



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

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](mailto: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: 2020, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse KölnBonn ist mit ihren 3.681 Mitarbeitenden sowie einer Bilanzsumme von rund 27,8 Mrd. Euro zum 31.12.2020 eine der größten kommunalen Sparkassen 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 im Markt:

- Privatkundengeschäft (Retailvertrieb, Private Banking, Direktberatung)
- Firmenkundengeschäft (Gewerbe- und Geschäftskunden, Firmenkunden, Unternehmens- und Mittelstandskunden, Institutionelle Kunden, Immobilienkunden, Öffentliche Hand und Kommunen)

Die Sparkasse KölnBonn verfügt mit 65 Filialen und Filialdirektionen – davon 17 in Bonn und 48 in Köln – sowie einer Direktfiliale und einer Mobilen Filiale über das dichteste Filialnetz aller Kreditinstitute in den beiden Städten. Mit insgesamt 390 Geldautomaten weist die Sparkasse KölnBonn das engmaschigste Netz an Geldautomaten und Selbstbedienungsgeräten in beiden Städten auf. Das stationäre Filialnetz wird durch Direktfiliale und BusinessCenter an jeweils 2 Standorten mit eigenen Mitarbeitenden komplettiert. Auf unterschiedlichen digitalen Wegen bietet die Sparkasse KölnBonn zusätzlich 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 weitere Angebote 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.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Sparkasse KölnBonn ist ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie. In ihrer Geschäftsstrategie und in ihrem täglichen Handeln bekennt sich die Sparkasse zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik sowie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit. Unter Nachhaltigkeit werden die Schnittmenge und die Verzahnung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Themenbereichen verstanden. Die Sparkasse KölnBonn strebt den stetigen Ausbau ihres Handelns im Sinne klar formulierter Nachhaltigkeitskriterien an. In 2020 hat sie ihre Nachhaltigkeitspositionierung in unterschiedlichen Handlungsfeldern weiterentwickelt. Insbesondere wurden Nachhaltigkeitsstandards für das Gebäudemanagement, den Standardeinkauf, die Ver- bzw. Anmietung von Immobilien sowie die Geschäftsbeziehung mit Lieferanten und Dienstleistern implementiert (siehe auch Kriterium 10). Ebenso verpflichtet sich die Sparkasse, ihren Geschäftsbetrieb ab 2020 CO<sub>2</sub>-neutral zu gestalten, um einen Beitrag zur Erreichung der internationalen Klimaziele zu leisten (vgl. Kriterium 12).

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. Dabei unterliegt sie dem Regionalprinzip und ist in dem in der Satzung definierten Geschäftsgebiet tätig.

Die Wahrung von Menschenrechten ist für sie selbstverständlich. Darüber hinaus steht die Sparkasse KölnBonn für Chancengerechtigkeit. Jede Art von Diskriminierung oder Benachteiligung wird in der Sparkasse KölnBonn und im Verhältnis zu Beschäftigten – beispielsweise im Einstellungs-, Beförderungs-,

Vergütungs-, Weiterbildungs-, Arbeitsverteilungsprozess sowie bei zusätzlichen Leistungen (z.B. Vergünstigungen, Sonderleistungen, Zuwendungen) – nicht akzeptiert. Selbiges gilt im Verhältnis zu Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Lieferanten oder sonstigen Personen. Dies schließt Benachteiligungen und Diskriminierungen zum Beispiel auf Grund von körperlichen Einschränkungen und Behinderungen, Geschlecht, Alter, Familienstand, Abstammung, Sprache, Heimat und Herkunft, Nationalität, Glauben, religiöser oder politischer Überzeugung sowie sexueller Identität ein. Die Sparkasse KölnBonn verfolgt dabei eine Null-Toleranz-Politik für alle Formen der Geschlechterdiskriminierung, einschließlich verbaler, körperlicher und sexueller Belästigung. Dies gewährleistet sie unter anderem durch interne Dienstvereinbarungen sowie den auf der Homepage veröffentlichten Verhaltenskodex.

Ebenso beachtet die Sparkasse KölnBonn einen verantwortungsvollen Umgang mit knappen Ressourcen, um den Erhalt des natürlichen Ökosystems zu unterstützen. Die Nutzung von Digitalisierungspotenzialen 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 und 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 mit der Annahme des 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. Mit Unterzeichnung der "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften der Sparkassen-Finanzgruppe" im Oktober 2020 setzt sich die Sparkasse KölnBonn ambitionierte Ziele und leistet einen aktiven Beitrag, die Ziele des Pariser Klimaabkommens im Sinne der gesamten Volkswirtschaft zu erreichen. Weitere Informationen zur [Selbstverpflichtung](#) finden Sie auf unserer [Website](#).

Die Sparkasse KölnBonn strebt eine weitere sukzessive und langfristige Verbesserung in den unterschiedlichen Bereichen der Nachhaltigkeit an. Gemäß ihrer aktuellen Strategie will sich das Institut zu einer der nachhaltigsten Sparkassen und Regionalbanken Deutschlands weiterentwickeln. Dazu orientiert es sich an Themenbereichen einer bei Sparkassen etablierten Systematik ("Nachhaltigkeits-Landkarte"). Hiervon ausgehend werden

Optimierungspotenziale identifiziert und Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Die "Nachhaltigkeits-Landkarte" wurde in 2020 durch den Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) weiterentwickelt und besteht aus der strategischen Positionierung sowie 6 Handlungsfeldern, die in Form eines Hauses angeordnet sind

- Das Dach bilden Unternehmensführung und Strategie
- Personal und Geschäftsbetrieb stellen das Fundament für die Handlungsfelder Kundinnen und Kunden, Finanzierungsstandards und Eigenanlagen und Engagement vor Ort dar
- Kommunikation intern und extern steht als Querschnittsthema neben den 5 zuvor genannten Handlungsfeldern



Diese Handlungsfelder werden regelmäßig analysiert und bewertet. Dabei werden konkrete Maßnahmen zu den jeweiligen Handlungsfeldern identifiziert und Fortschritt sowie Zielerreichung überwacht.

Weiterhin liefern externe Nachhaltigkeitsratings, als neutrale Validierung, Ansätze zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Sparkasse KölnBonn. Auch der Austausch mit Nichtregierungsorganisationen ist ein weiterer Baustein zur Identifikation von Optimierungspotenzialen. Er wird im Rahmen von Stakeholderdialogen mehrfach und regelmäßig geführt.

Auf Basis der erarbeiteten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in 2020 wurde das Institut erneut im internationalen Nachhaltigkeitsrating von der renommierten Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS ESG mit einem 'C' ausgezeichnet und behält den Prime Status. In dem Segment „Financials/ Public & Regional Banks“ konnte sich die Sparkasse weiter verbessern und gehört nun zu den besten 10 % (Vorjahr: beste 20 %) von insgesamt 277 bewerteten Instituten in dieser Gruppe. Die international anerkannte Ratingagentur imug hat ihr Nachhaltigkeitsrating in 2020 ausgesetzt. Die Sparkasse KölnBonn wurde zuletzt mit der Ratingnote '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 wieder. 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 identifiziert die Sparkasse KölnBonn die Themen Ertragsicherung und -steigerung, Kundenbindung, Digitalisierung, Regulierung und Wettbewerbsdruck als bedeutende strategische Herausforderungen. Die Corona-Pandemie hat das Thema Nachhaltigkeit weiter ins Bewusstsein gerückt und Gesellschaft, Politik und Wirtschaft für nachhaltiges Handeln zunehmend sensibilisiert. Innerhalb der strategischen Gewichtung nimmt das Querschnittsthema Nachhaltigkeit einen immer größeren Stellenwert ein.

Die Sparkasse KölnBonn zeichnet sich insbesondere durch ihre Regionalität und Kundennähe aus. Dies zeigt sich auch im hohen Marktanteil, den es gegenüber dem Wettbewerb und unter Berücksichtigung des Regionalprinzips zu verteidigen gilt. Dabei müssen die Kundenwünsche nach Flexibilität, Schnelligkeit und Digitalisierung berücksichtigt werden. Die Sparkasse KölnBonn stellt sicher, dass die Geschäftsstrategie in ihren Grundzügen und Grundgedanken auch in den 100 %-igen Tochtergesellschaften umgesetzt wird.

Wie in Kriterium 1 beschrieben, hat die Sparkasse KölnBonn ihre strategischen Vorgaben zum Thema Nachhaltigkeit stetig 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 der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements hat die

Sparkasse KölnBonn die im Vorjahr analysierten Themen der wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit überprüft und dabei insbesondere folgende Fragestellungen berücksichtigt:

- Welche Anforderungen stellen die Stakeholder an die Sparkasse KölnBonn? Dabei orientierte sich das Institut beispielsweise an den Fragen von Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Trägern und der Zivilgesellschaft (vgl. Kriterium 9).
- 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 und -Rankings sowie der regelmäßigen Ist-Analyse im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.
- Welche aufsichtsrechtlichen Anforderungen gibt es zukünftig im Themenbereich Nachhaltigkeit? Zu nennen ist für die Sparkasse KölnBonn als national beaufsichtigtes Institut insbesondere das BaFin Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Zusätzlich geben europäische Verordnungen (z.B. EU –Taxonomieverordnung, EZB Guideline für Klima- und Umweltrisiken, EBA Guidelines "Loan and Origination" und "Management and Supervision of ESG Risks") richtungsweisende Impulse.

Ziel der Überarbeitung war es, die wesentlichen Handlungsfelder für die zukünftige Nachhaltigkeitsarbeit zu überprüfen und dabei neben den finanziellen Chancen und Risiken insbesondere auch die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit in den Fokus zu stellen. Eine darüber hinausgehende Differenzierung bzw. Abgrenzung zwischen der Outside-in- und der Inside-out-Perspektive nimmt die Sparkasse aktuell nicht vor.

Auf Basis dieser Analyse hat die Sparkasse KölnBonn folgende Handlungsschwerpunkte für ihre Nachhaltigkeitsarbeit bestätigt bzw. ergänzt:

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kreditgeschäft: Vermeidung von aus Nachhaltigkeitsicht kritischen Finanzierungen und Begleitung der Kundinnen und Kunden bei nachhaltigen Vorhaben.
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Anlagegeschäft: Erweiterung des Angebots nachhaltiger Geldanlagen, Schulung der Mitarbeitenden und Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die

Vermögensverwaltung.

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei den Eigenanlagen (Depot A): Vermeidung von aus Nachhaltigkeitssicht kritischen Investitionen.
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Geschäftsbetrieb: Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-neutrale Gestaltung des Geschäftsbetriebs sowie Entwicklung weiterer Nachhaltigkeitsstandards, z.B. für das Gebäudemanagement sowie für Lieferanten und Dienstleister.
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikocontrolling: Verankerung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Risikoinventur, Durchführung einer branchenorientierten Risikorelevanzanalyse zu Nachhaltigkeitsrisiken (Schwerpunkt Klimarisiken), Start einer Methodenentwicklung zur Durchführung von Klimarisikostresstests für ausgewählte Branchen.

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 z.B. 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 sicherstellt. Weitere wichtige Informationsquellen 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.

Im Rahmen der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Sparkasse KölnBonn werden sich verändernde Umfeldfaktoren wie z.B. steigende aufsichtsrechtliche Anforderungen genauso wie Chancen aufgrund sich verändernder Märkte, z.B. durch Green Finance berücksichtigt und genutzt.

### 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 unterschiedlichen Bereichen der Nachhaltigkeit. Das Institut setzt sich aktiv dafür ein, die Ziele des Pariser Klimaabkommens für die gesamte Volkswirtschaft zu erreichen. Neben dem Klima- und Umweltschutz fördert die Sparkasse durch ihr Handeln die Erreichung der 17 UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung. Das Engagement unterstreicht sie durch die Unterzeichnung der "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften der Sparkassen-Finanzgruppe". In diesem Rahmen verpflichtet sich das Institut dazu:

#### Den Geschäftsbetrieb ab 2020 CO<sub>2</sub>-neutral zu gestalten

- Eine jährliche systematische Erhebung der aus dem Geschäftsbetrieb verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie Veröffentlichung im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung findet statt
- Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden durch die Identifikation von Optimierungspotenzialen weiterhin kontinuierlich reduziert
- Die aus dem Geschäftsbetrieb verursachten, nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen sind regelmäßig, erstmalig ab 2020, durch die Unterstützung von zertifizierten Projekten kompensiert

#### Finanzierungen und Eigenanlagen auf Klimaziele auszurichten

- Im Firmenkreditgeschäft werden seit dem Geschäftsjahr 2019 die in der veröffentlichten Richtlinie beschriebenen Nachhaltigkeitsstandards eingehalten
- Das Risikomanagement für klimabedingte Risiken wird im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Anforderungen weiterentwickelt
- Im Investmentprozess der Eigenanlagen (Depot A) werden seit dem Geschäftsjahr 2019 die in der veröffentlichten Richtlinie beschriebenen Nachhaltigkeitskriterien eingehalten

#### Kundinnen und Kunden bei der Transformation zu unterstützen

- Kundinnen und Kunden werden auf dem Weg zu einer klimaschonenden und nachhaltigen Geschäftsausrichtung durch bedarfsorientierte Beratung sowie das Angebot von geeigneten Produkten und Dienstleistungen begleitet. Das Bewusstsein der Kundinnen und Kunden für nachhaltige Wertpapierinvestments wird gefördert
- Im Investmentprozess der hauseigenen Vermögensverwaltung werden seit dem Geschäftsjahr 2019 die in der veröffentlichten Richtlinie beschriebenen Nachhaltigkeitskriterien eingehalten
- Die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden werden in der Anlageberatung berücksichtigt sowie darauf basierend bedarfsgerechte Produktempfehlungen ausgesprochen
- Für alle Kundengruppen ist ein geeignetes nachhaltiges Finanzprodukt

verfügbar

#### Führungskräfte und Mitarbeitende zum Klimaschutz zu befähigen

- Führungskräfte und Mitarbeitende werden durch zielgruppenspezifische Schulungen über das Nachhaltigkeitsthema im Allgemeinen und bezogen auf die Wirkungsfelder der Sparkasse im Einzelnen informiert
- Nichtfinanzielle Ziele sind in Vergütungssystemen verankert
- Umweltfreundliche Mobilität und digitale Arbeitsformen sind gefördert

#### Den Klimaschutz vor Ort in den Kommunen voranzubringen

- Stakeholder-Dialoge zur klimafreundlichen und nachhaltigen Weiterentwicklung in der Region Köln/Bonn werden geführt
- Vereine und Initiativen in der Region Köln/Bonn sind durch das bürgerschaftliche Engagement gefördert

Die Priorisierung von Maßnahmen orientiert sich an ihrem Nutzen bzw. an ihrem Wirkungsgrad. Entsprechend wurden in 2019 vorrangig Nachhaltigkeitsstandards für das Kerngeschäft entwickelt. In 2020 lag der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb. Die einzelnen Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2020 lassen sich anhand der Systematik der Nachhaltigkeitslandkarte gliedern:

#### Unternehmensführung und Strategie

- Unterzeichnung der "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften der Sparkassen-Finanzgruppe"
- Veröffentlichung Leitbild zum Thema Tax Compliance

#### Kundinnen und Kunden

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen im Wertpapierberatungsprozess
- Nachhaltigkeitsschulungen für Wertpapierberatende
- Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien in der hauseigenen Vermögensverwaltung
- Erweiterung des Produktangebots an nachhaltigen Investmentfonds
- Online-Schulungsangebot für Kundinnen und Kunden zu Digitalisierungsthemen

#### Finanzierungsstandards und Eigenanlagen

- Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstandards im Firmenkreditgeschäft
- Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien im Eigengeschäft (Depot A)
- Seit 2019 jährliche Untersuchung des gewerblichen Kreditportfolios auf Branchenebene auf Nachhaltigkeitsrisiken sowie Bewertung der Branchenportfolios nach physischen und transitorischen Risiken
- Seit 2019 werden Nachhaltigkeitsrisiken regelmäßig in der Risikoinventur

betrachtet.

- Seit 2020 werden Nachhaltigkeitsrisiken im Zusammenhang mit der Risikoinventur detailliert auf ihre Relevanz für den 1-Jahres Horizont untersucht, und es wird eine Einschätzung zur mittel- bis langfristigen Risikowirkung (2030 und 2050), orientiert an den Pariser Klimazielen, abgegeben.

#### Engagement vor Ort

- Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung innerhalb der Region durch eine jährliche Ausschüttung der Bürgerdividende

#### Personal

- Ausbau der mobilen Arbeit
- Angebot eines systematischen Gesundheitsmanagements zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten
- Bündnispartnerin der Initiative MIT FRAUEN IN FÜHRUNG sowie der Initiative Väternetzwerk
- Verfolgung eines Gleichstellungsplans
- Durchführung eines Digitalisierungsführerscheins für alle Mitarbeitende

#### Geschäftsbetrieb

- Bezug von Ökostrom seit dem 01.01.2020
- Verpflichtung zur CO<sub>2</sub>-neutralen Gestaltung des Geschäftsbetriebs ab 2020
- Kompensation der aus dem Geschäftsbetrieb verursachten, noch nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen für das Geschäftsjahr 2020
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards im Gebäudemanagement
- Aufruf zur Steigerung der Ressourceneffizienz (Energie, Wasser und Papier) durch eine regelmäßige Sensibilisierung aller Beschäftigten
- Positive Einwirkung auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz durch das Angebot eines subventionierten Jobtickets sowie die Vorgabe zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstfahrten
- Angebot von kostenlosen Ladestationen für E-Autos in den Hauptstandorten für Mitarbeitende
- Sukzessive Umstellung der Dienstwagen auf Hybrid- bzw. Elektromodelle
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten und Dienstleister
- Implementierung von Nachhaltigkeitsstandards für die Ver- und Anmietung von Immobilien
- Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien für den Standardeinkauf

#### Kommunikation intern und extern

- Aufbau und Weiterentwicklung einer Nachhaltigkeits-Homepage mit relevanten, themenbezogenen Inhalten
- Aktive Führung von Stakeholder-Dialogen zur klimafreundlichen und

- nachhaltigen Weiterentwicklung insbesondere in der Region Köln/Bonn
- Regelmäßige Teilnahme an Ratingprozessen
  - Jährliche Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts
  - Regelmäßige Sensibilisierung, Schulung und Information über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen von Mitarbeitenden über interne Kommunikationsmedien

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. Als Finanzdienstleister resultiert die wesentliche Wertschöpfung aus der Aufnahme von Geldeinlagen und der Weitergabe in Form von Krediten. Hinzu kommen von Kundinnen und Kunden nachgefragte Finanzprodukte und Dienstleistungen. 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:

- Mitarbeitende sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Bankengeschäft. Dementsprechend fördert und unterstützt das Institut seine Mitarbeitenden. Diese werden tariflich beschäftigt, mit allen sich daraus ergebenden Schutzmechanismen (z.B. Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz).
- Im Bereich der Betriebsökologie steuert das Institut seine Umweltwirkung proaktiv mit den Zielen einer geringstmöglichen Umweltbelastung und

CO<sub>2</sub>-Emission. Einlagen werden überwiegend regional eingesammelt und dienen weitestgehend der regionalen Kreditvergabe im Privat- und Firmengeschäft im Geschäftsgebiet.

- Allen Menschen in der Region werden moderne Finanzdienstleistungen angeboten.
- Dem öffentlichen Auftrag entsprechend steht die dauerhafte Werterhaltung und nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung im Fokus der verantwortungsvollen und risikobewussten Geschäftstätigkeit.

Mit ihrem vielseitigen gesellschaftlichen Engagement handelt die Sparkasse KölnBonn seit jeher als verantwortungsbewusstes Unternehmen.

In 2020 wurde eine Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister entwickelt. Die Vereinbarung beinhaltet ökologische, soziale sowie unternehmensethische Grundwerte für die Geschäftsbeziehung der Sparkasse KölnBonn zu ihren Lieferanten und Dienstleistern. Diese Grundwerte beruhen auf international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards und beinhalten folgende Elemente, die in der Vereinbarung weiter detailliert sind.

#### Ökologische Verantwortung (Environment)

- Umweltschutz
- Klimaschutz

#### Soziale Verantwortung (Social)

- Menschenrechte
- Anti-Diskriminierung
- Arbeitnehmerrechte
- Verbot von Zwangs-, Kinder- und Schwarzarbeit

#### Verantwortliche Unternehmensführung (Governance)

- Geschäftsethik

Die Sparkasse KölnBonn betrachtet die Einhaltung der Grundwerte als wichtige Grundlage für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern. Die prozessuale Implementierung sieht vor, dass bei Neuverträgen die ökologischen, sozialen und unternehmensethischen Grundwerte an den Geschäftspartner adressiert bzw. mit diesem vereinbart werden. Bei bestehenden Lieferanten und Dienstleistern werden diese Grundwerte sukzessive in die Vertragsbeziehung implementiert. Der Umstellungsprozess hat im Dezember 2020 begonnen.

Eine Verletzung bzw. Ablehnung dieser Grundsätze durch Lieferanten oder Dienstleister der Sparkasse KölnBonn kann in einem stufenweisen Prozess bis zu einer Beendigung der Geschäftsverbindung bzw. dem Abbruch der Vertragsverhandlungen führen. Die vollständige [Lieferanten- und Dienstleisterrichtlinie](#) ist auf der [Website](#) abrufbar (siehe auch Kriterium 17).



Ein wirksames Compliance-Management-System bei Auslagerungen ist dabei obligatorisch. Bei Auslagerungen wird dem Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn darüber hinaus ein jederzeitiges und vollumfängliches Einsichts- und Informationsrecht eingeräumt. Soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind nicht bekannt.

Für den eigenen Geschäftsbetrieb wurden in 2020 außerdem Nachhaltigkeitsstandards für das Gebäudemanagement, für Miet- und Kaufgeschäfte von Immobilien sowie für den Standardeinkauf definiert (Vgl. hierzu Kriterium 12).

Die in 2019 implementierte Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Firmenkreditgeschäft wurde in 2020 weiterentwickelt. Die Nachhaltigkeitsrichtlinien für das Depot A sowie für die hauseigene Vermögensverwaltung finden weiterhin Anwendung (siehe Kriterium 10).

Ebenfalls beachtet das Institut in jeglichen Geschäftsprozessen die Grundsätze von ressourcensparendem Arbeiten (siehe Kriterium 12). Demnach werden in den wesentlichen Teilen der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses entwickelt die Sparkasse bestehende Nachhaltigkeitsrichtlinien weiter bzw. implementiert in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen neue Richtlinien.

---

## 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. Die Funktion einer sogenannten Nachhaltigkeitsbeauftragten (hier und im Weiteren Nachhaltigkeitsreferentin) ist in dem Team Strategieentwicklung und Nachhaltigkeit in der Organisationseinheit Unternehmensentwicklung etabliert. Die Organisationseinheit ist dem Vorstandsvorsitzendem zugeordnet. Der Nachhaltigkeitsreferentin obliegt die operative Verantwortung und das Management von Nachhaltigkeitsthemen, die Beratung der Geschäftsleitung und Fachbereiche hinsichtlich nachhaltiger Themen 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 nachhaltige Ausrichtung und die sich daraus ergebenden Nachhaltigkeitsziele bilden für die Sparkasse KölnBonn die Grundlage, um Maßnahmen für eine weitere Integration von Nachhaltigkeitsthemen zu erkennen und zu priorisieren. Die Priorisierung findet im Hinblick auf den Nutzen bzw. Wirkungsgrad statt. Unter Verwendung der Nachhaltigkeits-Landkarte lassen sich die priorisierten Maßnahmen den Handlungsfeldern zuordnen, steuern und umsetzen.

Auf Basis der regelmäßigen Analyse zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit wurden im Jahr 2020 im Wesentlichen die im Folgenden beschriebenen Nachhaltigkeitsstandards entwickelt, in Richtlinien verankert und in internen Prozessen implementiert:

In 2020 wurde eine Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister entwickelt (vgl. Kriterium 4 und 17). Die prozessuale Implementierung sieht vor, dass bei Neuverträgen die ökologischen, sozialen sowie unternehmensethischen Grundwerte an den Geschäftspartner adressiert bzw. mit diesen vereinbart werden. Bei bereits bestehenden Lieferanten- und

Dienstleisterbeziehungen werden diese Grundwerte sukzessive in die Vertragsbeziehung implementiert. Eine Verletzung bzw. Ablehnung dieser Grundsätze durch Lieferanten oder Dienstleister der Sparkasse KölnBonn kann in einem stufenweisen Prozess bis zu einer Beendigung der Geschäftsverbindung bzw. dem Abbruch der Vertragsverhandlungen führen.

Ebenso verpflichtet sich die Sparkasse im Standardeinkauf zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sowie zur Erfüllung von ambitionierten Zielen (vgl. Kriterium 12). Die Sparkasse KölnBonn stellt durch interne verbindliche Prozesse und Regularien sicher, dass im Bestellungsprozess ausschließlich Produkte bestellt und Dienstleistungen in Auftrag gegeben werden, die die in der Richtlinie dargestellten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Daraus kann in der Konsequenz auch eine Ablehnung des entsprechenden Produktes oder der Dienstleistung resultieren.

Eine Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Gebäudemanagement umfasst Nachhaltigkeitsstandards zum Betrieb und Sanierung von Gebäuden sowie zum Neubau von Immobilien (vgl. Kriterium 12). Die prozessuale Implementierung erfolgt im Neubau-, Sanierungs- und Betriebsprozess. Infolgedessen wird gesichert, dass im täglichen Handeln die in der Richtlinie beschriebene ESG-Systematik eingehalten wird.

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie Vermietungsgeschäft der Sparkasse KölnBonn beinhaltet Anforderungen und Erwartungen an Unternehmen, mit denen sie Miet- und Kaufgeschäfte von Immobilien realisiert. Infolgedessen wird sichergestellt, dass im täglichen Handeln die in der Richtlinie beschriebene ESG-Systematik eingehalten wird. Daraus kann in der Konsequenz auch eine Ablehnung des entsprechenden Geschäfts resultieren.

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Firmenkreditgeschäft wurde überarbeitet und um einzelne Aspekte ergänzt bzw. konkretisiert. Die Prüfung der Nachhaltigkeitskriterien erfolgt weiterhin 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 weiterhin die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien 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 Effizienzgewinne zu nutzen und die Inanspruchnahme von Ressourcen zu vermindern.

Alle Nachhaltigkeitsthemen werden auf einer eigenen 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 Handlungsfelder (siehe Kriterium 1) können Optimierungspotenziale 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) einen Mindestscore für das Gesamtportfolio sowie Ausschlüsse für bestimmte Investments auf. Die Richtlinie wird mindestens monatlich auf Einhaltung überprüft.

Ebenso misst die Sparkasse KölnBonn jährlich ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen mit Hilfe des VfU\*-Tools und veröffentlicht diese im Nachhaltigkeitsbericht. Die Erhebung ist Ausgangspunkt für die Identifizierung von Reduktionspotenzialen sowie für die Berechnung der noch verbleibenden und zu kompensierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen (vgl. hierzu Kriterium 12).

\* 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. Dies hat sie in einem Verhaltenskodex dokumentiert. Der Kodex zeigt Werte und Verhaltensprinzipien auf, zu denen sich die Sparkasse KölnBonn bekennt. Darüber hinaus verknüpft er 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.

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 Einbeziehung von ökologischen und sozialen Aspekten im wirtschaftlichen Handeln sorgt für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit innerhalb der Region. So bestehen unter anderem eigene Richtlinien für die hauseigene Vermögensverwaltung sowie für die Eigenanlagen (Depot A). Eine Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Firmenkreditgeschäft wurde bereits 2019 in Kraft gesetzt. Ebenfalls bezieht das Institut im Wertpapierberatungsprozess die

Nachhaltigkeitspräferenzen ihrer Kundinnen und Kunden in die Anlageempfehlung mit ein (siehe auch Kriterium 10). Mit einer neuen Lieferanten- und Dienstleistervereinbarung (LDV) definiert die Sparkasse seit Dezember 2020 ihr Nachhaltigkeitsverständnis auch in der Wertschöpfungskette gegenüber Lieferanten und Dienstleistern. Die Vereinbarung wird in die Vertragsgestaltung mit Lieferanten und Dienstleistern aufgenommen und in Form einer Richtlinie auf der Nachhaltigkeitswebsite kommuniziert.

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

60 % der nicht ruhegeldfähigen Ergebniszulage werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von 5 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 % direkt und eine Erdienung weiterer 50 %, die wiederum über einen Ziel-Ist-Abgleich des "Ergebnisses nach Steuern" der Nachhaltigkeit unterworfen und mit einer Sperrfrist von einem Jahr belegt werden.

## 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 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.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind auf 5 Jahre befristet. Neben der Festvergütung wird als variable Vergütung eine nicht ruhegeldfähige



Ergebniszulage gewährt, deren Auszahlung auf den Unternehmensergebnissen sowie der individuellen und organisationseinheitsbezogenen Zielerreichung basiert. Die Zielkriterien für die Vorstandsmitglieder der Sparkasse KölnBonn leiten sich direkt aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab und beinhalten neben finanziellen auch mehrere nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Neben der Verbesserung der Organisationsfitness, welche unter anderem durch einen Organisationspuls (Organizational Health Index (OHI)), einen Motivationsindex und die Steigerung der Kundenorientierung operationalisiert ist, wird die Nachhaltigkeit explizit über das ESG Corporate Rating gemessen. Bei diesem Rating handelt es sich um die Bewertung der sozialen und governancebezogenen sowie ökologischen Leistung der Sparkasse. Die Zielbewertung bzw. -feststellung für das aktuelle Geschäftsjahr erfolgt durch den Verwaltungsrat, nach Beratung durch den Vergütungskontrollausschuss. Unter der Voraussetzung, dass bestimmte Kriterien zur Risiko-, Kapital-, und Liquiditätssituation eingehalten werden und keine Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) nach § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a und Nr. 6 KWG vorliegt, wird die nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage zu 40 % im Vergütungsjahr (für das Vorjahr) ausgezahlt beziehungsweise erdient, während die übrigen 60 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von 5 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 wurden 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, erdienten und zurückzubehaltenden Anteile entsprechend. Ebenso führt sitten- oder pflichtwidriges Verhalten zu einer Verringerung der nicht 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.

#### Vergütungspolitik für Führungskräfte unterhalb Geschäftsleiter Ebene 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 2019](#)).

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 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.

#### 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 Mitarbeitenden (Summe aller fixen und variablen Vergütungskomponenten\*) zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlte Vergütung) beträgt für das Geschäftsjahr 2019 3,6 (in 2018: 4,4) zu 1. Unter der Prämisse, dass sich die variable Vergütung des höchstverdienenden Mitarbeiters für das Geschäftsjahr 2020 nicht verändert, ist für das Jahr 2020 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.

\* für weitere Informationen siehe auch [Offenlegungsbericht 2019](#)

## 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 ermittelt und die Zusammenstellung gegebenenfalls aktualisiert. Ein umfassender Prozess zur Identifikation der relevanten Anspruchsgruppen besteht derzeit nicht. Aufgrund der Rechtsform einer öffentlich-rechtlichen Anstalt sind im weiteren Sinne alle Menschen in der Region als Stakeholder der Sparkasse KölnBonn zu identifizieren.

Einzelne Gruppen sind jedoch hervorzuheben:

Privat- und Firmenkundinnen und -kunden, 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, Nichtregierungsorganisationen und gemeinnützige Vereine.

Als nachhaltig ausgerichtetes Kreditinstitut ist der Anspruch des Instituts eine stetige Weiterentwicklung in den verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit. Hierfür führt die Sparkasse regelmäßig Stakeholderdialoge mit verschiedenen Anspruchsgruppen durch. Ein solcher Austausch findet unter anderem durch den jährlichen Jahresabschluss inklusive Lage- und nichtfinanziellen Bericht statt. Darüber hinaus informiert die Sparkasse auf einer eigenen Nachhaltigkeitshomepage über ihr Nachhaltigkeitsengagement. Auch Kunden- und Medieninformationen sowie Beiträge in den Sozialen

Netzwerken kommunizieren Nachhaltigkeitsthemen in die Öffentlichkeit.

Durch Befragungen ihrer Kundinnen und Kunden und ein aktives Beschwerdemanagement für (Nicht-)Kundinnen und Kunden verbessert sich die Sparkasse KölnBonn kontinuierlich. 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 Konzept aus Sekundäranalysen sowie qualitativen und quantitativen Kundenbefragungen. Ihre Ergebnisse münden in ein regelmäßiges Reporting.

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 9 Dimensionen ermöglicht. Die Befragung misst die Fitness eines Unternehmens hinsichtlich seiner Zukunftsfähigkeit aus Sicht der Mitarbeitenden. Die Befragung gibt Auskunft über den aktuellen Status der Unternehmenskultur und die Veränderungsfähigkeit des Hauses. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Rahmen von insgesamt circa 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 vierteljährlicher Puls-Check durchgeführt. Hierbei werden etwa ein Drittel bzw. ein Viertel aller Mitarbeitenden zufällig ausgewählt und per E-Mail zur Befragung eingeladen. Das Ziel ist die kontinuierliche Messung des Fortschritts der identifizierten 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.

Für Mitarbeitende sind seit Jahren weitere 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.

Über den Zweckverband der Sparkasse KölnBonn, mit den Städten Köln und

Bonn als Träger, wird die Besetzung des Verwaltungsrates bestimmt. Die Vertreterinnen und Vertreter der Städte Köln und Bonn sowie die Mitglieder des Verwaltungsrates und Unterausschüssen werden regelmäßig und umfassend informiert sowie bei geschäftspolitischen Entscheidungen eingebunden. Der Verwaltungsrat ist auch mit Mitarbeitervertreterinnen und –vertretern besetzt.

Neben der Nachhaltigkeitshomepage nutzt die externe Kommunikation Medieninformationen, ein Kundenmagazin und eine Internetseite "gut-fuer-koeln-und-bonn.de" für die Veröffentlichung nachhaltiger Themen der Sparkasse. 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 der nichtfinanzielle Bericht veröffentlicht.

Ebenfalls tauscht sich die Sparkasse KölnBonn regelmäßig mit Nichtregierungsorganisationen aus. Das Ziel ist, die jeweiligen Grundpositionen und Hintergründe besser zu verstehen und darauf basierend Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

## 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 2020 wurden insgesamt 188 Ideen eingereicht. Davon konnten bislang 10 Ideen umgesetzt werden. Zwanzig weitere gute Ideen befinden sich in der Umsetzungsprüfung. Nach einem definierten Punktesystem werden die Ideen mit dem höchsten Nutzen identifiziert, die besten werden mit Geldprämien und weitere mit Sachprämien belohnt. Über die Prämierung der Ideen aus 2020 wird in 2021

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, auch zugunsten von Umweltprojekten. Im Jahr 2020 war ein Sozialtag coronabedingt nicht möglich. Sobald wie möglich sollen Sozialtage wieder stattfinden.

Ein verstärkter Bedarf an nachhaltigen Produkten hat das Institut dazu bewogen den bisherigen Institutsfonds 'Deka Dividenden RheinEdition' durch die Entwicklung und prozessuale Implementierung eines Nachhaltigkeitsfilters in einen Nachhaltigkeitsfonds 'Deka Nachhaltigkeit Dividenden RheinEdition' umzuwandeln. Der Umstellungsprozess wurde in Form von Dialogen, z.B. mit dem Fair Finance Guide Deutschland, einer Nichtregierungsorganisation, ergänzt. Ziel war hierbei den entwickelten Nachhaltigkeitsfilter kritisch zu beleuchten. Auf Basis des Austauschs wollen sowohl Sparkasse als auch Fair Finance Guide Deutschland weiter anknüpfen und diesen in 2021 fortführen.

Die vom Deutschen Sparkassen und Giroverband entwickelte "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften der Sparkassen-Finanzgruppe" begrüßt die Sparkasse KölnBonn und hat sich als eine der ersten Sparkassen zur Erfüllung von ambitionierten Zielen verpflichtet (siehe Kriterium 3).

Die Corona-Krise hat in 2020 bei Kundinnen und Kunden Bedarf an schneller und unbürokratischer finanzieller Unterstützung ausgelöst. Um Hilfen für Gewerbe- und Firmenkundinnen und -kunden mit Liquiditätsschwierigkeiten angesichts der Corona-Krise zu beschleunigen, hatte das Institut kurzfristig einen Liquiditätsrechner für die eigene Internetseite entwickelt. Auf diese Weise konnten Kundinnen und Kunden in wenigen Schritten mögliche Liquiditätslücken ermitteln und diese an die Sparkasse weiterleiten. Im Rahmen des Corona-Soforthilfeprogramms wurden in 2020 4.364 Anträge bearbeitet und Kredite mit einem Gesamtvolumen von 529 Mio. Euro bewilligt. Bei diesem Programm ging die Sparkasse KölnBonn in Vorleistung, bis staatliche Fördermittel greifen. Ebenso gab es die Möglichkeit für gewerbliche wie auch für Privatkundinnen und -kunden Kreditraten auszusetzen.

---

## 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. In 2020 wurde die Integration von Nachhaltigkeitskriterien im bestehenden Beratungsprozess weiter ausgebaut. Dies bedeutet, dass in jeder Anlageberatung die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden berücksichtigt werden. Durch intensive Schulungsmaßnahmen der Mitarbeitenden wurde darüber hinaus dieser Entwicklung Rechnung getragen. Weiterhin konnten die Kundenbestände (Volumen der investierten Gelder) in den nachhaltigen Investmentfonds gegenüber dem Vorjahr erneut deutlich ausgebaut werden.

Im Jahr 2020 wurde die Produktpalette an nachhaltigen Geldanlagen wie geplant weiter ausgebaut. Zum 01.01.2021 wurde ein hauseigener Institutsfonds mit Nachhaltigkeitskriterien ausgestattet und in DekaNachhaltigkeit Dividenden RheinEdition umbenannt. Diesen Kurs möchte die Sparkasse auch in 2021 fortsetzen, indem das Produktangebot von nachhaltigen Geldanlagen weiter ausgebaut wird, um den wachsenden Bedarf der Kundinnen und Kunden zu bedienen.

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 % 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 2020 wurden von der Sparkasse KölnBonn insgesamt 3.339 Förderkredite der KfW und NRW.BANK mit einem Volumen von 852.431,47 Tsd. Euro vermittelt, die sich wie folgt aufgliedern:

Kategorie	Förderkredite (Stück)	Förderkredite Volumen (in Tsd. Euro)
Kredite für ökologische Zwecke*	392	100.617
Kredite für soziale Zwecke**	487	82.915
Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung***	1.992	610.344
Förderung von Unternehmensgründungen	468	58.555

\* 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

\*\*\* Beinhaltet ein Kreditvolumen von 529 Mio. Euro aus dem Corona-Soforthilfeprogramm (siehe Kriterium 9)

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 Firmenkreditgeschäft mit folgender Systematik umgesetzt und in 2020 weiterentwickelt:

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.

Über diese Kriterien hinaus begleitet die Sparkasse ihre Kundinnen und Kunden aktiv im Transformationsprozess zu mehr Nachhaltigkeit. Beispielsweise hat das Institut in 2020 auf Basis einer individuellen Vereinbarung erstmals einen Firmenkredit vergeben, dessen Zins sich in Abhängigkeit der Entwicklung eines definierten Nachhaltigkeitsratings verändert.

Weiterhin berücksichtigt die Sparkasse KölnBonn in der [hauseigenen Vermögensverwaltung](#) sowie im [Depot A](#) Nachhaltigkeitskriterien, 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 Nachhaltigkeitskriterien 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 finden Sie auf der [Website](#).

Mit der Spendenaktion in 2020 anlässlich des Weltspartages hat die Sparkasse KölnBonn erneut das Thema Nachhaltigkeit in den Vordergrund gestellt. Für jedes eingereichte Bild spendete die Sparkasse KölnBonn 5 Euro bis zur Gesamtsumme von 5.000 Euro an den Wissenschaftsladen Bonn e. V. mit dem Projekt "Tausende Gärten in Köln und Bonn". Der Verein hat es sich zur Aufgabe gemacht, bei Kita-Kindern in Köln und Bonn das Bewusstsein für Wildpflanzen als Existenzgrundlage für Tiere durch aktive, naturnahe Mitgestaltung ihres Kitageländes zu fördern. Zusätzlich unterstützte die Sparkasse KölnBonn gemeinsam mit der Kreissparkasse Köln und der Dekabank

die Deutsche Bundesstiftung Umwelt Naturerbe beim Gewässerschutz in der Wahner Heide mit einer gemeinsamen Spende in Höhe von 15.000 Euro. Hiermit wurde das Vorhaben gefördert, ein verlandetes Gewässer zu entschlammern und nicht standortgerechte Nadelgehölze an einem natürlichen Bachlauf im Hähnensiefen auf größerer Fläche zu entfernen.

Im Rahmen des Ideenmanagements bringen Mitarbeitende regelmäßig Ideen ein. Im November 2019 wurde eine interaktive Ideenplattform eingeführt, auf der es zum Thema Nachhaltigkeit eine separate Kategorie gibt (siehe Kriterium 9). Für Hinweise, Anregungen und Fragen zum Thema Nachhaltigkeit können interne Kommunikationswege genutzt werden.

Als interner Treiber von Innovationen ist ein auf Digitalisierung spezialisiertes Team "Digitale Innovation" im Bereich der Unternehmensentwicklung verankert. Der strategischen Zielsetzung folgend sollen im Rahmen eines digitalen Bildungsauftrags die Menschen innerhalb der Region Köln und Bonn bei dem Aufbau digitaler Kompetenzen unterstützt werden. Diesbezüglich wurden beispielsweise in 2020 Fitnetz-Wochen durchgeführt. In diesem Rahmen wurde interessierten Kundinnen und Kunden die digitale Welt des Bankings im Allgemeinen sowie eigene digitale Produkte vorgestellt. Neben der Weiterentwicklung von digitalen Produkten befasst sich das Team beispielsweise mit der Automatisierung von betriebsinternen Prozessen sowie mit innovativen Technologien, wie z.B. Blockchain. Die Nutzung von Digitalisierungspotenzialen und die Einbeziehung von ökologischen Aspekten wirken positiv auf das Ziel, den Ressourcenverbrauch langfristig und nachhaltig zu senken (siehe auch Kriterium 12). Beispielsweise werden ab 2021 Überweisungsbelege, Schecks und Legitimationsdokumente in den Filialen gescannt und digital versendet. Folglich wird mit der Einführung von „Filialscanning“ neben effizienteren Prozessen auch der Papierverbrauch reduziert.

Im Rahmen der umgesetzten Maßnahmen des Geschäftsjahres 2020 hat das Institut neue Erkenntnisse und Erfahrungen gewonnen. Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess werden weitere Optimierungspotenziale identifiziert, Maßnahmen abgeleitet sowie priorisiert.

## 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 bei der gesamten Wertpapieranlage der Sparkasse (Depot A) Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt (entspricht 100%).

---

# 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.

Ein Kreditinstitut und Finanzdienstleister verbraucht natürliche Ressourcen in einem geringeren Umfang, 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 die Belastungen durch Luftverschmutzung und CO<sub>2</sub>-Emission relativ selten bzw. gering ausgeprägt.

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 CO<sub>2</sub>-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.

Die Sparkasse hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, sorgsam mit Ressourcen umzugehen und den Ressourcenverbrauch langfristig und nachhaltig zu senken. Um einen aktiven Beitrag zur Erreichung der internationalen Klimaziele zu leisten, hat sie sich dazu verpflichtet ihren Geschäftsbetrieb bereits ab 2020 CO<sub>2</sub>-neutral zu gestalten. CO<sub>2</sub>-Emissionen werden durch die Identifikation von Optimierungspotenzialen weiterhin kontinuierlich reduziert. Hierzu werden in einer jährlichen Ist-Analyse die Ressourcenverbräuche strukturiert erhoben, mittels der Systematik des VfU\*-Tools in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet und im jährlichen CSR-Bericht veröffentlicht. Dieser Erhebungsprozess wird systematisch weiterentwickelt.

Neben unterjährigen Analysen wird alle 4 Jahre (zuletzt in 2019) ein Energieaudit gemäß EDL-G und der DIN EN 16247-1 durchgeführt. Hierbei wird der Energieverbrauch der gesamten Sparkasse erhoben und anschließend Optimierungspotenziale abgeleitet und durch den Vorstand beschlossen. Beispielhafte durchgeführte Maßnahmen sind die Optimierung der raumluftechnischen Anlagen im Hinblick auf die Antriebstechnik, das automatische Ausschalten des PCs nach Abmeldung vom Server und die Anpassung der Standardeinstellungen aller Drucker auf "beidseitiger Druck". Zur weiteren Reduzierung der betrieblich verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen bezieht die Sparkasse ab dem 01.01.2020 für das Gesamthaus Ökostrom und achtet bei der Beleuchtung der betrieblich genutzten Flächen auf Energieeffizienz. Durch das Jobticket und die Vorgabe (Reiserichtlinie) zur bevorzugten Nutzung des ÖPNV für Dienstfahrten wird zusätzlich positiv auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz eingewirkt.

Für das Jahr 2020 wurden die nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen in Höhe von 4.000 Tonnen durch die Unterstützung von 4 zertifizierten Projekten (jeweils 1.000 Tonnen) kompensiert\*\*:

- Sauberes Trinkwasser in Uganda
- Windenergie in Indien
- Effiziente Kochöfen in Ghana

- Waldschutz in Peru

Bei der Projektauswahl wurden internationale Standards, wie der Gold Standard und der Verified Carbon Standard, sowie die globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) als Kriterien herangezogen. Grund hierfür ist neben der Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen weitere soziale Kriterien in den jeweiligen Ländern zu fördern, wie zum Beispiel die Bekämpfung von Armut und die Verbesserung der Lebensbedingungen in Schwellen- und Entwicklungsländern.

Der gesamte Kompensationsprozess ist durch das Label „klimaneutral“ und unsere Urkunde nachvollziehbar. Erfahren Sie mehr unter [www.climatepartner.com/15546-2012-1001](http://www.climatepartner.com/15546-2012-1001).

Eine bindende Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Gebäudemanagement unterstützt die zukünftige Minderung der jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen und reduziert entsprechend den Anteil des zu kompensierenden Volumens. Die Richtlinie orientiert sich an den Kriterien des DGNB und umfasst folgende Nachhaltigkeitsstandards zu den jeweiligen Themenfeldern:

- Betrieb von Gebäuden
  - Managementprozess sowie zentrale Themen der Betreiberverantwortung
  - Managementprozess des Ressourcenmanagements
  - Mobilitätskonzept
- Neubau von Immobilien
  - Ziel ist die Erreichung des DGNB-Gold-Standards
- Sanierung von Gebäuden
  - Maßnahmen zum Umweltschutz
  - Einbezug des thermischen, akustischen sowie visuellen Komforts
  - Maßnahmen zur Sicherheit innerhalb der Gebäuden
  - Konzept der Barrierefreiheit in den Gebäuden

Die prozessuale Implementierung erfolgt im Neubau-, Sanierungs- und Betriebsprozess. Infolgedessen wird gesichert, dass im täglichen Handeln die in der Richtlinie beschriebene ESG-Systematik eingehalten wird (siehe auch Nachhaltigkeitsrichtlinie im [Gebäudemanagement](#) auf der [Website](#)).

Ebenso verpflichtet sich die Sparkasse im Standardeinkauf zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sowie zur Erfüllung von ambitionierten Zielen. Unter anderem ist das übergeordnete Ziel, den Anteil an Artikeln im Standardeinkauf mit Umweltlabeln jährlich um 5 Prozentpunkte zum Basisjahr 2020 (mit 57 %) zu erhöhen. Einhergehend erhöht sie in den nächsten Jahren sukzessive den Anteil der Papierprodukte mit Umweltkennzeichen (FSC, PEFC, EU-Ecolabel) auf mind. 90 % in 2020 bzw. 95 % in 2021. In 2022 werden ausschließlich Printprodukte mit höherwertigen Standards wie Blauer Engel oder FSC Recycled verwendet (siehe auch Nachhaltigkeitsrichtlinie im [Standardeinkauf](#)).

auf der [Website](#)).

Die Sparkasse KölnBonn stellt durch interne verbindliche Prozesse und Regularien sicher, dass im Bestellungsprozess ausschließlich Produkte bestellt und Dienstleistungen in Auftrag gegeben werden können, die die in der Richtlinie dargestellten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Daraus kann in der Konsequenz auch eine Ablehnung des entsprechenden Produktes oder der Dienstleistung resultieren. Nachhaltigkeitsrisiken werden seit 2019 im gewerblichen Kreditportfolio auf Branchenebene untersucht. Ebenso werden Branchenportfolios anhand von physischen und transitorischen Risiken bewertet. Darüber hinaus betrachtet die Sparkasse KölnBonn seit 2019 Nachhaltigkeitsrisiken regelmäßig in der Risikoinventur. In diesem Zusammenhang untersucht das Institut seit 2020 Nachhaltigkeitsrisiken detailliert auf ihre Relevanz für den 1-Jahres Horizont und nimmt eine Einschätzung zur mittel- bis langfristigen Risikowirkung (2030 und 2050), orientiert an den Pariser Klimazielen, vor.

Darüber hinaus wurde bisher 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.*

*\*\* Da aufgrund der verzögerten Vorlage der Nebenkostenabrechnungen das finale Volumen der verbrauchten CO<sub>2</sub>-Emissionen für das Geschäftsjahr 2020 erst Ende 2021 erhoben werden kann, basieren die Werte auf einer Hochrechnung. Sofern nach Vorliegen aller für 2020 relevanten Verbrauchswerten noch zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen notwendig sind, wird eine nachträgliche Kompensation vorgenommen.*

## 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

	2019 in t	2019 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**	2018 in t	2018 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**	2017 in t	2017 in t je Mrd. EURO Bilanzsumme**
Kopier- u. Druckerpapier	96,30	3,55	116,43	4,39	108,59	4,16
Briefbögen	8,01	0,30	6,17	0,23	6,10	0,23
Kontoauszüge	54,22	2,00	62,30	2,35	58,08	2,23
Weiteres Büropapier*	2,17	0,08	-	-	-	-
Summe	160,70	5,93	184,90	6,97	172,77	6,62

\* Seit 2019 systematische Erfassung möglich; Enthält Kartonregister, Rollenpapier, Banderolenpapier etc.

\*\* Bilanzsumme 2019: 27,1 Mrd. Euro, 2018: 26,5 Mrd. Euro, 2017: 26,1 Mrd. Euro

In 2019 hat sich der jährliche Papierverbrauch je Milliarden Euro Bilanzsumme um 14,90 %, absolut um 13,09 %, verringert. Primärer Grund sind die in 2019 durchgeführten Maßnahmen zur Reduktion des Papierverbrauchs. Nennenswert sind insbesondere die strategiekonforme Nutzung von Digitalisierungspotenzialen, wie z.B. der Ausbau der Pen Pads zur digitalen Unterschrift bei Verträgen sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen umweltbewussten Umgang mit Ressourcen.

Bei Produktionsaufträgen zu Printprodukten wie Briefbögen, Formularen oder Flyern, achtet die Sparkasse KölnBonn bei der Papierbeschaffung auf umweltfreundliche Lösungen. Dabei orientiert sie sich an gängigen Marktstandards wie FSC, PEFC, EU-Ecolabel sowie einem möglichst hohen Anteil an recycelten Holzfasern.

Die Sparkasse KölnBonn überprüft bei jeder Neuauflage, ob der Ersatz des Produkts durch eine digitale Alternative möglich ist.

In 2019 weisen mehr als 87 % der gesamten Papierprodukte ein Umweltkennzeichen, wie FSC, PEFC oder EU-Ecolabel auf.

*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 2019 angegeben. Um die klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch ebenfalls die Zahlen für 2019 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.

Energieverbrauch

---

		2019 in KWh	2019 in KWh je m <sup>2</sup> betrieblich genutzte Fläche*	2018 in KWh	2018 in KWh je m <sup>2</sup> betrieblich genutzte Fläche*	2017 in KWh	2017 in KWh je m <sup>2</sup> betrieblich genutzte Fläche*
Elektrische Energie		12.009.929**	89,00	12.192.134	86,81	16.907.300	114,72
Heizenergie		10.740.701	79,59	10.354.180	73,72	12.818.218	86,97
	davon Fernwärme	5.460.677	40,47	5.326.230	37,92	6.494.963	44,07
	davon Gas	5.245.334	38,87	5.024.096	35,77	6.311.825	42,83
	davon Öl	34.690	0,26	38.540	0,27	11.430	0,08
Summe		22.750.630	168,59	22.581.000	160,77	29.725.518	201,69

\* 134.944,90 m<sup>2</sup> betrieblich genutzte Fläche in 2019 (140.453,4 m<sup>2</sup> in 2018; 147.379,4 m<sup>2</sup> in 2017) \*\* Inklusive Strom für die Nutzung von Homeoffice. In 2019 gab es 879 Nutzer.

In 2019 belief sich der absolute Energieverbrauch auf 22.750.630 KWh und relativ zur betrieblich genutzten Fläche auf 168,59 KWh je m<sup>2</sup>.

*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 2019 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.

Nachdem die Sparkasse KölnBonn ihren gesamten Energieverbrauch seit 2016 jährlich reduzieren konnte, hat sich dieser im Jahr 2019 mit einem marginalen Anstieg von 0,75 % stabilisiert. Folglich beläuft sich der Energieverbrauch auf

22.750.630 KWh und relativ zur betrieblich genutzten Fläche auf 168,59 KWh je m<sup>2</sup>.

Der Anstieg der verbrauchten Heizenergie von ca. 3,40 % konnte durch eine Reduktion des Stromverbrauchs um ca. 1,5 % aufgefangen werden. Die Sparkasse prüft strategiekonforme Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs, wie z. B. die Sanierung der Hauptstelle am Standort Köln-Rudolfplatz.

Darüber hinaus dient die in 2020 veröffentlichte Nachhaltigkeitsrichtlinie zum Gebäudemanagement und die dort beschriebenen Standards als bindend für zukünftige Sanierungen, Neubauten sowie dem Betrieb von Immobilien.

#### 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 ( $\leq 1000$  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.

Wasserverbrauch

	2019 in m <sup>3</sup>	2019 in m <sup>3</sup> je MAK**	2018 in m <sup>3</sup>	2018 in m <sup>3</sup> je MAK**	2017 in m <sup>3</sup>	2017 in m <sup>3</sup> je MAK**
Wasserverbrauch*	34.142	11,74	35.427	11,71	45.329	14,41

\* Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferanten)

\*\* Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten (2.907,7 per 31.12.2019, 3.024,9 per 31.12.2018, 3.145 per 31.12.2017)

In 2019 konnte der jährliche Wasserverbrauch um 3,63 % gesenkt werden, wobei ein Anstieg je Mitarbeiterkapazität (Vollzeitstelle) um 0,26 % zu verzeichnen ist.

*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 2019 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

Abfallaufkommen

	2019 in kg	2019 in kg je MAK*
Gemischter Siedlungsabfall**	1.419.200	488,08
Aktenvernichtung***	2.321.500	798,40
Sperrgut***	45.600	15,68
Fettabscheider***	6.000	2,06
EDV-Schrott***	3.500	1,20
Bauschutt***	29.000	9,97
Gesamt	3.824.800	1.315,39

\* Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten (2.907,7 per 31.12.2019)

\*\* Annahme Verbrennung

\*\*\* Annahme Recycling

Für 2019 wurden erstmalig die Abfallentsorgungsarten erhoben.

*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 2019 angegeben.*

## 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 CO<sub>2</sub> in 2019 wurden mit Hilfe eines Excel Tools des VfU\* berechnet. Hierbei stellen der Papier-, Wasser- und Energieverbrauch (elektrische und Heizenergie), der Bereich Mobilität und Verkehr sowie das Abfallvolumen die relevantesten Emissionsquellen dar (siehe auch Kriterium 11 und 12):

	2019 in t	2019 in t je MAK***	2018 in t**	2018 in t je MAK***	2017 in t**	2017 in t je MAK***
Scope 1 (direkte Emission ****)	1.177	0,40	1.122	0,37	1.255	0,40
Scope 2 (indirekte Emission ****)	5.896	2,03	7.077	2,34	10.008	3,18
Scope 3 (andere relevante indirekte Emission ****)	1.927	0,66	1.188	0,39	1.338	0,43
Summe	9.000	3,10	9.387	3,10	12.601	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 (2.907,7 per 31.12.2019, 3.024,9 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 2019 sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen absolut gesehen um 4,12 % gesunken. In diesem Rahmen ist zu beachten, dass die Mitarbeiterkapazitäten (Vollzeitstelle) in 2019 um ca. 3,87 % gesunken sind. Darüber hinaus ist zu beachten, dass für das Geschäftsjahr 2019 erstmalig die Abfallentsorgung mit ca. 738 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente sowie der Stromverbrauch für Homeoffice-Nutzer mit ca. 13 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente berücksichtigt wurden. Bereinigt um diese Positionen belaufen sich die gesamten absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen auf 8.249 Tonnen, 12,12 % geringer als 2018.

Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch der Sparkasse KölnBonn kann für das Jahr 2019 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. Entsprechend ist ein zentraler Bestandteil im Nachhaltigkeitsmanagement, die

Emission des klimaschädlichen Treibhausgases Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) kontinuierlich zu reduzieren. Für das Jahr 2020 hat die Sparkasse erstmalig ihren kompletten Geschäftsbetrieb CO<sub>2</sub>-neutral gestaltet. Dazu hat das Institut bereits eine Reihe von Maßnahmen in 2020 umgesetzt wie die hausweite Umstellung auf Ökostrom und den Einsatz von stromsparenden LED-Beleuchtungen. Die noch nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen gleicht das Institut durch Unterstützung von zertifizierten CO<sub>2</sub>-Kompensationsprojekten aus (siehe auch 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 2019 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch und den Dienstreisen ebenfalls die Zahlen für 2019 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 2019 betragen die direkten Treibhausgas-Emissionen ca. 1.177 Tonnen (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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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 2019 betragen die indirekten Treibhausgas-Emissionen ca. 5.896 Tonnen (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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 2019 betragen andere relevante indirekte Treibhausgas-Emissionen ca. 1.927 Tonnen (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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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. In 2020 gab es keine arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen aufgrund fehlender Einhaltung von Arbeitnehmerrechten. Dies wird als Index für die Zielerreichung herangezogen. 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 Mitarbeitenden etabliert. Dieser sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

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. Der Vorstandsvorsitzende und der Personalleiter tauschen sich monatlich mit dem Personalrat aus, der Gesamtvorstand vierteljährlich. Zudem treffen sich Vorstand und Personalrat einmal pro Jahr zu einer Klausurtagung. 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.

Zur Optimierung der Feedbackkultur wurde der JahresDialog als Rückmeldeprozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden eingeführt. Im Fokus stehen sowohl der gemeinsame Blick auf das bisher Geleistete als auch der Blick nach vorne auf anstehende Aufgaben und Themen. Die Mitarbeitenden bereiten sich anhand von Reflexionsfragen auf den JahresDialog vor (Selbsteinschätzung). Von der Führungskraft erhalten die Mitarbeitenden ein Feedback zu ihren bisherigen Leistungen sowie Verhalten (Fremdeinschätzung) und eine Einschätzung zu weiteren Fähigkeiten und Potenzialen. Mit einem in die Zukunft gerichteten Blick formuliert die Führungskraft ihre Erwartungen an die/den Mitarbeitenden sowohl in Bezug auf fachliche und/oder vertriebliche Themen/Aufgaben als auch in Bezug auf

Verhaltensanforderungen und schafft Klarheit über Anforderungen und Erwartungen.

Mit der Aussage der Führungskraft zu den Potenzialen der Mitarbeitenden erhält die Sparkasse KölnBonn einen Überblick über die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten als Basis für ein hausweites Potenzial-/Talentmanagement.

Das JahresDialog-Gespräch wird einmal jährlich im ersten Quartal zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden geführt. Darüber hinaus führt der Personalbereich einmal jährlich ein Portfoliogespräch mit jeder Führungskraft. In diesem Gespräch werden die im JahresDialog benannten Potenziale der Mitarbeitenden einer Organisationseinheit konkretisiert und Maßnahmen zur Weiterentwicklung/Förderung vereinbart.

Weitere Beteiligungsmöglichkeiten für die Beschäftigten bieten zudem Team-, Abteilungs- und Dezernatsgesprächsrunden, Personalversammlungen, das Intranet und weitere elektronische Medien der internen Kommunikation, die zu Mitmachen und Austausch aufrufen, z. B. das netzwerkähnliche Medium tixxt (Social Intranet).

Im Rahmen des Ideenmanagements sind alle Beschäftigten aufgerufen, innovative Verbesserungsideen einzureichen (siehe Kriterium 9).

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. In 2020 lagen keine Meldungen vor. Die Mitarbeitenden werden jährlich für das Thema Whistleblowing über das Intranet sensibilisiert.

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, Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit 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 4 Jahre

fortgeschrieben. Alle 2 Jahre werden die jeweiligen Zielerreichungen zu den konzipierten Maßnahmen an den Vorstand berichtet. Bei sich abzeichnenden Zielabweichungen sind Maßnahmenkorrekturen vorzunehmen.

In einem Personalrisikobericht werden vierteljährlich die 4 Risikoarten bewertet und ggf. Handlungsempfehlungen entwickelt:

- Engpassrisiko: Zeitraum- und funktionsorientierte Kapazitätsengpässe.
- Austrittsrisiko: Arbeitnehmerveranlasster Abgang von Leistungsträgern oder Mitarbeitern in Schlüsselpositionen. Es gilt, die gefährdeten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.
- Anpassungsrisiko: Falsch qualifizierte Mitarbeitende, nicht zur Veränderung bereite oder solche, die Unternehmensziele nicht mittragen.
- Motivationsrisiko: Die Leistung wird zurückgehalten. Wenig engagierte, ausgebrannte, innerlich kündigende Mitarbeiter sind Beispiele hierfür.

Je Risikokategorie bestehen mehrere Messgrößen und bei Überschreitung von quantitativen Schwellenwerten werden die Status gelb oder rot gesetzt und Maßnahmen ergriffen. Ziel ist die Beibehaltung des derzeitigen Status grün. Im Ergebnis ergibt sich für keines der betrachteten Risiken eine erhöhte oder als gefährdend anzusehende Einschätzung.

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 CO<sub>2</sub>-Bilanz eingewirkt, ebenso durch Möglichkeiten von Homeoffice, wo es betrieblich machbar ist.

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 darüber hinausgehende strukturierte 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 4 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 4 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 zählt auf diese Ziele ein:

Dazu zählen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, Mentoring- und Cross-Mentoring-Programme für Frauen sowie Führen in Teilzeit. Neben weiteren Maßnahmen wurde das in 2019 gestartete Top Sharing Modell, bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam und gleichwertig die Führungsfunktion wahrnehmen, fortgeführt. Auf Basis von positiven Erfahrungswerten aller Beteiligten startete im Oktober 2020 ein für hochqualifizierte Fachfunktionen geeignetes Sharing Modell für eine Beratendenstelle im UnternehmensCenter. Beabsichtigt ist, weitere Modelle nach diesen Vorbildern hausweit anzubieten.

Darüber hinaus engagiert sich die Sparkasse für ein Väternetzwerk 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 2020 187 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. Das Arbeitgeberangebot zur Arbeitszeitflexibilisierung, durch Gehaltsverzicht je nach Wahl 10 oder 20 zusätzliche Freizeittage zu erlangen, nahmen 2020 1.176 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 2020 für die Väter im Unternehmen 2 Inhouse-Vorträge sowie 4 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 2018 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 die 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. 14 Bündnisunternehmen aus der Region arbeiten vernetzt an Gender-Management-Konzepten und führen gemeinsam Cross-Mentoring-Programme und Karriereworkshops für Frauen durch.

Der in 2020 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 wurden 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	2020
1. Steigerung des Anteils Frauen in Führungspositionen	Mindestens 26 %	24 %	26 %	26 %	28 %
2. Steigerung des Anteils Frauen in Funktion ab E12 TVöD	Mindestens 32 %	22 %	32 %	34 %	36 %
3. Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100	Mindestens 6 %	3 %	5,5 %	6 %	6,4 %
4. Steigerung des Anteils Flexi<100 ab E12 TVöD	Mindestens 13 %	5 %	13 %	16 %	17 %
5. Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder	a) Anteil Männer in Flexi<100 mindestens 9 %  b) Bereichsspezifische Unterrepräsentanzen nach oben angleichen  c) Gendergerechte Texte und Bilddarstellungen  <i>* Anpassung ggü. Vorjahr, da grds. laufender Prozess</i>	Ziel wurde im aktuellen Plan hinzugenommen		a) 8 %  b) erreicht  c) erreicht	a) 8 %  b) Im Prozess  c) Im Prozess

Die Sparkasse KölnBonn verpflichtet sich zu fairen Einstellungspraktiken. Darüber hinaus wird vergütungstechnisch jede Stelle auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften bewertet. So stellen klare Regeln sicher, unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeitenden die stellenbezogene Entgeltgruppe erhalten. Dies garantiert die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots (Details hierzu siehe Kriterium 8).

Die Sparkasse KölnBonn schafft Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen, sich optimal zu entfalten und langfristige berufliche Perspektiven sowohl auf Fachebenen 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 und in Zusammenarbeit mit insgesamt 8 Hochschulen unterstützt die Sparkasse KölnBonn darüber hinaus Beschäftigte, die sich für ein Studium interessieren. 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.

Den Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn steht ein umfangreiches internes Seminarangebot zu bankfachlichen, 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 2020 ihre digitale Kompetenz mit 2 Updates des digitalen Führerscheins ausbauen können. Digitale Fähigkeiten werden darüber hinaus themen- und arbeitsplatzbezogen vermittelt und trainiert.

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 Regional- und des Dachverbandes zurückgegriffen.

Im Bereich der Aufstiegsweiterbildung werden durch die Sparkassenakademien

vielfältige Lehrgänge mit den Abschlüssen Fachwirt/in, Betriebswirt/in bzw. dipl. Betriebswirt/in angeboten.

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). Zur Unterstützung am Arbeitsplatz sowie im Mobile Office wurden zusammen mit der Betriebsärztin Filme zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung gedreht, die allen Mitarbeitenden online zur Verfügung stehen.

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 u. a. von Rückmeldungen der Betriebsärztin oder Auswertungen von Krankenkassenberichten. Hierbei wurden unter anderem Aspekte wie demographischer Wandel, Ergonomie und psychische Erkrankungen identifiziert. Zu Beginn des Folgejahres erfolgt eine Validierung des Umsetzungsstandes und -erfolges.

Die Ziele 2020 wurden trotz coronabedingter Einschränkungen erfolgreich

umgesetzt. Lösungsansätze werden im Arbeitskreis Gesundheitsmanagement (AK BGM) entwickelt.

Grundsätzlich verfolgen alle Gesundheitsmaßnahmen das Ziel, die hausweite Gesundheitsquote mindestens konstant zu halten, die Leitungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten sowie die Mitarbeitenden für das Thema Gesundheit/ Gesunderhaltung sowie ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes - mobile office und am Standort - zu sensibilisieren.

Für das Geschäftsjahr 2021 sind die nachfolgenden Ziele geplant:

Maßnahme	Ziel	Zeitraum/Umsetzungsfenster
Durchführung von Seh- und Hörtests sowie Herzkreislauf-Checks durch die Betriebsärztin	Hier gibt es keine quantitative Einordnung, da das Angebot freiwillig ist und das Ziel verfolgt, für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren.	Direkt nach der Maßnahme erfolgt eine Validierung mittels Feedbackbogen.
Durchführung von Ergonomieberatungen	Mit der Durchführung von Ergonomieberatungen wird das Ziel verfolgt, – den Arbeitsplatz individuell so einzurichten, dass es zu keinen arbeitsplatzbedingten Muskelskeletterkrankungen kommt – den Beschwerden der erkrankten Mitarbeitenden entgegenzuwirken.	Direkt nach der Maßnahme/Beratung.
Weitere Validierung der verabredeten Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Gefährdungen (GBU) in den Expertencentern im Bereich Privatkunden Direkt- und Immobilienberatung (Schwerpunkt: Immobilienberatung)	Im Rahmen der bereits erfolgten Validierungsgespräche wurde festgelegt, bis wann eine Umsetzung erfolgt. In den Folgegesprächen in 2021 wird überprüft, ob eine Umsetzung erfolgte und wenn nicht, was die Gründe dafür sind.	Validierungsgespräche in 2021
Konzipierung und Durchführung von Miniforen (Gesundheitstagen) in den Filialdirektionen	Mit den Miniforen wird die Zielsetzung "Sensibilisierung f. Gesundheit" verfolgt.	Die Zufriedenheit sowie der prakt. Nutzen (i. S. v. umsetzbar in den Berufsalltag) wird nach der Maßnahme validiert (Feedbackbogen).
Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu potentiellen psychischen Belastungen (im Nachfolgenden "GBU Psyche") in der genannten Reihenfolge, ggf. auch noch in 2022: — BusinessCenter — Direktfiliale — Mobile Filiale — Mobile Arbeit	Die "GBU Psyche" ist eine gesetzliche Anforderung, die wir als Arbeitgeber umsetzen. Auf Basis der Ergebnisse werden Maßnahmen generiert, deren Validierung entsprechend dem verabredeten Umsetzungsplan erfolgt.	gemäß verabredetem Umsetzungsplan inkl. Protokollierung

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.

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

- 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
- Achtsam essen
- Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz
- Yoga in Business Kleidung (online)
- 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 2020 bei 93,16 % (Krankenquote 6,84 %). Zur Höhe der Ausfalltage bedingt durch Arbeitsunfälle liegen keine Daten vor. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

In 2020 gab es insgesamt 65 Unfälle, die sich wie folgt (siehe Tabelle) verteilen.

Art	Anzahl	Anteil
Stolpern / Sturz	12	18 %
Wegeunfall	37	58 %
Stoß	8	12 %
Überfall	6	9 %
Arbeitsmittel	0	0 %
Sonstiges	0	0 %
Kundengewalt	2	3 %
Gesamt	65	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 4 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
- 2 Vertreter Personalrat
- Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements finden jährlich 3 Sitzungen des Arbeitskreises Gesundheitsmanagement (AK BGM) mit folgenden Teilnehmenden statt:

- Bereichsleitung Personal
- Gesundheitsmanagement (Leitung)
- Betriebsärztin
- Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit
- 2 Vertreter Personalrat
- Vertretung 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.

Im Jahr 2020 nahmen die Beschäftigten der Sparkasse KölnBonn an 7.005 Tagen an Seminaren und Fortbildungen teil. Pro Tag besuchten im Durchschnitt 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Seminar/eine Fortbildung. Mit 2.160 Mitarbeitenden nahmen rund 2/3 der aktiven Belegschaft an Weiterbildungsmaßnahmen mit durchschnittlich 15 Stunden teil. Neben dem fachlichen Weiterbildungsprogramm können die Beschäftigten ein umfassendes Seminarprogramm mit Angeboten zur Gesundheitsförderung nutzen.

---

Insgesamt bildeten sich in 2020 134 Mitarbeitende mit durchschnittlich 13 Stunden zum Thema Gesundheit und Arbeitsschutz weiter.

Damit fanden coronabedingt in 2020 deutlich weniger Veranstaltungen mit weniger Teilnehmenden in Präsenz statt. Dafür wurde das Online-Angebot deutlich ausgebaut. Insgesamt wurden 2.841 Online-Seminare/-Workshops durchgeführt, an denen im Durchschnitt 14 Beschäftigte teilnahmen – und zwar in allen oben aufgeführten Themenbereichen.

Zur Durchführung der Seminare/Workshops wurde die Seminarsoftware Vitero angeschafft und 20 moderierende/trainierende Mitarbeitende zur Durchführung der Maßnahmen geschult. Des Weiteren steht seit Juni 2020 mit Jitsi ein Kommunikationsportal für Gesprächs-/Diskussionsrunden online zur Verfügung.

#### 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 per 31.12.2020 aus 18 Mitgliedern, darunter 14 männliche und 4 weibliche. Von den 17 stellvertretenden Mitgliedern sind 7 weiblich und 10 männlich. Die Verteilung nach Geschlecht und Altersstruktur stellt sich folgendermaßen dar:

	Mitglieder		stv. Mitglieder	
	absolut	relativ	absolut	relativ
<b>Verwaltungsrat gesamt</b>	18		17	
<b>Geschlecht</b>				
Weiblich	4	22,2 %	7	41,2 %
Männlich	14	77,8 %	10	58,8 %
<b>Alter</b>				
30-50	2	11,1 %	1	5,9 %
Über 50	16	88,9 %	16	94,1 %

Die Geschäftsleitung (Vorstand, stellvertretende Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigte) besteht per Dezember 2020 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 31.12.2020 hat die Sparkasse KölnBonn 3.681 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 23 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur teilt sich folgendermaßen auf:

	Köpfe	Anteil
unter 30 Jahre	405	11,00 %
30 bis unter 40 Jahre	555	15,08 %
40 bis unter 50 Jahre	881	23,93 %
50 bis unter 55 Jahre	667	18,12 %
55 bis unter 60 Jahre	736	19,99 %
ab 60 Jahre	437	11,87 %
<b>Gesamt</b>	<b>3.681</b>	<b>100 %</b>

Die Schwerbehindertenquote für 2020 betrug 7,67 %.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt für 2020 63 %.

Bei den Führungskräften beträgt der weibliche Anteil für 2020 28 %.

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

---

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 2020 gab es eine AGG-Beschwerde (laufendes Verfahren).

Die Sparkasse KölnBonn nimmt aktiv am Christopher Street Day in Köln teil und unterstützt die jährliche Veranstaltung.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

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

Die Sparkasse KölnBonn bekennt sich zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards und dem Global Compact der Vereinten Nationen sowie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization.

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.

Darüber hinaus ist in der Nachhaltigkeitsrichtlinie für das Firmenkreditgeschäft festgelegt, dass die Sparkasse KölnBonn von ihren Unternehmenskundinnen und Unternehmenskunden erwartet, dass diese sich an allgemein anerkannte und gängige Nachhaltigkeitsstandards halten. Hierzu zählt beispielsweise, dass die international verkündeten Menschenrechte respektiert werden und sichergestellt wird, dass keine Mitwirkung bei Menschenrechtsverletzungen stattfindet (zur prozessualen Umsetzung vgl. Kriterium 10).

Weiterhin berücksichtigt die Sparkasse KölnBonn in der hauseigenen Vermögensverwaltung sowie im Depot A Nachhaltigkeitskriterien. In den jeweiligen Nachhaltigkeitsrichtlinien ist der Ausschluss von Direktinvestments in Einzelwerte mit stark zweifelhaften Geschäftspraktiken festgelegt. Stark zweifelhafte Geschäftspraktiken werden durch insgesamt 28 Indikatoren durch einen Controversy-Score von MSCI ESG Research eingeteilt. Hierzu zählt auch die Kategorie Menschenrechte und Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften (zur prozessualen Umsetzung vgl. Kriterium 10).

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 beschrieben. Die Lieferanten- und Dienstleistervereinbarung beinhaltet Anforderungen zur Achtung von Menschenrechten. Hierin ist definiert, dass beim Abschluss von Verträgen Menschenrechte anerkannt und geachtet werden. Grundlage hierfür ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Generalversammlung der Vereinten Nationen sowie die UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Aufgrund der oben beschriebenen Vorgehensweisen wird dem Risiko zur Verletzung der Menschenrechte adäquat und wirksam begegnet. Die Einhaltung der internationalen Konventionen, der Gesetze und der internen Regeln sowie ein angemessener Umgang mit Risiken stellt eine Grundlage für nachhaltiges und erfolgreiches wirtschaftliches Handeln zum Nutzen der Sparkasse KölnBonn und unserer Kunden dar. Einen Beitrag hierzu leistet das beschriebene



Compliance Management System der Sparkasse KölnBonn mit seinen Beauftragten. Im Rahmen dieses Systems verbunden mit Regularien und Anweisungen für die Beschäftigten würden Verstöße auffallen. Hieraus leitet die Sparkasse KölnBonn ab, dass in Verbindung mit der Beachtung von Menschenrechten keine wesentlichen Risiken vorliegen. 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 2020 wurden 335 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  $\geq 10.000$  Euro berücksichtigt werden. Dies betraf 94 Verträge und somit 28%.

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.

In Ergänzung zu den bestehenden Compliance-Klauseln bei Vertragsabschlüssen, wurde im Dezember 2020 die Lieferanten- und Dienstleistervereinbarung auf Basis von ESG-Kriterien implementiert (vgl. Kriterium 4).

Bei Neuverträgen sind die ökologischen, sozialen sowie unternehmensethischen

---

Grundwerte an den Geschäftspartner zu adressieren bzw. ab 10.000 Euro grundsätzlich zu vereinbaren. Bei bestehenden Lieferanten und Dienstleistern werden diese Grundwerte sukzessive in die Vertragsbeziehung mit allen Geschäftspartnern implementiert.

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 aus Sicht der Sparkasse nicht sinnvoll und erforderlich.

Gleichwohl erfolgen Begehungen der Geschäftsstandorte vor dem Hintergrund der Beachtung der Anforderungen an den Arbeitsschutz.

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 Geschäftspartnern Kontrollrechte zur Überprüfung. Alle Auslagerungen unterliegen einer regelmäßigen Risikoanalyse. Da bisher keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen Menschenrechtskriterien vorliegen, bestand entsprechend keine Notwendigkeit zur Ausübung der Kontrollrechte. Bei Neuverträgen sind seit Dezember die ökologischen, sozialen sowie unternehmensethischen Grundwerte an den Geschäftspartner zu adressieren bzw. ab 10.000 Euro grundsätzlich zu vereinbaren (vgl. hierzu Kriterium 4).

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 2020 die Finanzierung von rund 3.800 privaten Eigenheimen ermöglicht. Das entsprechende Finanzierungsvolumen in Höhe von rund einer Mrd. Euro geht in Bauvorhaben, Modernisierungen oder Sanierungen und stärkt die heimische Wirtschaft, insbesondere Handwerksbetriebe in der Region.

Die vielfältige Unterstützung von über 219 Unternehmensgründungen und Nachfolgen in 2020 macht sich ebenfalls als stabilisierender Faktor in der heimischen Wirtschaft bemerkbar. So konnten 2020 921 Arbeitsplätze in der Region geschaffen oder erhalten werden. Die Beteiligung an unternehmerischen Netzwerken, der Digitalisierungsoffensive "DigitalHub" in Köln und Bonn sowie die Partnerschaft beim "Bonner Wirtschaftstalk", unterstützen ein zukunftsorientiertes Profil der heimischen Wirtschaft und stärken diese dadurch. Die Sparkasse fördert aktiv die Finanzbildung an Schulen sowie für weitere Teile der Bevölkerung. Nennenswerte Maßnahmen sind

- der Schulservice, eine Unterrichtsbegleitbroschüre für Grundschülerinnen und -schüler über die Tätigkeit der Sparkasse KölnBonn,
- wöchentliche Finanztipps, gesendet von Radio Köln und Radio Bonn/Rhein-Sieg sowie auf deren Internetseiten und als Podcast auf dem Portal meinkölnbonn.de sowie
- das digitale Kundenmagazin der Sparkasse KölnBonn.

Als eine der größten nichtstaatlichen Förderinnen in der Region unterstützt die Sparkasse KölnBonn Bildung, Umwelt, Soziales, Sport und Kultur in vielfältiger Weise. Mit insgesamt 12,5 Mio. Euro förderte das Institut 2020 gemeinsam mit seinen Stiftungen 1.265 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 2020 kamen über das neue Portal 1.426.088 (davor: 769.196) Euro an Spendengeldern zusammen. Das gesamte Spendenvolumen beläuft sich mittlerweile auf über 6 (davor: über 5) Millionen Euro.

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

Die Sparkasse KölnBonn hat außerdem 9 eigene Stiftungen gegründet, über die Fördergelder ausgeschüttet werden:

- Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn
- 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 4 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 2020 insgesamt rund 95 Mio. Euro. Damit zählt die Sparkasse zu den größten Stifterinnen in der Region.

Mitarbeitende der Sparkasse KölnBonn haben sich 2020 erstmals an einer virtuellen Wunschbaum-Aktion beteiligt, um bedürftigen Kindern und jungen Menschen über 300 kleine Weihnachtswünsche zu erfüllen. Mit der Evangelischen Jugendhilfe Godesheim gGmbH aus Bonn und Helfen durch

Geben – Der Sack e.V. aus Köln konnte die Sparkasse 2 regionale Initiativen als Partner gewinnen.

Die Sparkasse KölnBonn erweiterte ihr bürgerschaftliches Engagement in der Corona-Pandemie. Zusätzlich zu den unterjährigen Hilfsmaßnahmen in 2020 richtete das Institut im Dezember 2020 das Spenden Ausschreiben „Vereint da durch“ aus. Am Ende wurden 405 gemeinnützig, mildtätig bzw. kirchlich anerkannte Vereine und Organisationen aus dem Kundenkreis mit insgesamt 405.000 Euro gefördert, um die finanziellen Folgen der Corona-Krise zu mildern.

Durch Verzicht auf Weihnachtskarten zugunsten des Umweltschutzes spendete die Sparkasse KölnBonn außerdem im Jahr 2020 erneut über 150.000 Euro an soziale Initiativen in der Region.

Das Institut beteiligte sich daneben an den Orange Days 2020, um ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen.

Mit unserem vielfältigen gesellschaftlichen Engagement setzen wir uns in der Region KölnBonn für die Steigerung der Lebensqualität und Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Leben ein.

Die Möglichkeit von Zuwendungen ist im Rahmen der Jahresplanung begrenzt und über Arbeitsanweisungen und einen Kompetenzenkatalog geregelt. Vor dem Hintergrund der gemeinwohlorientierten Ausrichtung unseres Handelns sehen wir keine wesentlichen Risiken im Bereich Sozialbelange und führen entsprechend auch keine weitergehenden Risikoanalysen durch.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die aufgeführten Daten basieren auf dem Jahresabschluss 2020:

- Die Sparkasse KölnBonn erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2020 einen Ertrag in Höhe von 687 Mio. Euro. Davon entfielen 408 Mio. Euro auf den Zins- und 177 Mio. Euro auf den Provisionsüberschuss.
- Die gesamten Verwaltungsaufwendungen (GuV-Posten 10 und 11) betragen insgesamt 441 Mio. Euro. Der Anteil der Löhne und Gehälter daran betrug 270 Mio. Euro (GuV-Posten 10a).
- Für das Jahr 2020 werden gewinnabhängige Steuern in Höhe von 30,2 Mio. Euro erwartet.
- Aufgrund eines Teilgewinnabführungsvertrages sollen 9,1 Mio. Euro an Gewinnen an den Träger abgeführt werden.
- Vom verbleibende Bilanzgewinn in Höhe von 20,5 Mio. Euro (ohne Gewinnvortrag Vorjahr) werden voraussichtlich 13,5 Mio. Euro zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet, um die Kreditvergabe in gewünschtem Maße zu ermöglichen.

- Im Rahmen des bürgerlichen Engagements reichte die Sparkasse KölnBonn in 2020 insgesamt 12,5 Mio. Euro an 1.265 Vereine und Institutionen in ihrem Geschäftsgebiet aus.

Detailliertere Informationen können dem [Geschäftsbericht](#) nach Veröffentlichung entnommen werden.

Die Sparkasse KölnBonn unterliegt dem Regionalprinzip innerhalb des Sparkassenverbandes. Danach ist die Sparkasse grundsätzlich in Ihrem nationalen Geschäftsgebiet, dem Großraum Köln und Bonn, tätig.

## 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 zu den Themen BAIT, Nachhaltigkeit, der bevorstehenden MaRisk Novelle und Corona Schutzverordnungen).

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 2020 waren (wie in den Vorjahren) keine Verfehlungen, die Korruption bzw. Bestechung vermuten bzw. erkennen ließen, erkennbar.

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

Die Vorgaben des Insiderrechts und das Marktmanipulationsverbot werden strikt befolgt und regelmäßig durch die Compliance-Funktionen kontrolliert und überwacht. 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.

Die jährliche Risikoanalyse der Geldwäsche- und Betrugsprävention (als Teil

des Compliance-Management Systems) behandelt auch das Thema Korruption und Bestechung. Die jährliche Analyse umfasst den Zeitraum jeweils vom 01.07. bis zum 30.06. des Folgejahres. In Einzelfällen erfolgt auch unterjährig eine anlassbezogene Risikoanalyse, zum Beispiel aufgrund von Gesetzesänderungen. Die jährliche Risikoanalyse ist Bestandteil der regelmäßigen Prüfungen durch die Prüfungsstelle des RSGV.

## 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 %) der Sparkasse KölnBonn bei der Überprüfung durch die Compliance-Funktion berücksichtigt.

Zur Verhinderung von strafbaren Handlungen oder Betrugsdelikten (auch durch Dritte) führen verschiedene Kontrolleinheiten der Sparkasse KölnBonn regelmäßig und anlassbezogen Kontrollen/Prüfungen durch. 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 dementsprechend 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