderung von Unternehmensgründungen	187	17.421

* Beinhaltet insbesondere die Programme: KfW-Programm Erneuerbare Energien, KfW-Energieeffizienzprogramm, KfW Energieeffizient Bauen, KfW Energieeffizient Sanieren, NRW.BANK Effizienz kredit, NRW.BANK Elektromobilität, NRW.BANK Gebäudesanierung, NRW.BANK Wohneigentum

** Beinhaltet insbesondere die Programme: KfW IKU-Investitionskredit kom. + soz. Unternehmen, KfW Wohneigentumsförderung, KfW Wohnraum modern. Alterger., NRW.BANK Infrastruktur, NRW.BANK Pflege und Betreuung, NRW.BANK Sportstätten

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

Im Jahr 2019 wurde eine Nachhaltigkeitsrichtlinie für das

Firmenkundenkreditgeschäft mit folgender Systematik umgesetzt sowie veröffentlicht (Handlungsfeld Kundengeschäft):

1. Grundsatzthemen und allgemeine Nachhaltigkeitsstandards
2. Ausschluss von definierten Branchen unter Nachhaltigkeitsaspekten
3. Kritische Prüfung von definierten Branchen unter Nachhaltigkeitsaspekten

Die Einschätzung und Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien erfolgt grundsätzlich bereits im Anbahnungsprozess einer Finanzierungsanfrage von Unternehmenskundinnen und Unternehmenskunden. Die Sparkasse KölnBonn stellt durch interne verbindliche Prozesse und Regularien sicher, dass im Anbahnungsprozess Finanzierungsanfragen in der unter Punkt 1. und 2. dargestellten ESG-Systematik eingestuft werden. Daraus kann in der Konsequenz auch eine Ablehnung des entsprechenden Geschäfts resultieren, welche im Rahmen des Kreditentscheidungsprozesses dokumentiert wird. Folglich prüfen die jeweiligen Kundenberaterinnen und Kundenberater, basierend auf den internen Prozessen und Regularien, Finanzierungsanfragen von Unternehmenskundinnen und Unternehmenskunden auch im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit.

Weiterhin berücksichtigt die Sparkasse KölnBonn in der hauseigenen Vermögensverwaltung sowie im Depot A Nachhaltigkeitsstandards, welche gemäß folgender Systematik auf der Homepage veröffentlicht sind:

1. Ausschluss von Direktinvestments in Einzelwerte mit geächteten Geschäftsschwerpunkten
2. Ausschluss von Direktinvestments in Einzelwerte mit stark zweifelhaften Geschäftspraktiken
3. Ausschluss von Finanzinstrumenten mit direktem Bezug auf Agrarrohstoffe
4. Vermeidung von Finanzinstrumenten mit einem schwachen ESG-Rating
5. Neben den oben genannten Kriterien wird ein überdurchschnittliches ESG-Portfolio-Rating von mindestens 5,0 (Skalenmitte) eingehalten

Die prozessuale Implementierung der Nachhaltigkeitsstandards im Investmentprozess wird durch den Einsatz von MSCI ESG Research gewährleistet. Infolgedessen wird gesichert, dass bei Direktinvestments in Einzelwerte die oben genannten Kriterien eingehalten werden. Zusätzlich ermöglicht der Einsatz von MSCI ESG Research eine Überprüfung auf Einhaltung der selbst gesetzten Richtlinien für die Investition in diverse Finanzinstrumente. Der Kontrollprozess findet regelmäßig statt – mindestens einmal im Monat. Die Details zum Depot A sowie zur hauseigenen Vermögensverwaltung sind unter nachfolgendem Link zu finden: <https://www.sparkasse-koelnbonn.de/nachhaltigkeit>

Im Jahr 2019 thematisierte die Sparkasse KölnBonn erneut Nachhaltigkeit und Klimawandel im Rahmen der Weltspartage, in die der jährliche Weltspartag eingebettet war. Für jedes eingereichte Bild zum Malwettbewerb spendete

sie drei Euro bis zu einer Gesamtsumme von 3.000 Euro an die Crop Trust Foundation GmbH mit Sitz in Bonn, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, unsere Kulturpflanzenvielfalt zu schützen. Sie fördert z. B. die Entwicklung von Nutzpflanzen wie Kartoffeln, damit diese zukünftig mit weniger Wasser, Dünger und Pestiziden auskommen und gleichzeitig mehr Erträge liefern.

Im Rahmen der umgesetzten Maßnahmen des Geschäftsjahres 2019 konnten neue Erkenntnisse und Erfahrungen gewonnen werden. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess konnten weitere Optimierungspotenziale erkannt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wie in Kriterium 10 beschrieben, werden im Rahmen des Investmentprozesses in der gesamten hauseigenen Vermögensverwaltung sowie im gesamten Eigengeschäft (Depot A) Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

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

In diesem Bericht wird durch Zuhilfenahme des VfU*-Tools die CO₂-Emission der Sparkasse KölnBonn berechnet.

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

12. Ressourcenmanagement

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

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

Die Sparkasse KölnBonn hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, durch die Einbeziehung von sozialen und ökologischen Aspekten in das wirtschaftliche Handeln eine nachhaltige Geschäftstätigkeit anzustreben. Damit verbunden ist ebenso ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen. Zur weiteren Reduzierung der betrieblich verursachten CO₂-Emissionen wurde in 2019 durch den Vorstand beschlossen, den Strombezug ab dem 01.01.2020 auf Ökostrom umzustellen. Darüber hinaus hat sich die Sparkasse KölnBonn das Ziel gesetzt, für das Geschäftsjahr 2020 den Sparkassenbetrieb CO₂-neutral zu gestalten.

Weiterhin wurde in 2019 ein Energieaudit erstellt, welches alle vier Jahre gemäß EDL-G und der DIN EN 16247-1 aktualisiert wird. Hierbei wird der Energieverbrauch der gesamten Sparkasse erhoben und anschließend Handlungsbedarfe abgeleitet, anhand derer der Energieverbrauch der Sparkasse KölnBonn optimiert wird. Die abgeleiteten Handlungsbedarfe werden durch den Vorstand beschlossen.

Die Erhebung der wesentlichen Ressourcenverbräuche findet mittels der Systematik des VfU*-Tools statt und wird jährlich im CSR-Bericht kommuniziert. Dadurch lassen sich die Verbräuche des aktuellen Geschäftsjahres mit denen vergangener Geschäftsjahre vergleichen.

Insbesondere der Bezug von Ökostrom ab dem 01.01.2020 für das Gesamthaus der Sparkasse KölnBonn senkt die CO₂-Emissionen deutlich.

Darüber hinaus wird bei der Beleuchtung der betrieblich genutzten Flächen auf Energieeffizienz geachtet. Bei Neu- und Umbauten wird auf den Einsatz von energieeffizienter LED-Beleuchtung und die Optimierung der raumlufttechnischen Anlagen im Hinblick auf die Antriebstechnik geachtet. Die

Laufzeiten der Anlagen werden bei einer Veränderung der Betriebszeiten angepasst. Zudem werden PCs nach der Abmeldung vom Server nach einer gewissen Zeit automatisch ausgeschaltet, um den Stromverbrauch weiter zu senken. Die Standardeinstellung aller Drucker der Sparkasse KölnBonn sieht beispielsweise einen "beidseitigen Druck" vor, um den Papierverbrauch weiter zu minimieren. Durch das Jobticket und die Vorgabe (Reiserichtlinie) zur bevorzugten Nutzung des ÖPNV für Dienstfahrten wird zusätzlich positiv auf die CO₂-Bilanz eingewirkt.

Bisher wurde keine strukturierte Risikoanalyse durchgeführt. Dennoch geht die Sparkasse KölnBonn davon aus, dass sich keine wesentlichen Risiken aufgrund des Ressourcenverbrauchs ergeben.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papierverbrauch*

	2018 in t	2018 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**	2017 in t	2017 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**
Kopier- u. Druckerpapier	116,43	4,39	108,59	4,16
Briefbögen	6,17	0,23	6,10	0,23
Kontoauszüge	62,30	2,35	58,08	2,23
Summe	184,90	6,97	172,77	6,62

* Bestellmengen (ECF-Papier); ohne Post-Its, Briefumschläge und Werbematerialien etc.

** Bilanzsumme 2018: 26,5 Mrd. Euro, 2017: 26,1 Mrd. Euro

In 2018 hat sich der jährliche Papierverbrauch je Milliarden Euro Bilanzsumme um 5,15 Prozent, absolut um 7,02 Prozent, erhöht. Hierzu wurden bereits entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs ergriffen.

Zukünftig sollen strategiekonform die Chancen der Digitalisierung genutzt werden, wie z. B. durch den Ausbau der Pen Pads zur digitalen Unterschrift bei Verträgen. Hiermit soll ein Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet werden.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2018 angegeben. Um die klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch ebenfalls die Zahlen für 2018 verwendet.

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - 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.

		2018 in KWh	2018 in KWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*	2017 in KWh	2017 in KWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*
	Elektrische Energie	12.192.134,00	86,81	16.907.300,00	114,72
	Heizenergie	10.354.180,00	73,72	12.818.218,00	86,97
	<i>davon Fernwärme</i>	5.326.230,00	37,92	6.494.963,00	44,07
	<i>davon Gas</i>	5.024.096,00	35,77	6.311.825,00	42,83
	<i>davon Öl</i>	3.854,00	0,03	11.430,00	0,08
	Summe	22.546.314,00	160,53	29.725.518,00	201,69

* 140.453,4 m² betrieblich genutzte Fläche in 2018 (147.379,4 m² in 2017)

In 2018 belief sich der absolute Energieverbrauch auf 22.546.314 KWh und relativ zur betrieblich genutzten Fläche auf 160,53 KWh je m².

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2018 angegeben.

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.

Der absolute Energieverbrauch hat sich im Geschäftsjahr 2018 um 24,15 Prozent im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 verringert. Grund hierfür ist unter anderem die Konsolidierung des Filialnetzes und die Durchführung von Maßnahmen zur Ressourceneffizienz. Auch bezogen auf den Durchschnittsverbrauch pro Quadratmeter betrieblich genutzte Fläche konnte der hausweite Energieverbrauch um 20,41 Prozent KWh/ je m² im Vergleich

zum Vorjahr gesenkt werden.

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

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

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** 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.

	2018 in m ³	2018 in m ³ je MAK**	2017 in m ³	2017 in m ³ je MAK**
Wasserverbrauch*	35.427,00	11,71	45.329,00	14,41

* Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferanten)

** Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten (3024,9 per 31.12.2018, 3.145 per 31.12.2017)

In 2018 konnte der jährliche Wasserverbrauch absolut gesehen um 21,84 Prozent, gesenkt werden, gerechnet je Mitarbeiterkapazitäten (Vollzeitstelle) um 18,74 Prozent.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2018 angegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die folgenden Kennzahlen zur Emission von CO₂ in 2018 wurden mit Hilfe eines Excel Tools des VfU* berechnet:

	2018 in t**	2018 in t je MAK***	2017 in t**	2017 in t je MAK***
Scope 1 (direkte Emission ****)	1.122,00	0,37	1.255,00	0,40
Scope 2 (indirekte Emission ****)	7.077,00	2,34	10.008,00	3,18
Scope 3 (andere relevante indirekte Emission ****)	1.188,00	0,39	1.338,00	0,43
Summe	9.387,00	3,10	12.601,00	4,01

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

** Jeweils ohne Abfall und Kühl/ Löschmittelverluste sowie ohne Berücksichtigung der ausgegebenen Jobtickets (2018: 2.709 Stück); mit Strom und Heizenergie, Wasser und Papierverbrauch sowie zurückgelegten Kilometern mit Bahn, Flugzeug und PKW

*** Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten (3024,9 per 31.12.2018, 3.145 per 31.12.2017)

**** Direkte Emission: von Sparkasse KölnBonn selbst emittiert; indirekte Emission: vom Energielieferant bei Stromerzeugung emittiert (Bezug von Energie); andere relevante indirekte Emission: durch Dienstleistungen von Dritten erzeugte Emission

In 2018 sind die CO₂-Emissionen absolut gesehen um 25,51 Prozent gesunken, je Mitarbeiterkapazitäten (Vollzeitstelle) um 22,5 Prozent. In diesem Rahmen ist zu beachten, dass die Mitarbeiterkapazitäten (Vollzeitstelle) in 2018 um ca. 3,82 Prozent gesunken sind. Weiterhin ist anzumerken, dass für das Geschäftsjahr 2018 erstmalig die geschäftlichen Fahrten der eigenen Fahrzeugflotte berücksichtigt wurden (größte Emissionsquellen vergleiche Kriterium 11).

Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch der Sparkasse KölnBonn kann nicht ermittelt werden. Der überwiegende Teil der Geschäftsräume der Sparkasse KölnBonn ist angemietet. So kann beispielsweise

bei der Heizenergie keine Angabe zum "Energimix" gemacht werden, weil diese Informationen in den Nebenkostenabrechnungen meist fehlen.

Die Sparkasse KölnBonn hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, durch die Einbeziehung von sozialen und ökologischen Aspekten in das wirtschaftliche Handeln eine nachhaltige Geschäftstätigkeit anzustreben. Für Strategien, Ziele, Maßnahmen sowie bisherige Zielerreichungen siehe Kriterium 12.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (in der Regel über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2018 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch und den Dienstreisen ebenfalls die Zahlen für 2018 verwendet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

In 2018 ca. 1.122 Tonnen direkte Treibhausgas-Emissionen. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In 2018 ca. 7.077 Tonnen indirekte Treibhausgas-Emissionen. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

In 2018 ca. 1.188 Tonnen andere relevante indirekte Treibhausgas-Emissionen. (Details und Hinweise siehe Kriterium 13)

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

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

Entwicklung siehe Kriterium 13.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Sparkasse KölnBonn, die nach dem Regionalprinzip ihre Geschäftstätigkeit grundsätzlich in der Region Köln-Bonn ausübt, bekennt sich zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards der UN und den ILO-Kernarbeitsnormen. Themen wie gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, Recht auf Information, Beteiligung und Kollektivverhandlungen sowie Recht auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung, auf Diskriminierungsfreiheit sowie auf Entgeltgleichheit für weibliche und männliche Beschäftigte sind Bestandteile der Rahmenanweisung Personal, die – aus der Geschäftsstrategie als anspruchsvolles Konzept abgeleitet – zielorientierte Planungsschritte, Maßnahmen und Teilverantwortlichkeiten festschreibt.

Zur Einhaltung aller gesetzlich verankerten Arbeitnehmerrechte sind entsprechende Prozesse definiert. Sie beinhalten die laufende Überwachung und Überprüfung aller anstehenden und in Kraft getretenen Gesetzesänderungen und Änderungen des Tarifvertrages auf Handlungsbedarf. Die Verantwortung für die Umsetzung der wesentlichen Gesetze und Änderungen ist im Personalbereich verankert. Eine weitere Säule des Konzepts ist die arbeitsrechtliche Schulung aller Führungskräfte und das Angebot zur Beratung. Als Index für die Zielerreichung kann die geringe Anzahl an diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen – in 2019 keine Fälle – herangezogen werden. Alle relevanten Gesetze werden selbstverständlich im Intranet veröffentlicht.

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin unterliegt die Sparkasse KölnBonn zudem den Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes. Im Tarifvertrag sind Arbeitszeiten, Urlaub und Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die das Gleichheitsprinzip wahrende leistungsgerechte Entlohnung und sonstige Leistungen geregelt. Zur

Zielerreichung werden auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus Beschäftigungsbedingungen mit dem Personalrat in Form von Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Dazu gehören auch Dienstvereinbarungen, die jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter sowie die Sparkasse KölnBonn vor Schäden schützen. Sie beinhalten Verhaltensrichtlinien und allgemeine Bestimmungen z. B. zu Verschwiegenheitspflichten, Datenschutz oder zum Umgang mit elektronischen Informations- und Kommunikationsmedien. Eine vergleichbare Schutzfunktion üben diverse Fachanweisungen aus. Die Einhaltung der jeweiligen Vereinbarungen, Bestimmungen und Richtlinien wird fortwährend überprüft.

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

Die Sparkasse KölnBonn misst Kollektivverhandlungen und -regelungen eine große Bedeutung bei. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Sparkasse KölnBonn in regelmäßigem, konstruktivem Dialog mit der Arbeitnehmervertretung. Basis ist das Landespersonalvertretungsgesetz. Die aktive Einbindung aller Beschäftigten gelingt über Mitarbeitendenbefragungen zur Zufriedenheit und Motivation. Bei identifiziertem Handlungsbedarf werden in betreffenden Handlungsfeldern Maßnahmenprozesse gemeinsam in Gang gesetzt. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragungen werden regelmäßig in einem Motivationsindex berichtet, der Bestandteil der Messung zur Organisationsfitness ist.

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

Im Rahmen des Ideenmanagements sind alle Beschäftigten aufgerufen, innovative Verbesserungsideen einzureichen (siehe Kriterium 9). Beteiligung erfolgt zudem über Team-, Abteilungs- und Dezernatsgesprächsrunden, das Intranet und weitere elektronische Medien der internen Kommunikation, die zum Mitmachen und Austausch aufrufen, z. B. das blogähnliche Medium Social Intranet.

Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Hinweisgebersystems einen Verdacht bzw. einen rechtlichen Verstoß oder die Verletzung interner Richtlinien anonym und ohne Konsequenzen an die Ombudsstelle melden. 2019 lagen keine Meldungen vor.

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten hat die Sparkasse KölnBonn – wie unter Kriterium 16 detailliert beschrieben – ein Gesundheitsmanagement implementiert. In diesem Gesundheitsmanagement arbeiten Betriebsärztin, Gesundheitsmanager, Beauftragter des Arbeitgebers für Schwerbehinderte

sowie Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit eng zusammen, konzipieren jährlich Zielsetzungen sowie Maßnahmen und überwachen die jeweilige Zielerreichung. Das Gesundheitsmanagement ist Kernthema des Personalbereichs und der dort zuständigen Gesundheitsmanagerin.

Zur Umsetzung des Rechts auf Diskriminierungsfreiheit, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung wurde – wie unter Kriterium 15 detailliert beschrieben – eine vom Vorstand und Personalrat vereinbarte Dienstvereinbarung über die Zusammenarbeit abgeschlossen sowie ein Gleichstellungsplan beschlossen und veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan zum Abbau von Geschlechter-Unterrepräsentanzen in Vergütungs- und Führungsstruktur sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer wird alle vier Jahre fortgeschrieben. Alle zwei Jahre werden die jeweiligen Zielerreichungen zu den konzipierten Maßnahmen an den Vorstand berichtet. Bei sich abzeichnenden Zielabweichungen sind Maßnahmenkorrekturen vorzunehmen.

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

Sowohl durch die hier genannten, aber auch durch die in den Kriterien 15 bis 17 beschriebenen Maßnahmen werden stets mindestens die gesetzlichen Standards erfüllt. Daher ist eine mögliche Verletzung von Arbeitnehmerrechten nicht zu erkennen oder zu erwarten. Die bestehenden Konzepte werden regelmäßig weiterentwickelt und optimiert. Eine strukturelle Risikoanalyse erfolgt nicht.

15. Chancengerechtigkeit

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

Verankert in der Dienstvereinbarung über die Zusammenarbeit und in den personalwirtschaftlichen Prozessen, gehört Chancengerechtigkeit zu den Grundwerten der Sparkasse KölnBonn. Als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" ist sie von der Idee der Initiative "Diversity als Chance" überzeugt. Sie fördert und fordert ein Klima, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und

offener Kommunikation geprägt ist und bietet ihren Beschäftigten bestmöglichen Schutz vor Diskriminierung. So ist die Sparkasse KölnBonn auch Förderin und aktive Teilnehmerin der jährlichen Veranstaltung in Köln zum Christopher Street Day.

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

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

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

So wurden in 2019 291 Anfragen von Beschäftigten zu Themen der Kinderbetreuung und -erziehung sowie Pflege von Angehörigen durch die Kooperationspartnerin der Sparkasse KölnBonn zur Entlastung der Beschäftigten bei Beruf und Familie bearbeitet und abgewickelt. Das Arbeitgeberangebot zur Arbeitszeitflexibilisierung, durch Gehaltsverzicht je nach Wahl 10 oder 20 zusätzliche Freizeittage zu erlangen, nahmen 2019 1.241 Beschäftigte wahr.

Die Sparkasse KölnBonn arbeitet bundesweit mit mehr als 20 Unternehmen zum Thema väterbewusste Personalpolitik zusammen. Halbjährlich finden

unter den beteiligten Unternehmen Arbeitskreistreffen statt. Intern wurden 2019 für die Väter im Unternehmen zwei Inhouse-Vorträge sowie vier Konferenzen zur Begleitung des internen Väternetzwerkes angeboten. Die Schirmherrschaft für das interne Väternetzwerk hat der Vorstandsvorsitzende übernommen.

Ebenfalls unter der Schirmherrschaft des Vorstands wurde in 2019 ein WOMEN`S NETWORK gegründet - ein Netzwerk von Frauen für Frauen. In diesem Netzwerk werden gezielt der gemeinsame Austausch untereinander gefördert, Vorbilder sichtbar gemacht und wertvolle Impulse für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung für ihre Mitarbeiterinnen geliefert, um mehr Frauen für Fach- und Führungskarrieren zu gewinnen.

Darüber hinaus ist die Sparkasse KölnBonn Gründungsmitglied des 2016 gestarteten Bündnisses MIT FRAUEN IN FÜHRUNG, das 2018 den renommierten Chefsache-Award gewann. 15 Bündnisunternehmen aus der Region arbeiten vernetzt an Gender Management Konzepten und führen gemeinsam Cross-Mentoring-Programme und Karriereworkshops für Frauen durch.

Zu Beginn des Jahres 2020 erfolgt durch den Personalbereich der turnusmäßig alle zwei Jahre durchzuführende Zwischenbericht zu erfolgten Maßnahmen und bisher Erreichtem. Der für 2019 erstellte Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan bestätigt, dass die Sparkasse KölnBonn insgesamt auf einem guten Weg ist. Die definierten Zielwerte konnten erreicht und teilweise übertroffen werden. Die Maßnahmen zum Ausbau von Führen in Teilzeit werden in 2020 forciert.

Die nachfolgende Matrix fasst die Ziele und Zielwerte bis 2021 und Zielerreichungen von 2012 über 2017 bis 2019 zusammen. Der Gleichstellungsplan ist im Intranet sowie auf der Homepage der Sparkasse KölnBonn veröffentlicht.

Top-Ziele	Zielwerte bis 2021	Ist-Werte der jeweiligen Jahre		
		2012	2017	2019
1. Steigerung des Anteils Frauen in Führungspositionen	Mindestens 26 %	24 %	26 %	26 %
2. Steigerung des Anteils Frauen in Funktion ab E12 TVöD	Mindestens 32 %	22 %	32 %	34 %
3. Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100	Mindestens 6 %	3 %	5,5 %	6 %
4. Steigerung des Anteils Flexi<100 ab E12 TVöD	Mindestens 13 %	5 %	13 %	16 %
5. Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder	a) Anteil Männer in Flexi<100 mindestens 9 % b) Bereichsspezifische Unterrepräsentanzen nach oben angleichen c) Gendergerechte Texte und Bild Darstellungen	Ziel wurde im aktuellen Plan hinzugenommen		a) 8 % b) erreicht c) erreicht

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

Die Sparkasse KölnBonn schafft Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen, sich optimal zu entfalten und langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen des Hauses zu haben. So ist die Sparkasse KölnBonn für ihre Ausbildung von der IHK ausgezeichnet worden. Die internen Entwicklungswege und die dafür notwendigen internen und externen, bzw. in Kooperation mit der Sparkassen-Finanzgruppe bestehenden Weiterbildungswege und -abschlüsse sind transparent aufgezeigt. Mit unterschiedlichen Programmen unterstützt die

Sparkasse KölnBonn darüber hinaus Beschäftigte, die sich für ein Studium interessieren. So bietet sie z. B. die Möglichkeit eines dualen Studiums in Kooperation mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg an. Zur Wahrung der Beschäftigteninteressen ist in der Sparkasse KölnBonn ein Personalrat mit hierfür freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etabliert.

16. Qualifizierung

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

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

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

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

Die Jahresziele orientieren sich an den identifizierten Risiken bzw. Handlungsfeldern auf Basis von u. a. Rückmeldungen der Betriebsärztin oder z. B. Auswertungen von Krankenkassenberichten. Hierbei wurden unter anderem Aspekte wie demographischer Wandel und psychische Erkrankungen identifiziert. In diesem Rahmen wurden die nachfolgenden Ziele für das Geschäftsjahr 2019 zur Konzeption und Durchführung formuliert:

- Workshops in den Expertencentern und in dem neuen Bereich Privatkunden Direkt- und Immobilienberatung mit dem Ziel, Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren in Bezug auf die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung aus 2018.
- Start einer hausweiten Gefährdungsbeurteilung "psychische Belastungen" auf Grundlage des Moduls des Verbandes "RSGV".

- Umsetzung des "Pilotkonzeptes in der Filiale Neumarkt "(Jahresbegleitung einer Stelle zum Thema Gesundheitsmanagement) in weiteren Stellen des Hauses.
- Durchführung einer Pilotveranstaltung "Rückenscan" (Angebot zusammen mit einer Krankenkasse und anschließender betriebsärztlicher Beratung).
- Vermarktung des Leistungsspektrums BGM mit Roadshows zum Thema Gesundheitsmanagement zusammen mit Beruf und Familie

Zu Beginn des Folgejahres erfolgt eine Validierung des Umsetzungsstandes und -erfolges. Die Ziele 2019 wurden – bis auf die Gefährdungsbeurteilung (GBU) des RSGV – alle erfolgreich umgesetzt.

Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement (AK BGM) hat sich unterjährig aufgrund umfassender struktureller Veränderungen im Haus gegen die Durchführung der GBU mit dem Vorstandstool entschieden. Zielsetzung war es, die neuen Organisationsstrukturen erst zu festigen, bevor eine GBU erfolgt.

Für das Geschäftsjahr 2020 sind die nachfolgenden Ziele geplant:

- Durchführung von Seh-und Hörtests sowie Herzkreislauf-Checks durch die Betriebsärztin
- Durchführung von Ergonomieberatungen
- Weitere Validierung der verabredeten Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Gefährdungen (GBU) in den Expertencentern im Bereich Privatkunden Direkt- und Immobilienberatung
- Konzipierung und bedarfsbezogene Durchführung von GBUs in Abstimmung mit dem Arbeitskreis Gesundheitsmanagement
- Konzipierung und Durchführung von Miniforen (Gesundheitstagen) in den Filialdirektionen
- Implementierung einer Task Force (Vertreter aus dem Personalbereich und Personalrat) zur Analyse der Gesundheitsquote und zur Generierung von Optimierungsansätzen

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

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

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

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

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

Im Rahmen des BGM werden allerdings auch interne Seminare, die hauspezifische Themenstellungen berücksichtigen, angeboten wie

- Umgang mit psychischen Erkrankungen/Sucht – wahrnehmen und handeln – Grundlagen- und Aufbauseminar
- Gesundheit erhalten, Warnsignale erkennen, in der Balance bleiben
- Stressbewältigung durch Achtsamkeit – Grundlagen- und Aufbauseminare
- Bewegungspausen am Arbeitsplatz
- Achtsam essen
- Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz
- Yoga in Business Kleidung
- Impulsworkshop z. B. zu Themen wie Energiereserven nutzen, gesunder Schlaf oder Ernährung

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

Die Gesundheitsquote veränderte sich in den letzten Jahren kaum und lag in 2019 bei 93,40 Prozent (Krankenquote 6,60 Prozent). Zur Höhe der Ausfalltage bedingt durch Arbeitsunfälle liegen keine Daten vor. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

In 2019 gab es insgesamt 23 Unfälle, die sich wie folgt (siehe Tabelle) verteilen.

Art	Anzahl	Anteil
Stolpern / Sturz	6	26 %
Wegeunfall	11	48 %
Stoß	1	4 %
Überfall	0	0 %
Arbeitsmittel	2	9 %
Sonstiges	3	13 %
Kundengewalt	0	0 %
Gesamt	23	100 %

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

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

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

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

Gesundheits- und Sicherheitsthemen werden nicht in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt, jedoch bestehen Vereinbarungen mit dem Personalrat (Vertretung der Beschäftigten) hinsichtlich folgender Gesundheits- und Sicherheitsthemen: Das "Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)", der "Umgang mit Suchterkrankten", die "Vereinbarung über die Arbeit an Bildschirmgeräten", die grundsätzliche "Zielsetzung und Leitlinie Gesundheitsmanagement" sowie die Leitlinie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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

Aufgabe des ASA ist es, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und Entscheidungen vorzubereiten.

Der ASA wird wie folgt besetzt:

- Vorstand (Leitung) oder Bereichsleiter Compliance und Recht (als Stellvertreter)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsärztin
- Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte
- zwei Vertreter Personalrat
- Gesundheitsmanagement

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

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

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Den Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn steht ein umfangreiches internes Seminarangebot zu bank-fachlichen, vertrieblichen, persönlichkeitsbildenden und führungsrelevanten Themen zur Verfügung. Der Seminarkatalog umfasst im einzelnen die Themen:

- Vertrieb/Vertriebsmethodik
- Anlageberatung
- Kreditgeschäft

- Verbundgeschäft
- EDV/ IT
- Persönlichkeit
- Führung
- Teammaßnahmen/ Moderierte Workshops
- Veränderungsmanagement/ Changebegleitung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsschutz
- Organisation

Alle Mitarbeitenden der Sparkasse KölnBonn haben in 2019 ihre digitale Kompetenz mit Abschluss eines digitalen Führerscheins steigern können. Digitale Fähigkeiten werden darüber hinaus themen- und arbeitsplatzbezogen vermittelt und trainiert.

Weiterhin können die Beschäftigten auch das Seminar- und Tagungsangebot der Sparkassenakademie NRW, der S-Managementakademie sowie des Rheinischen bzw. Deutschen Sparkassen und Giroverbandes nutzen.

Im Bereich der Aufstiegsweiterbildung werden durch die Sparkassenakademien vielfältige Lehrgänge mit den Abschlüssen Fachwirt/in, Betriebswirt/in bzw. dipl. Betriebswirt/in angeboten.

2019 nahmen die Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn an 11.338 Tagen an Seminaren und Fortbildungen teil. Pro Tag besuchten im Durchschnitt 51 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Seminar/eine Fortbildung. Die durchschnittliche Stundenzahl der Beschäftigten für Fortbildung belief sich auf ca. 21 Stunden.

Über das Seminarangebot der Sparkasse KölnBonn bzw. der Akademien der Sparkassenorganisation können die Beschäftigten Fach- und/oder Persönlichkeitsseminare bei externen Seminaranbietern (z.B. Frankfurt School of Finance & Management, Haufe-Akademie) besuchen.

Studieninteressierten Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung zur Bankkauffrau/ zum Bankkaufmann mit besonders guten Leistungen bietet die Sparkasse KölnBonn ein Förderprogramm zur akademischen Fortbildung an. Im Rahmen dieses Förderprogramms können diese Mitarbeitenden einen Bachelor-/ggfs. auch Masterabschluss in einem wirtschaftswissenschaftlichen Studienfach erwerben.

Bedarfsabhängig werden individuelle Einarbeitungspläne vereinbart (z. B. für Neueinstellungen) sowie Traineeprogramme durchgeführt (z. B. für Spezialisten im Firmenkunden-/Wertpapiergeschäft).

Neben dem fachlichen Weiterbildungsprogramm steht den Beschäftigten ein umfassendes Seminarprogramm mit Angeboten zur Gesundheitsförderung zur

Verfügung. In 2019 haben 185 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Gesundheitsseminaren teilgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Verwaltungsrat besteht seit Juli 2019 aus 18 Mitgliedern, darunter 14 männliche und vier weibliche. Von den 17 stellvertretenden Mitgliedern sind sieben weiblich und zehn männlich.

Die Geschäftsleitung (Vorstand, stellvertretende Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigte) besteht per Dezember 2019 aus sieben Mitgliedern. Von diesen sind eins weiblich und sechs männlich.

Mit Wirkung vom 24.01.2020 trat ein männliches Vorstandsmitglied von seinem Amt als Mitglied des Vorstandes zurück.

Am 31.12.2019 hat die Sparkasse KölnBonn 3.782 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 21 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur teilt sich folgendermaßen auf:

	Köpfe	Anteil
unter 30 Jahre	423	11,18 %
30 bis unter 40 Jahre	586	15,49 %
40 bis unter 50 Jahre	956	25,28 %
50 bis unter 55 Jahre	699	18,49 %
55 bis unter 60 Jahre	732	19,35 %
ab 60 Jahre	386	10,21 %
	3.782	100,00 %

Die Schwerbehindertenquote für 2019 betrug 7,81 Prozent.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt für 2019 63 Prozent.

Bei den Führungskräften beträgt der weibliche Anteil für 2019 26 Prozent.

60 Prozent der Beschäftigten arbeiten im klassischen Vollzeitmodell - 41 Prozent der Frauen und 91 Prozent der Männer. Entsprechend beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung 40 Prozent; in hoch qualifizierten Tätigkeiten betrug die Teilzeitquote 13 Prozent.

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Die Sparkasse KölnBonn ahndet jegliche Form der Diskriminierung und bietet ihren Mitarbeitenden gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen bestmöglichen Schutz. Ziel des Gesetzes ist es, eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder auszuräumen. Die Sparkasse erfüllt die Anforderungen des

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend. Zur Bearbeitung der Angelegenheiten verfügt die Sparkasse KölnBonn über ein Konzept mit unterschiedlichen Eskalationsstufen. Im Rahmen eines transparenten Beschwerdeprozesses werden Diskriminierungsvorwürfe systematisch aufgearbeitet und verfolgt.

Im Jahr 2019 gab es keine AGG-Beschwerde.

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

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

Beschäftigte, die Verstöße gegen Menschenrechte (und damit gegen geltendes Recht) erkennen oder vermuten, sind gemäß interner Anweisung verpflichtet,

sich an den Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn zu wenden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich (auf Wunsch anonym) im Rahmen des Hinweisgebersystems an die externe Ombudsstelle zu wenden. Außerdem werden die Beschäftigten ermutigt, sich gegebenenfalls den jeweiligen Vorgesetzten bzw.

der Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anzuvertrauen. Erfahrungswerte der Vergangenheit zeigen, dass die beschriebenen Kanäle von den Beschäftigten für entsprechende Meldungen genutzt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen über die Nutzungsmöglichkeit informiert. Die Fälle werden individuell behandelt und verfolgt, bei Bedarf erfolgen arbeits- bzw. zivilrechtliche Schritte.

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

In 2019 wurden 338 neue Verträge im Vertragswesen der Sparkasse KölnBonn erfasst. Die Compliance-Klauseln müssen grundsätzlich bei allen Änderungen oder neuen Verträgen im Rahmen von Auslagerungen gemäß § 25b KWG bzw. bei Vertragsabschlüssen zum sonstigen Fremdbezug von Leistungen bei einem Vertragsvolumen > 10.000 Euro berücksichtigt werden.

Die Compliance-Klauseln verpflichten die Vertragspartner zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen beim Erbringen ihrer Leistung – damit selbstverständlich auch zur Einhaltung der Menschenrechte – und sollen strafbaren Handlungen und Interessenkollisionen jedweder Art entgegenwirken.

Anhaltspunkte, die eine gesonderte Überprüfung der Lieferanten auf soziale Auswirkungen erforderlich machten, lagen nicht vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für die Sparkasse KölnBonn in ihrem Handeln selbstverständlich. Für die Gesamtheit der Beschäftigten an allen Geschäftsstandorten (die sich ausschließlich in unserem originären Geschäftsgebiet Köln/Bonn befinden) bestehen die gleichen Vorgaben. Alle Verhaltensweisen, die sich gegen die Menschenwürde richten, werden als schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens betrachtet. Solche

Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts und werden entsprechend geahndet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse KölnBonn haben die Möglichkeit, sich bei Verstößen gegen Menschenrechte an geeignete interne Stellen zu wenden, unter anderem an die Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, und hier je nach Einzelfall individuelle Unterstützung zu erfahren. Darüber hinaus besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, entsprechende Verstöße anonym an unsere externe Ombudsstelle zu melden. Gemeldete Fälle werden vertraulich und individuell behandelt.

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Gemäß ihrer Satzung agiert die Sparkasse KölnBonn gemeinwohlorientiert in der Region. Die Geschäftstätigkeit selbst sowie ein Teil der daraus erwirtschafteten Erträge der Sparkasse KölnBonn kommen der Gesellschaft in der Region Köln/Bonn zugute. Als Arbeitgeberin, Steuerzahlerin und Auftraggeberin für die heimische Wirtschaft ist die Sparkasse KölnBonn ein wichtiger Wirtschaftsfaktor im Geschäftsgebiet. So hat sie 2019 die

Finanzierung von rund 4.450 privaten Eigenheimen ermöglicht. Das entsprechende Finanzierungsvolumen in Höhe von rund 1.067 Mio. Euro geht in Bauvorhaben, Modernisierungen oder Sanierungen und stärkt die heimische Wirtschaft und insbesondere Handwerksbetriebe in der Region.

Die vielfältige Unterstützung von über 169 Unternehmensgründungen und Nachfolgen in 2019 macht sich ebenfalls als stabilisierender Faktor in der heimischen Wirtschaft bemerkbar. So konnten 2019 651 Arbeitsplätze in der Region geschaffen oder erhalten werden. Die Beteiligung an unternehmerischen Netzwerken, der Digitalisierungsinitiative "DigitalHub" in Köln und Bonn sowie die Partnerschaft beim "Bonner Wirtschaftstalk", unterstützen ein zukunftsorientiertes Profil der heimischen Wirtschaft und stärken diese dadurch. Der Schulservice, eine Unterrichtsbegleitbroschüre für Grundschülerinnen und -schüler über die Tätigkeit der Sparkasse KölnBonn, sowie wöchentliche Finanztipps, gesendet von Radio Köln und Radio Bonn/Rhein-Sieg sowie auf deren Internetseiten, tragen zur Finanzbildung in Schulen und weiten Teilen der Bevölkerung bei.

Als eine der größten nichtstaatlichen Förderinnen in der Region unterstützt die Sparkasse KölnBonn Bildung, Umwelt, Soziales, Sport und Kultur in vielfältiger Weise. Mit insgesamt 12,4 Mio. Euro förderte das Institut 2019 gemeinsam mit seinen Stiftungen 1.583 Vereine und Institutionen in Köln und Bonn. Ihr bürgerschaftliches Engagement definiert die Sparkasse KölnBonn als „Bürgerdividende“. Gemeint ist damit eine Ausschüttung von Geldern, von der die Menschen in der Region profitieren. Ziel der Fördermaßnahmen ist es, das gesellschaftliche Leben in Köln und Bonn zu bereichern und vielen Menschen eine Teilhabe zu ermöglichen. Die Förderung orientiert sich an der genauen Kenntnis der lokalen Bedarfslagen und entsteht in engem Kontakt mit den örtlichen Trägerinnen. Dabei ist die Unternehmensführung regelmäßig eingebunden. Kontinuierliche interne Prüfprozesse sichern Konzept und Maßnahmen ab, so dass mögliche Reputationsrisiken frühzeitig erkannt werden können. Die Ausschüttung der Bürgerdividende ist von der jeweiligen Ertragslage abhängig.

Das bürgerschaftliche Engagement über Spenden, PS-Zweckertrag (PS-Lose), Stiftungen und Sponsoring wird seit Juni 2016 in Kooperation mit "betterplace.org" ergänzt durch die erste regionale Online-Spendenplattform in Köln und Bonn. Auf "gut-für-köln-und-bonn.de" können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt bei besonderen Aktionen die eingehenden Spenden für regionale Projekte. In 2019 kamen über das neue Portal 769.196 Euro an Spendengeldern zusammen. Das gesamte Spendenvolumen beläuft sich mittlerweile auf über 4,5 Millionen Euro.

Eine Reihe durch die Sparkasse KölnBonn geförderten Projekten betrifft eine Vielzahl kleinerer Vereine und Initiativen sowie Jugendprojekte, Schulen,

Kindergärten, Senioreneinrichtungen und Krankenhäuser. Neben kleineren Sportvereinen und deren Förderungen ist die Sparkasse auch Sponsorin bei bekannten Clubs und fördert hier auch im Nachwuchsbereich.

Die Sparkasse KölnBonn hat außerdem neun eigene Stiftungen gegründet, über die Fördergelder ausgeschüttet werden:

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

Die beiden Vorgängerinstitute, die Stadtparkasse Köln und die Sparkasse Bonn, hatten diese Stiftungen ins Leben gerufen und waren außerdem an der Gründung von vier Bürgerstiftungen beteiligt. Über die Bürgerstiftung Bonn werden beispielsweise Kinderrechte und der Klimaführerschein "BONNi & Bo" zur Umwelterziehung für Grundschüler gefördert. Das Stiftungskapital der Sparkassenstiftungen betrug Ende Dezember 2019 insgesamt rund 95 Mio. Euro. Damit zählt die Sparkasse zu den größten Stifterinnen in der Region.

Das bürgerschaftliche Engagement in Form von materiellen Zuwendungen wird ergänzt um ehrenamtliche Tätigkeiten der Beschäftigten. Auch Azubis widmeten sich ehrenamtlicher Arbeit oder dem Thema Nachhaltigkeit, sammelten Spenden, führten Sozialtage durch oder waren als "Energie-Scouts" in der Sparkasse unterwegs. Eines dieser letzten Energiespar-Projekte soll als Best-Practice-Beispiel von den Deutschen Auslandshandelskammern in einigen europäischen Ländern vorgestellt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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.

Der Personalaufwand lag 2019 bei 287,3 Mio. Euro, der Sachaufwand (GuV-Posten 10b und 11) bei 172,8 Mio. Euro (Werte gemäß Jahresabschluss 2019).

Für das Jahr 2019 werden eine Körperschaftsteuerzahlung von 14,6 Mio. Euro und eine Gewerbesteuerzahlung von 17,5 Mio. Euro erwartet.

Aufgrund eines Teilgewinnabführungsvertrages (Vergütung des stillen Gesellschafters) wurden 11,6 Mio. Euro an Gewinnen zur Abführung an den Träger abgeführt.

Der Bilanzgewinn von 25,6 Mio. Euro wird, abzüglich einer voraussichtlichen Ausschüttung an den Träger, in Höhe von 22,2 Mio. Euro zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet, um die Kreditvergabe in gewünschtem Maße zu ermöglichen.

Im Rahmen ihres bürgerschaftlichen Engagements reichte die Sparkasse KölnBonn 2019 insgesamt 12,4 Mio. Euro an 1.583 Vereine und Institutionen in Köln und Bonn aus.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

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

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

Darüber hinaus hat die Sparkasse KölnBonn keine Einträge in Lobbylisten.

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

Die Geschäftsleitung der Sparkasse KölnBonn ist in diversen Ausschüssen, Beiräten und Initiativen innerhalb und außerhalb der Sparkassenorganisation

sowie Stiftungen vertreten. Auf allen Hierarchieebenen engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv im Namen der Sparkasse KölnBonn für gemeinnützige – auch nachhaltige – Themen.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

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

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

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

Zur Verhinderung von Interessenkonflikten sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Geschäftsleitung spezielle interne Regelungen (unter anderem auch Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien) verbindlich zu beachten. So ist z. B. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Mitgliedern der Geschäftsleitung die Annahme von Geschenken grundsätzlich untersagt und nur in einem sehr engen Rahmen zulässig. Die Ausübung von Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist genehmigungspflichtig. Es erfolgen regelmäßige Kontrollen durch die Compliance-Funktion. In 2019 waren (wie in den Vorjahren) keine Verfehlungen, die Korruption bzw. Bestechung vermuten bzw. erkennen ließen, erkennbar.

Es wird versucht, betrügerische Handlungen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung mit allen erforderlichen Maßnahmen zu verhindern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere in den Vertriebsstellen – tragen entscheidend zur Identifizierung und Bekämpfung von

Finanzkriminalität bei. Es erfolgen regelmäßige und anlassbezogene Kontrollen durch die Compliance-Funktion. Durch regelmäßige Aufklärung werden die Beschäftigten sensibilisiert. Es wurden geeignete Prozesse zum Umgang mit finanzkriminellen Handlungen implementiert. Darüber hinaus arbeitet die Sparkasse kooperativ und effektiv mit den zuständigen Behörden zusammen.

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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