



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Sparkasse KölnBonn

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Sparkasse KölnBonn

Sebastian Tusche

Hahenstr. 57
50667 Köln
Deutschland

0221-226 55007
0221-226 455007

sebastian.tusche@sparkasse-koelnbonn.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

Mit ihren 4.077 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie einer Bilanzsumme von rund 26 Mrd. Euro zum 31.12.2017 ist die Sparkasse KölnBonn die größte kommunale Sparkasse in Deutschland. Seit 1826 steht die Sparkasse KölnBonn (bzw. eines ihrer historischen Vorgängerinstitute) für die nachhaltige Entwicklung ihres Geschäftsgebietes. Die heutige Sparkasse KölnBonn entstand am 01.01.2005 durch Fusion der Stadtparkasse Köln und der Sparkasse Bonn.

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

In ihren 152 Filialen und BeratungsCentern sowie auf unterschiedlichen digitalen Wegen bietet die Sparkasse KölnBonn Beratungskompetenz und vielfältige Dienstleistungen in allen Finanzfragen für private Haushalte, Unternehmen – insbesondere aus dem Mittelstand – den Kommunen und Institutionen.

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

Gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ist die Sparkasse KölnBonn zur Erstellung dieses Berichts verpflichtet. Eine Prüfung des Berichts ist durch den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erfolgt. Zusätzlich ist eine Anhörung durch die Interne Revision der Sparkasse KölnBonn vorgesehen. Die Prüfungsstelle des RSGV hat als gesetzlicher Abschlussprüfer den nichtfinanziellen Bericht als zusätzliche Information nach der im IDW-Prüfungsstandards 202 (IDW PS 202) festgestellten Berufsauffassung für Wirtschaftsprüfer kritisch zu lesen und bei Unstimmigkeiten mit dem zu prüfenden Jahresabschluss bzw. dem Lagebericht ggf. auf Änderungen hinzuwirken.

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

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

In ihrer Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit (definiert als Schnittmenge und Verzahnung von Ökonomie, Ökologie und Sozialem) im Rahmen ihres Handelns und orientiert sich dabei an den Leitlinien der Sparkassen für eine nachhaltige Geschäftspolitik im Interesse der Kundinnen und Kunden und der örtlichen Gemeinschaft.

Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2018 ausformuliert bzw. bestehende Positionen transparenter zusammengefasst.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich die Sparkasse KölnBonn an den Leitsätzen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Durch die jährliche Aktualisierung der Entsprechenserklärung des DNK werden Themenschwerpunkte erkannt und künftig über die Geschäftsstrategie gesteuert.

In der Geschäftsstrategie der Sparkasse KölnBonn und auch in ihrem öffentlichen Auftrag ist somit die ganzheitliche Förderung einer nachhaltigen Entwicklung fest verankert.

Dies kommt auch in der formulierten Vision "Unsere neue Sparkasse - Leistungsstark für alle in Köln und Bonn" zum Ausdruck.

Per Gesetz stellt die Sparkasse KölnBonn ein flächendeckendes kreditwirtschaftliches Angebot für alle Teile der Bevölkerung sicher. Sie unterliegt dem

Regionalprinzip und ist somit in dem in der Satzung definierten Geschäftsgebiet tätig. Auch sichert und stärkt die Sparkasse KölnBonn den Wettbewerb in der Region.

Der öffentliche Auftrag prägt das Geschäftsmodell aller Sparkassen und damit auch das der Sparkasse KölnBonn: Sie handelt nicht ausschließlich gewinnsondern auch gemeinwohlorientiert. Sie arbeitet rentabel, um die Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Als Sparkasse fördert sie mit ihrer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region.

Durch die strategisch verankerten Unternehmenswerte und Leitlinien, schafft die Sparkasse KölnBonn einen verbindlichen Rahmen für ihr Handeln zum Wohl von Kundinnen und Kunden, den Menschen in der Region, Beschäftigten, für den Austausch mit Anspruchsgruppen und die Umsetzung von Nachhaltigkeit.

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.

Die Sparkasse KölnBonn agiert in einer prosperierenden und attraktiven Region. Die Einwohnerzahl in der Region steigt seit Jahren kontinuierlich. Die Städte Köln und Bonn gehören damit zu den wenigen Wachstumsräumen in Deutschland.

Diese positive Entwicklung will die Sparkasse KölnBonn fördern und nachhaltig stabilisieren.

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

Deshalb arbeitet die Sparkasse KölnBonn – zusätzlich zu ihrer typischen Geschäftstätigkeit – gemeinsam mit Kommunen, Unternehmen, Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürgern an einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Region.

Deshalb initiiert und fördert sie Projekte u.a. in den Bereichen der Unternehmensgründung und des Gemeinwohls (vgl. Kriterium 18).

Deshalb bringt sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen in verschiedene Gremien, Projekte und Netzwerke der Region ein.

Und deshalb zahlt sie, wie unter Kriterium 18 näher beschrieben, jedes Jahr eine "Bürgerdividende" – in 2017 in Höhe von 13 Mio. Euro – und investiert diese gemeinsam mit ihren Stiftungen in unterschiedlichste Projekte, Vereine und Initiativen in Köln und Bonn.

Somit liegt auf dem sozialen, ökonomischen und ökologischen Engagement der Sparkasse KölnBonn für ihre Hauptanspruchsgruppen (Mitarbeiter, Träger, Kunden sowie die Region mit ihren Einwohnern, Unternehmen, Organisationen und Lebensräumen) ein besonderes Augenmerk.

Im jährlichen bankaufsichtlich geforderten Strategieprozess werden die Chancen und Risiken systematisch bewertet. Aktuell stehen die Themen Niedrigzinsphase, Regulatorik, Digitalisierung sowie der demografische Wandel stark im Fokus.

3. Ziele

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

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

Beispielsweise

- resultiert aus der strategischen Vorgabe zu Kostensenkungen bzw. zur Steigerung der Effizienz ein bewusster Umgang mit Ressourcen (Energie, Wasser und Papier). Hierzu werden alle Mitarbeiter regelmäßig aufgerufen und anhand von konkreten Praxisbeispielen animiert.
- wird durch das Angebot eines Jobtickets und die Vorgabe zur bevorzugten Nutzung des ÖPNVs für Dienstreisen positiv auf die CO₂-Bilanz eingewirkt.
- werden Neuinvestitionen in Bauten nachhaltig umgesetzt (z.B. beim Bau eines nachhaltigen und energieeffizienten Verwaltungs- und Handelsgebäudes in Bonn; ausgezeichnet mit dem Zertifikat in Gold der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen).
- ist die Personalstrategie unter betriebswirtschaftlichen Aspekten darauf ausgerichtet, die Sparkasse KölnBonn als attraktiven regionalen Arbeitgeber zu positionieren.
- wurde zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ein systematisches Gesundheitsmanagement implementiert.
- positioniert sich die Sparkasse KölnBonn für ihre Kunden als Qualitätsanbieter und fokussiert eine umfassende, am Kundenbedarf ausgerichtete Beratung mit dem S-Finanzkonzept.

Die in der Geschäftsstrategie benannten Ziele werden regelmäßig überprüft. Dies erfolgt über den jährlichen bankaufsichtlich geforderten Strategieprozess. Hierbei werden die Ziele des Vorjahres überprüft und bewertet. Anschließend werden bei erkanntem Handlungsbedarf (Zielabweichung) weitere Maßnahmen ergriffen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Branchentypisch sind die Nachhaltigkeitsaspekte der Sparkassen-Wertschöpfungskette gering und nicht vergleichbar z.B. mit dem produzierenden Gewerbe. Den wesentlichen Teil der Wertschöpfungskette erbringt die Sparkasse KölnBonn eigenständig. Für das Kundengeschäft werden zudem Produkte von Verbundpartnern und dritten Produktlieferanten genutzt.

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

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

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Themengebiet "Nachhaltigkeit" ist in der Sparkasse KölnBonn im Bereich Vorstandsstab angesiedelt. Dieser Bereich ist dem Vorstandsvorsitzenden direkt unterstellt. Strategische Entscheidungen werden vom Gesamtvorstand gemeinsam getroffen.

Ein "Nachhaltigkeitsbeauftragter" ist in der Organisationseinheit Vorstandsstab etabliert. Dieser hat durch seine Linientätigkeit Einblick in Entscheidungsvorlagen des Vorstandes. Er kann die Geschäftsleitung und Fachbereiche hinsichtlich nachhaltiger Querschnittsthemen beraten und bei Projektarbeiten hinzugezogen werden. Er erkennt eventuelle Fehlentwicklungen im täglichen Geschäft und im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes, untersucht die Ursachen und geht diese entsprechend an.

6. Regeln und Prozesse

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

In ihrer Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu nachhaltigem Handeln und orientiert sich dabei an den Leitlinien der Sparkassen für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Vorgaben sind im Rahmen der Organisation des Geschäftsbetriebs implementiert und dokumentiert. Die Konkretisierung erfolgt im Rahmen der operativen Jahresplanung.

Ein "Nachhaltigkeitsbeauftragter" ist in der Organisationseinheit Vorstandsstab etabliert. Dieser hat durch seine Linientätigkeit Einblick in Entscheidungsvorlagen des Vorstandes. Er kann die Geschäftsleitung und Fachbereiche hinsichtlich nachhaltiger Querschnittsthemen beraten und bei Projektarbeiten hinzugezogen werden. Er erkennt eventuelle Fehlentwicklungen im täglichen Geschäft und im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes, untersucht die Ursachen und geht diese entsprechend an.

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.

In ihrer Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse KölnBonn zu nachhaltigem Handeln und orientiert sich dabei an den Leitlinien der Sparkassen für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Selbst definierte Leistungsindikatoren nutzt die Sparkasse KölnBonn derzeit nicht. Stattdessen werden durch die jährliche Aktualisierung der Entsprechenserklärung des DNK Themenschwerpunkte erkannt und künftig auch über die Geschäftsstrategie gesteuert. Die Zuverlässigkeit, Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten wird durch das bestehende interne Kontrollsystem gewährleistet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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

Verhaltens- und Ethikleitbilder in Form von Dienstvereinbarungen legen Verhaltensstandards für alle Mitarbeiter verbindlich fest. 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 Mitarbeiter lautet: Handlungen sollen stets von sachlichen bzw. objektiven Kriterien im Interesse der Kundin/des Kunden und der Sparkasse und nicht von persönlichem Interesse oder persönlichen Beziehungen geleitet sein.

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

8. Anreizsysteme

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

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

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

Im Fall des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder und Generalbevollmächtigten ist die Auszahlung der variablen Vergütung von der Erfüllung konkreter wirtschaftlicher Nachhaltigkeitsziele abhängig. Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist der Verwaltungsrat. Er vereinbart mit dem Vorstand die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr und bewertet im Folgejahr die Zielerreichung. Der Verwaltungsrat setzt den erreichten Gesamtbetrag der variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr fest. Unter der Voraussetzung, dass bestimmte Kriterien zur Risiko-, Kapital-, und Liquiditätssituation eingehalten werden, wird die nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage zu 50% im Vergütungsjahr (für das Vorjahr) ausgezahlt, während die übrigen 50% der Nachhaltigkeit unterworfen werden. Die Nachhaltigkeit wird dergestalt berücksichtigt, dass jeweils 25% im Folgejahr bzw. im Folgefolgejahr entlang einer jährlich festzulegenden Auszahlungsstaffel ausgezahlt werden können.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

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

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

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind auf fünf Jahre befristet. Neben der Festvergütung wird als variable Vergütung eine nicht ruhegeldfähige Ergebniszulage gewährt. Die Auszahlung der Ergebniszulage wird jährlich durch den Verwaltungsrat auf Basis des Unternehmensergebnisses und der individuellen und Team-Zielerreichung festgelegt. 50 % der Ergebniszulage werden jedoch nicht unmittelbar im Anschluss an die Zielbewertung sondern erst in den beiden darauffolgenden Jahren zu je 25 % ausbezahlt, sofern sich die Ergebnisse als nachhaltig erwiesen haben.

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

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlte Vergütung) beträgt 4,4 zu 1.

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Stakeholder der Sparkasse KölnBonn sind diejenigen Gruppen, die eine besondere Nähe zu ihrem Geschäft haben, dieses nutzen, ggf. mit prägen und/oder von den Entscheidungen des Hauses betroffen sind.

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

Der Austausch mit den einzelnen Gruppen erfolgt auf unterschiedliche Weise. Ein wichtiges Informationsmedium für alle Stakeholder ist der jährliche Geschäftsbericht inkl. des Lageberichtes. Des Weiteren hat die Sparkasse in der Vergangenheit auch über Umweltbilanzen ihre Stakeholder zu Nachhaltigkeitsaspekten informiert. Dies wird nun über die DNK-Entsprechenserklärung vertieft.

Über Kundenbefragungen und ein aktives Beschwerdemanagement für Kunden verbessert sich die Sparkasse KölnBonn kontinuierlich weiter.

Für Mitarbeiter sind seit Jahren u.a. Formate wie ein "Ideenmanagement", ein Feedbacksystem und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen etabliert. Weitere Bindeglieder zwischen den Beschäftigten und der Sparkasse KölnBonn sind der Betriebsarzt sowie die Beauftragten zu einzelnen Themenschwerpunkten (z.B. Schwerbehindertenbeauftragter oder Gleichstellungsbeauftragte).

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

Die Träger der Sparkasse – die Städte Köln und Bonn – sowie Mitarbeitervertreter werden im Verwaltungsrat regelmäßig umfassend informiert und bei geschäftspolitischen Entscheidungen eingebunden.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

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

Im Rahmen des Ideenmanagements bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Ideen - auch explizit zum Thema Nachhaltigkeit - ein (in 2017 insgesamt 374 Ideen). Ein Beispiel für eine gute umgesetzte Idee ist die "Sparsseite" im Intranet: Hier werden Kostentreiber im Hause aufgeführt und Tipps gegeben, wie alle Beschäftigte einfach und nachhaltig Kosten sparen und Beiträge zum Umweltschutz leisten können.

Auf einer Mitarbeiteridee basieren auch die von der Sparkasse geförderten Sozialtage. Hier engagieren sich Beschäftigte freiwillig für ein soziales gemeinnütziges Projekt im Geschäftsgebiet der Sparkasse KölnBonn. Die Sparkasse unterstützt jeden Sozialtag mit einer zentralen Spende. Darunter fallen auch Aktionen, die der Umwelt zugute kommen.

Mit "gut-für-köln-und-bonn.de" startete die Sparkasse KölnBonn die erste regionale Online-Spendenplattform für Köln und Bonn. Hier können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt dabei die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt in besonderen Aktionen die eingehenden Spenden. In 2017 kamen über das neue Portal mehr als 820.000 Euro an Spendengeldern zusammen.

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. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen bzw. sozialen Nutzen.

Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank und ausgewählter weiterer Fondsgesellschaften sowie Dienstleistungen wie die hauseigene Vermögensverwaltung bietet die Sparkasse ein breites Produktspektrum für Kundinnen und Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten.

Auch in der Produktentwicklung des Einlagengeschäftes lässt die Sparkasse KölnBonn immer wieder soziale und nachhaltige Komponenten in Aktionsprodukte einfließen. So wurden beispielsweise "Pänz-Briefe" oder das "ElefantenSparen" aufgelegt, bei denen Teile der Erträge in nachhaltige Projekte für Kinder in der Region oder in die Tierpflege flossen.

Produkte wie z.B. das "PS-Sparen" stehen den Kunden der Sparkasse KölnBonn dauerhaft zur Verfügung. 25% des Losanteils werden an soziale Projekte ausgeschüttet.

Bei den Eigenanlagen berücksichtigt die Sparkasse KölnBonn das Thema Nachhaltigkeit bei der Anlageentscheidung derzeit noch nicht strukturiert.

In 2017 wurden von der Sparkasse KölnBonn insgesamt 1.337 Förderkredite der KfW und NRW.BANK mit einem Volumen von 306,8 Mio. Euro vermittelt.

Das Controlling der Wirkung der Produkte liegt teilweise in der Verantwortung der Partner der Sparkasse KölnBonn (DekaBank und KfW sowie NRW.BANK). Die Wirkung der Investments/vermittelten Produkte wird von der Sparkasse KölnBonn nicht ermittelt.

Im Rahmen der aktuell im Haus laufenden Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie wird das Thema Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit den Verbänden stärker in den Fokus gerückt und tiefergehend aufbereitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Hierzu sind aktuell keine Angaben möglich, da diese Daten derzeit nicht erhoben werden. Im Rahmen der aktuell im Haus laufenden Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie wird das Thema Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit den Verbänden stärker in den Fokus gerückt und tiefergehend aufbereitet.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

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

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

Durch die fortschreitende Digitalisierung wird der Papierverbrauch kontinuierlich gesenkt. Wesentliche Risiken aufgrund des Ressourcenverbrauchs ergeben sich für die Sparkasse KölnBonn nicht. Die Sparkasse hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet, sorgsam mit dem Ressourcenverbrauch umzugehen und diesen langfristig und nachhaltig zu senken. Ein Konzept zum Ressourcenverbrauch besteht derzeit noch nicht. Im Rahmen der aktuell im Haus laufenden Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie wird das Thema Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit den Verbänden stärker in den Fokus gerückt und tiefergehend aufbereitet.

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

12. Ressourcenmanagement

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

Wie unter Kriterium 11 beschrieben stellt der Ressourcenverbrauch für die Sparkasse KölnBonn als Kreditinstitut einen geringeren Stellenwert als für das produzierende Gewerbe dar. Die Sparkasse hat sich über die Geschäftsstrategie dazu verpflichtet sorgsam mit Ressourcen umzugehen und den Ressourcenverbrauch langfristig und nachhaltig zu senken. Beispiele bereits ergriffener Maßnahmen sind unter Kriterium 11 aufgeführt. Konkrete Ziele bestehen aktuell nicht. Im Rahmen der aktuell im Haus laufenden Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie wird das Thema Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit den Verbänden stärker in den Fokus gerückt und tiefergehend aufbereitet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Papierverbrauch*

	2016 in t	2016 in t je Mrd. Euro Bilanzsumme**	2005 in t	2005 in t je Mrd. Euro Bilanzsumme**
Kopier- u. Druckerpapier	116,48	4,3	182	6,3
Briefbögen	6,55	0,2	29	1,0
Kontoauszüge***	132,40	4,9	63	2,2
Tabellierpapier***	0,00	0,0	145	5,1
SUMME	255,43	9,4	419	14,6

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Papierverbrauch je Mrd. Euro Bilanzsumme um über 35%, absolut um fast 40%, gesenkt. Die Reduktion ist bemerkenswert, da die Anzahl der Kunden und Konten im Zeitverlauf deutlich gestiegen ist. In 2017 ist ein weiterer Rückgang zu erwarten, da Kontoauszüge meist elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

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

** Bilanzsumme 2016: 27,1 Mrd. Euro, 2005: 28,7 Mrd. Euro

*** Tabellierpapier wurde in 2005 u.a. auch für Kontoauszüge verwendet

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (i.d.R. über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2016 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch ebenfalls die Zahlen für 2016 verwendet.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

	2016 in kWh	2016 in kWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*	2005 in kWh	2005 in kWh je m ² betrieblich genutzte Fläche*
Elektrische Energie	17.418.268	116,83	26.811.988	136,07
Heizenergie	14.446.983	96,90	25.998.282	131,94
davon Fernwärme	8.201.482	55,01	8.059.467	40,90
davon Gas	6.211.331	41,66	17.678.832	89,72
davon Öl	34.170	0,23	259.983	1,32
SUMME	31.865.251	213,73	52.810.270	268,01

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Energieverbrauch je m² um über 20%, absolut knapp 40%, gesenkt.

* 149.097 m² betrieblich genutzte Fläche in 2016 (197.049 m² in 2005)

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (i.d.R. über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2016 angegeben.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Siehe Angaben zu G4-EN3.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

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

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde der jährliche Wasserverbrauch je MAK um über 25%, absolut um ca. 40%, gesenkt.

* Trinkwasser (aufbereitet vom Wasserlieferanten)

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

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (i.d.R. über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2016 angegeben.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die folgenden Kennzahlen zur Emission von CO₂ in 2016 wurden mit Hilfe eines Excel-Tools des VfU* berechnet:

	2016 in t**	2016 in t je MAK***	2005 in t**	2005 in t je MAK***
Scope 1 (direkte Emission****)	1.345	0,38	Aufteilung nicht möglich	
Scope 2 (indirekte Emission****)	9.549	2,71		
Scope 3 (andere relevante indirekte Emission****)	1.204	0,34		
SUMME	12.099	3,43	19.487	4,50

Von 2005 (Fusion) bis 2016 wurde die jährliche CO₂-Emission je MAK um fast 25%, absolut um fast 40%, gesenkt. Größte Emissionsquellen vgl. Kriterium 11.

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

Die Sparkasse hat sich über die Geschäftsstrategie verpflichtet, sorgsam mit dem Ressourcenverbrauch umzugehen und diesen langfristig und nachhaltig zu senken. Konkrete Ziele bestehen nicht.

- * VfU = Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.
- ** 2005 und 2016 jeweils ohne Abfall und Kühl-/Löschmittelverluste sowie ohne Berücksichtigung der ausgegebenen Jobtickets (2016: 3.193 Stück, 2005: 4.195 Stück); 2005 und 2016 mit Strom- und Heizenergie, Wasser- und Papierverbrauch sowie zurückgelegte km mit Bahn, Flugzeug und PKW (2016 ohne km von Dienstleistern für z.B. Werttransporte oder Kurierfahrten)
- *** Mitarbeiterkapazitäten (MAK) unter Berücksichtigung von Teilzeitangestellten. (3.525 per 31.12.2016 und 4.327 per 31.12.2005 – dem Jahr der Fusion)
- **** direkte Emission: von Sparkasse KölnBonn selbst emittiert
indirekte Emission: vom Energielieferant bei Stromerzeugung emittiert (Bezug von Energie)
andere relevante indirekte Emission: durch Dienstleistungen von Dritten erzeugte Emission, z.B. bei Entsorgung von Abfall

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Strom, Heizenergie und Wasser werden der Sparkasse KölnBonn mit einem größeren Zeitverzug zur Verfügung gestellt (i.d.R. über Nebenkostenabrechnungen zu den Mietverträgen). Daher werden in diesem Bericht die Werte für 2016 angegeben. Um die Klimarelevanten Emissionen (Kriterium 13) einheitlich berechnen zu können, wurden beim Papierverbrauch und den Dienstreisen ebenfalls die Zahlen für 2016 verwendet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

In 2016 ca. 1.345 Tonnen direkte Treibhausgas-Emission. (Details und Hinweise vgl. Kriterium 13)

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

In 2016 ca. 9.549 Tonnen indirekte Treibhausgas-Emission. (Details und Hinweise vgl. Kriterium 13)

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

In 2016 ca. 1.204 Tonnen andere relevante indirekte Treibhausgas-Emission. (Details und Hinweise vgl. Kriterium 13)

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Entwicklung vgl. 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.

Nach dem Regionalprinzip übt die Sparkasse KölnBonn ihre Geschäftstätigkeit grundsätzlich in der Region Köln-Bonn aus.

Die Sparkasse KölnBonn bekennt sich zu den Anforderungen der Menschenrechtsstandards der UN und der ILO-Kernarbeitsnormen. Im Mittelpunkt ihrer langfristigen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik stehen die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten, deren Gesundheit und work-life-Balance. Dies stärkt die Arbeitgeberattraktivität, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist. Damit schafft die Sparkasse KölnBonn die Voraussetzung für eine nachhaltige Geschäftspolitik.

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin unterliegt die Sparkasse KölnBonn 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. Weitere Beschäftigungsbedingungen sind mit dem Personalrat in Form von Dienstvereinbarungen geregelt. Zum Schutz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und der Sparkasse vor Schäden beinhalten sie Verhaltensrichtlinien und allgemeine Bestimmungen, z.B. Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz oder zum Umgang mit elektronischen Informations- und Kommunikationsmedien. Eine vergleichbare Schutzfunktion üben diverse Fachanweisungen aus.

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

Die aktive Einbindung der Beschäftigten gelingt über Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit und Motivation. Bei identifizierten Handlungsfeldern werden Maßnahmenprozesse gemeinsam in Gang gesetzt.

Ebenso regelmäßig besteht das Angebot für Führungskräfte, anonym Feedback zu ihrem Führungsverhalten zu erfragen und die Ergebnisse anschließend im Team zu besprechen. Im Rahmen des Ideenmanagements sind alle Beschäftigte aufgerufen, innovative Verbesserungsideen einzureichen. 2017 wurden 374 Ideen eingereicht und 32 Ideen im Haus umgesetzt. Nach einem definierten Punktesystem wurden 5 TOP-Ideen identifiziert und mit Prämien von 200 bis 1.000 € belohnt. Beteiligung erfolgt zudem über Team-, Abteilungs- und Dezernatsgesprächsrunden, das Intranet und weitere elektronische Medien der internen Kommunikation die zum Mitmachen und Austausch aufrufen, z. B. das neue blog-ähnliche Medium skb.tixxt.

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 den Ombudsmann melden.

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

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

15. Chancengerechtigkeit

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

Verankert in der Dienstvereinbarung über die Zusammenarbeit und in den personalwirtschaftlichen Prozessen, gehört Chancengerechtigkeit zu den Grundwerten der Sparkasse KölnBonn. Als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" ist sie von der Idee der Initiative "Diversity as 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. Unter dem Titel "Partnerschaftlich zum Erfolg" werden Strukturdaten erhoben und analysiert sowie Ziele und Maßnahmen jeweils für den Zeitraum von 3 bis 5 Jahren festgeschrieben, kontrolliert und berichtet. So hat die Sparkasse sich verpflichtet, den Anteil der Frauen in höher qualifizierten Fachfunktionen und Führungspositionen sowie den Anteil von Führenden in Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen. Sie setzt darüber hinaus auf einen Mix an Maßnahmen, z. B. flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, Führen in Teilzeit, Väternetzwerkengagement sowie diverse Entlastungsangebote zu Beruf und Familien-Themen.

In 2017 wurden 188 Anfragen von Beschäftigten zu Themen der Kinderbetreuung und –erziehung sowie Pflege von Angehörigen durch die Kooperationspartnerin der Sparkasse KölnBonn zur Entlastung der Beschäftigten bei Beruf und Familie bearbeitet und abgewickelt. Das Arbeitgeberangebot zur Arbeitszeitflexibilisierung, durch Gehaltsverzicht je nach Wahl 10 oder 20 zusätzliche Freizeittage zu erlangen, nahmen 1.157 Beschäftigte wahr.

Die Sparkasse KölnBonn arbeitet bundesweit mit 17 Unternehmen zum Thema väterbewusste Personalpolitik zusammen. Intern wurden 2 Väter-Netzwerkveranstaltungen sowie 5 Webinare, 2 Inhouse-Vorträge und 1 Workshop sowie 12 Väter-Kindveranstaltungen angeboten.

Die Mehrzahl der Beschäftigten (97%) erhält eine fixe und eine auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Mittelfristplanung (quantitative und qualitative Ziele) ausgerichtete variable Vergütung auf tariflicher Basis. Zusätzliche außertarifliche Leistungen sind in Dienstvereinbarungen dokumentiert. Auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften wird jede Stelle bewertet. So stellen klare Regeln sicher, unter welchen Voraussetzungen eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die stellenbezogene Entgeltgruppe erhält und garantiert die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots. Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern (2. Führungsebene) sowie einzelne Beschäftigte (insgesamt 3 % aller Beschäftigten) erhalten eine außertarifliche Vergütung. Dabei wird das Jahresgrundgehalt auf Basis einer internen definierten Vergütungsstruktur individuell vereinbart. Die variable Vergütung wird nach vergleichbaren Modalitäten zu Tarifbeschäftigten ausbezahlt.

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

16. Qualifizierung

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

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

Grundlage des BGM sind die Unternehmenswerte, die Geschäftsstrategie und die vom Vorstand verabschiedete Leitlinie Gesundheitsmanagement, die

deutlich macht, dass das Wohl der Beschäftigten und die Interessen des Unternehmens im Zentrum des Handelns stehen.

Das BGM der Sparkasse KölnBonn ist ganzheitlich ausgerichtet und orientiert sich am Managementkreislauf (Ziele setzen, planen, steuern, kontrollieren). Die Ziele des BGM werden jährlich vom Arbeitskreis Gesundheitsmanagement formuliert und vom Vorstand genehmigt. Zu Beginn des Folgejahres erfolgt eine Validierung des Umsetzungsstandes und -erfolges. Die formulierten Ziele orientierten sich an den identifizierten Handlungsfeldern und berücksichtigen Aspekte wie z. B. demographischer Wandel und psychische Erkrankungen.

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

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

Im Intranet sind alle Maßnahmen und Ansprechpartner erfasst. Weitere Angebote und Unterstützung erhalten die Beschäftigten bspw. 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 Ansprechpartnern auswählen, um Möglichkeiten der Wiedereingliederung zu erörtern. Ein Integrationsteam (Personalbereich, Personalrat, Gesundheitsmanagement) steuert den Prozess und überprüft regelmäßig mit Beteiligung der Betriebsärztin die Ausgestaltung des BEM.

Aufgrund der initiierten Maßnahmen konnte bspw. psychisch erkrankten Beschäftigten innerhalb kürzester Zeit therapeutische Unterstützung angeboten werden. Ebenfalls wird eine derzeit stagnierende Krankenquote als positives Signal gewertet.

Die Platzierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der besten Kategorie des Prämiensystems der Unfallkasse NRW macht die zielführende und nachhaltige Ausrichtung des BGM deutlich.

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

- Im Rahmen des BGM werden allerdings auch interne Seminare, die hausspezifische Themstellungen berücksichtigen, angeboten wie z. B.
- Umgang mit psychischen Erkrankungen/Sucht - wahrnehmen und handeln - , Grundlagen- und Aufbau-seminar
- Gesund führen, präventiv agieren - ein Praxisworkshop -
- Gesundheit erhalten, Warnsignale erkennen, in der Balance bleiben
- Stressbewältigung durch Achtsamkeit, Grundlagen- und Aufbau-seminare
- Bewegungspausen am Arbeitsplatz
- Achtsam essen
- Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz
- Yoga in Business Kleidung
- Impulsworkshop Energie
- ...

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die Krankenquote stagniert derzeit und lag in 2017 bei 6,43 %. Zur Höhe der Ausfalltage bedingt durch Arbeitsunfälle liegen keine Daten vor. Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

In 2017 gab es insgesamt 65 Unfälle, die sich wie folgt (s. Tabelle) verteilen.

Art	Anzahl	Anteil
Stolper / Sturz	12	18%
Wegeunfall	34	52%
Stoß	1	2%
Überfall	9	14%
Arbeitsmittel	5	8%
Sport	1	2%
Tierbiss	0	0%
Sonstiges	3	5%
Gesamt	65	100%

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

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

Im Jahr 2017 haben die Beschäftigten an 8.359 Tagen an Seminaren und Fortbildungen teilgenommen. Pro Tag besuchen im Durchschnitt fast 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Seminar bzw. eine Fortbildung. Die genaue Kennzahl der durchschnittlichen Jahresstunden pro Kopf steht nicht zur Verfügung.

Neben dem fachlichen Weiterbildungsprogramm steht den Beschäftigten ein umfassendes Seminarprogramm mit Angeboten zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. In 2017 haben 643 Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Gesundheitsseminaren teilgenommen.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Der Verwaltungsrat setzt sich aus 18 Mitgliedern zusammen, davon waren Ende 2017 vier weiblich und 14 männlich. Von den stellvertretenden Mitgliedern waren acht weiblich und acht männlich, eine Position war neu zu besetzen.

Die Geschäftsleitung (Vorstand und Generalbevollmächtigte) bestand Ende 2017 aus sieben Mitgliedern, von diesen waren zwei weiblich und fünf männlich.

Am 31.12.2017 hat die Sparkasse KölnBonn 4.077 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 22 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur teilt sich folgendermaßen auf:

	Köpfe	Anteil in %
unter 30 Jahre	504	12,36
30 bis unter 40 Jahre	709	17,39
40 bis unter 50 Jahre	1.105	27,10
50 bis unter 55 Jahre	769	18,86
55 bis unter 60 Jahre	656	16,09
ab 60 Jahre	334	8,19
	4.077	100,00

Die Schwerbehindertenquote für 2017 betrug 7,17%.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 63%.

Bei den Führungskräften beträgt der weibliche Anteil 26 %.

61% der Beschäftigten arbeiten im klassischen Vollzeitmodell - 43% der Frauen und 91% der Männer. Entsprechend beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung 39%; auch in hoch qualifizierten Tätigkeiten stieg die Teilzeitquote auf 19%. Mit insgesamt 12 weiteren Unternehmen aus der Köln-Bonner Region ist die Sparkasse KölnBonn Mitglied in dem 2016 gegründeten Bündnis "Mit Frauen in Führung".

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

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

Im Jahr 2017 gab es 6 AGG-Fälle, diese wurden gewissenhaft bearbeitet und abgeschlossen. Die Vorgänge konnten intern mit den Beteiligten geklärt

werden. Rechtlich verfolgt wurde kein Fall.

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

Bezüglich des Landesgleichstellungsgesetzes gab es in 2017 keine Beschwerden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Alle Beschäftigten sind auf Basis 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 Kunden, unabhängig davon, ob bewusst oder fahrlässig gehandelt wird oder wurde. Die Einhaltung des Corporate Governance Kodex NRW wird jährlich überprüft.

Beschäftigte, die Verstöße gegen Menschenrechte (und damit gegen geltendes Rechts) erkennen oder vermuten, sind gemäß interner Anweisung verpflichtet, sich an den Compliance-Beauftragten der Sparkasse KölnBonn zu wenden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich (auf Wunsch anonym) im Rahmen des Hinweisgebersystems an die externe Ombudsperson zu wenden. Außerdem werden die Beschäftigten ermutigt, sich ggf. den jeweiligen Vorgesetzten bzw. der Beschwerdestelle gem. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anzuvertrauen.

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

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

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

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

Die Voraussetzungen für die Beauftragung Dritter sind in Kriterium 4 detailliert beschrieben.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

In 2017 wurden 462 neue Verträge im Vertragswesen der SKB erfasst. Die Compliance-Klauseln müssen grds. bei allen Änderungen oder neuen Verträgen im Rahmen von Auslagerungen gem. § 25b KWG bzw. bei Vertragsabschlüssen zum sonstigen Fremdbezug von Leistungen bei einem Vertragsvolumen > 3.500 Euro berücksichtigt werden.

Die Compliance-Klauseln verpflichten die Vertragspartner zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen im Bezug auf die Erbringung der Leistung und zur

Entgegenwirkung jedweder Art strafbarer Handlungen und Interessenkollisionen und verpflichten die Vertragspartner damit selbstverständlich auch zur Einhaltung der Menschenrechte.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

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

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

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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

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 2017 die Finanzierung von rund 4.000 privaten Eigenheimen ermöglicht. Das entsprechende Finanzierungsvolumen in Höhe von rund 780 Mio. Euro geht in Bauvorhaben, Modernisierungen oder Sanierungen und stärkt die heimische Wirtschaft - insbesondere Handwerksbetriebe in der Region.

Die vielfältige Unterstützung von über 150 Unternehmensgründungen und Nachfolgen in 2017 macht sich ebenfalls als stabilisierender Faktor in der heimischen Wirtschaft bemerkbar. So konnten 2017 fast 570 Arbeitsplätze in der Region geschaffen oder erhalten werden. Die Beteiligung an unternehmerischen Netzwerken, der Digitalisierungsoffensive "DigitalHub" in Köln und Bonn sowie die Partnerschaft beim "Bonner Wirtschaftstalk" unterstützt ein zukunftsorientiertes Profil der heimischen Wirtschaft und stärkt diese dadurch. Der Schulservice, eine Unterrichtsbroschüre für Grundschüler über die Tätigkeit der Sparkasse KölnBonn, sowie wöchentliche Finanztipps, gesendet von Radio Köln und Radio Bonn/Rhein-Sieg, tragen zur Finanzbildung in Schulen und weiten Teilen der Bevölkerung bei.

Als einer der größten nicht-staatlichen Förderer in der Region unterstützt die Sparkasse KölnBonn Bildung, Umwelt, Soziales, Sport und Kultur in vielfältiger Weise. Mit insgesamt 13 Mio. Euro förderte das Institut 2017 gemeinsam mit seinen Stiftungen 1.745 Projekte, Initiativen und Vereine in Köln und Bonn. Ihr bürgerschaftliches Engagement definiert die Sparkasse KölnBonn als „Bürgerdividende“. Gemeint ist damit eine Ausschüttung von Geldern, von der die Menschen in der Region profitieren. Ziel der Fördermaßnahmen ist es, das gesellschaftliche Leben in Köln und Bonn zu bereichern und vielen Menschen eine Teilhabe zu ermöglichen. Die Förderung orientiert sich an der genauen Kenntnis der lokalen Bedarfslagen und entsteht in engem Kontakt mit den örtlichen Trägern. Dabei ist die Unternehmensführung regelmäßig eingebunden. Kontinuierliche interne Prüfprozesse sichern Konzept und Maßnahmen ab, so dass evtl. Reputationsrisiken frühzeitig erkannt werden können. So besteht ein Risiko darin, dass die Bürgerdividende von der jeweiligen Ertragslage

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

abhängig ist.

Das bürgerschaftliche Engagement über Spenden, PS-Zweckertrag (PS-Lose), Stiftungen und Sponsoring wird seit Juni 2016 in Kooperation mit "betterplace.org" durch die erste regionale Online-Spendenplattform in Köln und Bonn ergänzt. Auf "gut-für-köln-und-bonn.de" können Vereine und Initiativen um Spenden für ihre Projekte werben und online Spenden akquirieren. Die Sparkasse übernimmt die jährlichen Betriebskosten und verdoppelt bei besonderen Aktionen die eingehenden Spenden. In 2017 kamen über das neue Portal mehr als 820.000 Euro an Spendengeldern zusammen.

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

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

- Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn (u. a. Betreiberin des Odysseum),
- 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 und
- Stiftung Sport der Sparkasse in Bonn.

Die beiden Vorgängerinstitute, die Stadtparkasse Köln und die Sparkasse Bonn, hatten diese Stiftungen ins Leben gerufen und waren an der Gründung von vier Bürgerstiftungen beteiligt. Das Stiftungskapital der eigenen Sparkassenstiftungen betrug 2017 insgesamt rund 95 Millionen Euro. Damit zählt die Sparkasse zu den größten Stiftern in der Region.

Das bürgerschaftliche Engagement in Form von materiellen Zuwendungen wird ergänzt um ehrenamtliche Tätigkeiten der Beschäftigten. So gab es 2017 fünf Sozialtage, an denen sich 47 Beschäftigte beteiligten. Auch Azubis widmeten sich ehrenamtlicher Arbeit oder dem Thema Nachhaltigkeit, sammelten Spenden oder waren als "Energie-Scouts" in der Sparkasse unterwegs.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Der Personalaufwand lag 2017 bei 298,1 Mio. Euro, der Sachaufwand bei 183,9 Mio. Euro (Werte gem. Jahresabschluss).

Für das Jahr 2017 wird eine Körperschaftsteuer von 5,3 Mio. Euro und eine Gewerbesteuer von 4,3 Mio. Euro erwartet.

Aufgrund eines Teilgewinnabführungsvertrages (Vergütung des stillen Gesellschafters) wurden 37,3 Mio. Euro an Gewinnen an den Träger abgeführt.

Der Bilanzgewinn von 17,7 Mio. Euro wird zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet, um die Kreditvergabe in gewünschtem Maße zu ermöglichen.

Im Rahmen ihres bürgerschaftlichen Engagements reichte die Sparkasse KölnBonn 2017 insgesamt 13,0 Mio. Euro an 1.745 Projekte, Initiativen und Vereine in Köln und Bonn aus.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

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

Die Sparkasse KölnBonn nimmt keine wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren vor, Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben finden in der Regel auf Verbandsebene über die Deutsche Kreditwirtschaft statt.

Darüber hinaus hat die Sparkasse KölnBonn keine Einträge in Lobbylisten.

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

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.

Da die Sparkasse KölnBonn keinerlei Aktivitäten zu Zwecken der politischen Einflussnahme ausübt und ausüben wird, besteht kein Erfordernis ein über die beschriebenen Maßnahmen hinausgehendes spezifisches Konzept zur Regelung der politischen Einflussnahme vorzuhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

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.

Die Sparkasse KölnBonn ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um die Einhaltung von Recht und Gesetz sicherzustellen und Regelungslücken im Institut zu schließen. Zur Verhinderung von Vermögensschäden, die sich aufgrund der Nichtbeachtung rechtlicher Vorschriften ergeben könnten, hat die Sparkasse KölnBonn eine Compliance-Einheit etabliert. Diese fungiert als u.a. als Kontrolleinheit zur Verhinderung jedweder Art von Rechtsverstößen, Betrug und Korruption.

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 verbindlich zu beachten. So ist z.B. die Annahme von Geschenken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Mitgliedern der Geschäftsleitung grundsätzlich untersagt und nur in einem sehr engen Rahmen zulässig. Die Ausübung von Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist genehmigungspflichtig.

Es 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. 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. Besteht seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verdacht, dass es im Rahmen eines Geschäfts über Finanzinstrumente durch Mitarbeiter, 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 Ansprechpartner 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 den Ombudsmann melden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Grundsätzlich sind alle Standorte im Fokus der Kontrolleinheiten der Sparkasse KölnBonn. In Zweifelsfällen ist der Compliance-Beauftragte einzubinden.

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. Risiken wurden nicht erkannt.

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

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

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