



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Sparkasse Westholstein

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Westholstein

Julia Ebbecke

Dithmarscher Platz 2
25524 Itzehoe
Deutschland

04821/604 1176
Fax: 04821/604 39 1100
julia.ebbecke@spk-westholstein.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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Gemeinwohlorientierter Finanzpartner | Die Sparkasse Westholstein ist mit rund 573 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 4,0 Mrd. Euro in 2020 eine mittelgroße öffentlich-rechtliche Sparkasse in Schleswig-Holstein. Sie ist Mitglied des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein und über diesen dem Deutschen Sparkassen und Giroverband e.V. sowie dem bundesweiten Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen. Ihre vielen Vorgängerinstitute wurden von zahlreichen Kommunen in den Kreisen Dithmarschen und Steinburg sowie der privaten Stiftung Sparkasse in Glückstadt zwischen 1820 und 1939 errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern. Dieser im Sparkassengesetz niedergelegte öffentliche Auftrag prägt unser gesamtes Geschäftsmodell. Wir handeln gemeinwohlorientiert und arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Unsere Geschäftspolitik ist verantwortungsvoll und risikobewusst. In 16 Geschäftsstellen und weiteren 22 SB Zweigstellen in den Kreisen Steinburg und Dithmarschen bietet die Sparkasse ihren Kundinnen und Kunden Beratungskompetenz und vielfältige Dienstleistungen in allen Finanzfragen.

Regional und fair | Die Einlagen der Kunden sowie Mittel von Förderbanken verwendet die Sparkasse zur Refinanzierung von meist langfristigen Krediten an kleine und mittlere gewerbliche und landwirtschaftliche Unternehmen und Selbstständige, private Personen und Kommunen in der Region. Die Kredite stiften nicht nur ökonomischen Mehrwert, sondern dienen weit überwiegend auch der Finanzierung von Projekten mit ökologischem oder sozialem Nutzen und von öffentlichen Infrastrukturinvestitionen. Im Wertpapierdienstleistungsgeschäft stehen den Kunden zusätzliche Produkte mit ausdrücklichem ökologischem und sozialem Nutzen zur Geldanlage bereit. Seit 1. September 2020 gehen wir noch einen Schritt weiter und erfragen bei unseren Kunden im Rahmen des Anlageprozesses systematisch die Nachhaltigkeitspräferenz mit dem Satz: „Sollen nachhaltige Produkte nach Möglichkeit bei Ihren Anlagen berücksichtigt werden?“ Als Sparkasse ermöglichen wir auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und

geben und vermitteln Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Die Mitarbeitenden, die zu etwa 99 Prozent im satzungsmäßigen Geschäftsgebiet wohnen, kennen ihre Kunden weit überwiegend persönlich und betreuen sie meist langfristig. Durch gelebte Qualität in Service und Beratung schafft die Sparkasse eine hohe Kundenzufriedenheit und -bindung. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

Ergänzende Anmerkungen:

Im Bericht verwenden wir aus Gründen der Gleichberechtigung möglichst oft die weibliche und männliche Form. Wir sind der Ansicht, dass dies mit einer guten Lesbarkeit vereinbar ist.

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.

Verankerung in der Geschäftsstrategie | Unsere in 2019 entwickelten Nachhaltigkeitsleitlinien ergänzen unsere Geschäftsstrategie und zeigen die für uns wichtigsten Nachhaltigkeitshandlungsfelder auf: Stärkung unserer Heimatregion für die Zukunft, Achtung der Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden, Förderung des Wohlstandes und des Wirtschaftswachstums in der Region, Soziales Engagement in der Region, unsere ökologische Verantwortung (Anlage- und Dienstleistungs geschäft, Kreditgeschäft, Eigenanlagen, Geschäftsbetrieb) und die Förderung unserer Mitarbeitenden.

Strategische Analyse | Wir haben den strukturierten Nachhaltigkeits-Check des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg in 2018 als Ausgangspunkt für den zukünftigen Weg des Nachhaltigkeitsprozesses genommen, diesen in 2019 erneut eingesetzt und in einem Konzeptionsworkshop Handlungsfelder und Maßnahmen herausgearbeitet. Dieser Weg ist uns wichtig, denn insbesondere die ökologischen Herausforderungen der Nachhaltigkeit, wie etwa die Folgen des Klimawandels, steigender Meeresspiegel, Luft- und Grundwasserbelastungen sowie zunehmende Niederschlagsmengen sind unübersehbar. In sozialer Hinsicht sind Themen wie Demografischer Wandel, das Gefälle zwischen Arm und Reich und die Sicherstellung grundlegender Menschenrechte in einer globalisierten Welt auch für uns als regional tätige Sparkasse bedeutsam. Im Jahr 2021 planen wir, den Entwicklungsstand unserer Maßnahmen systematisch zu erheben und prüfen zu diesem Zweck die erneute Durchführung des Nachhaltigkeits-Kompassess (Nachhaltigkeits-Check).

Nachhaltigkeits-Leitlinien | Eine wesentliche Maßnahme, die aus dem Konzeptionsworkshop entstand, war die Entwicklung von Nachhaltigkeitsleitlinien. Wir erarbeiteten sie im Jahr 2019. Nachfolgend stellen

wir auszugsweise die wesentlichen Stichworte vor:

Für die Zukunft | Die Kreise Dithmarschen und Steinburg sollen auch für künftige Generationen lebenswert bleiben. Deshalb denken und handeln wir nachhaltig und bekennen uns ausdrücklich zum Regionalprinzip. Nachhaltigkeit bedeutet für uns: wir bringen wirtschaftliche, soziale und ökologische Interessen in Einklang. Diese Grundsätze leiten unsere Geschäftspolitik und sind Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen

Bedürfnisse und Wünsche im Blick | Wir sind ein verlässlicher Partner für die Menschen und Unternehmen im Geschäftsgebiet- unabhängig von Einkommen, Vermögen und Status. Die Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden stellen wir in den Mittelpunkt.

Wirtschaftlicher Erfolg | Als Sparkasse haben wir stets unser Geschäftsgebiet als Ganzes im Blick. Wir fördern den Wohlstand der Menschen in der Region und das Wachstum der Wirtschaft. Dies ist zugleich die Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Soziales Engagement | Die Menschenrechte zu wahren ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und lehnen Diskriminierung – gleich welcher Form – ab.

Ökologische Verantwortung | Wir bieten allen Kundengruppen ökologische Finanzierungsprodukte und nachhaltige Anlageformen. Wir engagieren uns für den Erhalt und den Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Mit den Ressourcen gehen wir verantwortungsvoll um und beziehen ökologische Aspekte bei unserem Handeln mit ein. Wir ermitteln und veröffentlichen jährlich Verbrauchs- und Emissionswerte zu wesentlichen Umweltkennzahlen des Geschäftsbetriebs, insbesondere zum Verbrauch von Energie, Wasser und zu CO₂-Emissionen.

Engagierte Menschen in der Sparkasse | Die Menschen, die für uns arbeiten, sind wesentlich für unseren Erfolg als Unternehmen. Ihr Potenzial, ihr Engagement und ihre Motivation zu fördern und Perspektiven zu eröffnen, ist eine unserer zentralen Investitionen in die Zukunft. Das Erfolgsbild 2022 und der Wertekatalog, der Verhaltenskodex sowie das Führungsleitbild sind Grundwerte mit dem Ziel der langfristigen, kollegialen Zusammenarbeit. Es ist unser dauerhaftes Anliegen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein verlässlicher Partner und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein; daher messen wir die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig.

Berichtsstandard | In 2018 haben wir entschieden, fortan den Berichtsstandard „Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)“, an den wir uns schon in 2017 angelehnt hatten, vollumfänglich anzuwenden. Er ist insbesondere für regional tätige Unternehmen aller Branchen auf Initiative der

Bundesregierung entwickelt worden. Für die zugehörigen Leistungsindikatoren wählen wir die sogenannten „Sustainability Reporting Standards (SRS)“ der internationalen „Global Reporting Initiative (GRI)“ an. Damit stellen wir den Anschluss unserer regionalen Berichterstattung an weltweit anerkannte Standards sicher.

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.

Das Geschäftsgebiet der Sparkasse ist geprägt aus dem Zusammenwirken maritimer Einflüsse der Nordseeküste, einer ländlich geprägten Landwirtschaft und klein- bis mittelständischer Industrie im urbanen Umfeld von Klein- und Mittelstädten bis hin zum Anschluss an die Metropolregion Hamburg. Wir sind lokaler Marktführer und damit wesentlicher Finanzintermediär für sehr viele Bürgerinnen und Bürger in der Region. Unsere Aufgabe ist es, die zukunftsfähige und nachhaltige Entwicklung der Region und ihrer Einwohnerinnen und Einwohner zu fördern und zu unterstützen. So sehen wir es auch in unserer Geschäftsstrategie: „Die Sparkasse trägt zur Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse im Geschäftsgebiet bei. Sie wird sich, indem sie die Kenntnis aller relevanten Akteure nutzt (kommunalen, wirtschaftlichen sowie zivilgesellschaftlichen Bereich), in den regionalen Transformationsprozess einbringen und den Dialog zur Entwicklung der Region unterstützen. Die Sparkasse Westholstein nimmt die gesamte Kundschaft in den Blick und nutzt Chancen des nachhaltigen Wandels, indem sie möglichst für jede Kundengruppe ein bedarfsbezogenes nachhaltiges Angebot vorhält.“. Der Nachhaltigkeitscheck des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg, den wir in 2018 und 2019 durchführten, diente uns als Analyse-Instrument. Folgende vier Aspekte erachten wir in der Abwägung von Chancen und Risiken als besonders wesentlich:

Nachhaltigkeit verändert Branchen und Geschäftsmodelle | Mit unserer Kreditvergabe unter Berücksichtigung des sparkassenrechtlichen Regionalprinzips leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von Wohnungsmodernisierungen, der örtlichen Wirtschaft und zum Ausbau der lokalen Infrastruktur (bspw. Glasfaserleitungen, Krankenhäuser, Pflege- und Altenheime, Hospizdienste). Damit tragen wir als Sparkasse beträchtlich zu einer zukunftsfähigen Entwicklung der Region bei (sogenannte Inside-out-Perspektive). Risiken können dadurch entstehen, dass sich die Geschäftsmodelle vieler Unternehmen in den nächsten Jahren spürbar

verändern werden, etwa in den Bereichen der Energieversorger sowie in der Landwirtschaft. Eine Herausforderung ist es deshalb, diese Veränderungsprozesse bei unseren Kunden verantwortungsvoll zu begleiten, die Risiken gut zu steuern und gleichzeitig die vielfältigen Chancen zu nutzen.

Auswirkungen des Klimawandels | Der Klimawandel bewirkt veränderte Rahmenbedingungen, die sich in Zukunft leider zum Teil auch disruptiv entwickeln können. Von diesen äußeren Einflüssen ist auch unsere heimische Wirtschaft betroffen. Wir sehen unsere Verantwortung darin, unsere Kundinnen und Kunden zielgerichtet bei Maßnahmen der Vorsorge und der Anpassung zu unterstützen, sei es mit dem Angebot nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen oder entsprechenden Finanzierungen. In den Bereichen „Erneuerbare Energien“ und „Agrar“ betreiben wir ein überregional angesehenes Kompetenzzentrum. Genauso wichtig ist es uns, den eigenen Geschäftsbetrieb zunehmend energieeffizienter auszurichten.

Demografischer Wandel | In einer älter werdenden Gesellschaft werden die Regeln und Normen des Zusammenlebens verändert. Dieser Trend wirkt von außen auf unsere Geschäftstätigkeit ein. Wir sehen drei zentrale Themen: Sicherstellung des Zugangs zu allen Bankdienstleistungen für ältere Kundinnen und Kunden, zum Beispiel über barrierefreie Filialen; Sicherstellung qualifizierten Nachwuchses als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber; gezieltes Angebot von Finanzlösungen zur Sicherung des Lebensstandards im Alter und zur Übergabe an die kommenden Generationen. Indem wir die Themen aktiv angehen, sehen wir im demografischen Wandel ein ausgewogenes Verhältnis von Chancen und Risiken.

Digitalisierung | Digitalisierung ist ein weiterer Trend, der einerseits unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst, auf den wir andererseits aber auch mit innovativen Lösungen selbst Einfluss nehmen. Digitalisierung bewirkt aus unserer Sicht nicht von sich aus mehr Nachhaltigkeit. Sie schafft aber günstige Voraussetzungen, um nachhaltige Lösungen zu verwirklichen. Einen Meilenstein sehen wir beispielsweise in „WestholsteinDirekt“, mit dem wir unseren Kundinnen und Kunden seit März 2019 alle wesentlichen Dienstleistungen auch online ermöglichen. So gesehen wird ein „direkter Draht“ zum „kurzen Weg“, der positiv auf die Nachhaltigkeitsbilanz einzahlt. Darüber hinaus sparen digitale Lösungen meist auch enorme Mengen an Papier und sonstigen Materialien ein. Diese Maßnahmen verdeutlichen, dass wir das Thema Digitalisierung auch in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit chancenorientiert angehen.

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.

Klarer Kompass | Die Verankerung von ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie und unsere ergänzenden Nachhaltigkeitsleitlinien bilden das Fundament, auf dem wir Ziele und Maßnahmen aufbauen. Dabei kommt uns zugute, dass wir uns in 2017 und 2018 einen ethisch fundierten Werte-Katalog, ein Erfolgsbild und ein Führungsleitbild gegeben haben. Dieser Dreiklang gibt uns einen festen Kompass in die Hand, mit dem wir in einer Welt, die einem stetigen Wandel unterzogen ist, jederzeit vertrauensvoll, wertschätzend und verantwortungsbewusst agieren und reagieren können.

Konzeptionelle Entwicklung | Mit dieser inneren Einstellung versehen, haben wir in 2019 begonnen, das „Veränderungsthema Nachhaltigkeit“ auf der Ebene des Gesamthauses voranzutreiben. In einem Konzeptionsworkshop haben wir im Anschluss an unseren Nachhaltigkeits-Check 2019 (des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg) unsere Grundpositionierung geschärft, wichtige Handlungsfelder abgeleitet und mit Prioritäten sowie zeitlichen Abläufen versehen. Dies waren insbesondere die Erstellung von Nachhaltigkeitsleitlinien, Vorbereitung von Ausschlusskriterien für das Eigen- sowie für das Kreditgeschäft sowie des Optimierungskonzepts Energie und die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Vorstandstalks. Weitere Ziele werden wir in den Folgejahren im Zuge der Bearbeitung der Handlungsfelder bestimmen und jeweils anhand der Kriterien des Nachhaltigkeits-Checks, den wir mindestens alle zwei Jahre durchführen, kontrollieren. In 2020 haben wir Ausschlusskriterien für das Kreditgeschäft und die Eigenanlagen festgelegt. Einzelne Ziele, wie etwa Ressourcenziele, hatten wir uns schon bisher gesetzt. Auch diese beziehen wir in die ganzheitliche Betrachtung ein. Als externe Referenzrahmen dienen uns die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) und die Anforderungen des „EU-Aktionsplans Sustainable Finance“. Diese fließen in das neue „Zielbild Nachhaltigkeit 2025“, das sich die Sparkassen-Finanzgruppe im Jahr 2020 gegeben hat, ein. Im Nachhaltigkeits-Check der Version 2021 sind all diese Handlungsfelder und Referenzrahmen integriert. Daher bearbeiten wir alle Themen im Jahr 2021 aus einem Guss und bilden ein Gesamtkonzept.

Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen | Wir haben uns darüber hinaus der Selbstverpflichtung der Sparkassen-Finanzgruppe für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften angeschlossen und gehören zu den Erstunterzeichnern. Der Wortlaut ist unter folgendem Link abrufbar:

[Selbstverpflichtung für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften - DSGVO.de](#) (Stand 19.03.2021) In der Selbstverpflichtung werden folgende Handlungsfelder angesprochen: Klimaschutzaspekte im Kredit- und Anlageportfolio, CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb verringern und bis 2023 CO₂-Neutralität erreichen, Kundinnen und Kunden bei der Transformation zur klimafreundlichen Wirtschaft begleiten und unterstützen, Führungskräfte und Mitarbeiter zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit befähigen, Klimaschutz vor Ort: Fördermaßnahmen und lokale Kooperationen stärker auf Umwelt- und Klimarisiken ausrichten. In 2021 werden wir die nachhaltigkeitsbezogene strategische Ausrichtung der Sparkasse unter Berücksichtigung der in der Selbstverpflichtung konkretisierten Ziele festlegen.

Ziele nach Vollendung des organisationalen Wandels | Die im Jahr 2020 umgesetzten umfangreichen Veränderungen der gesamten Aufbau- und Ablauforganisation wirkten und wirken sich auch auf unsere Nachhaltigkeitsziele aus. In 2021 erstellen wir daher das oben genannte Gesamtkonzept, welches die aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen einschließt. Es wird in unsere betrieblichen Prozesse eingebunden. Die Koordination wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte übernehmen.

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.

Bankgeschäfte | Als Sparkasse erbringen wir im Bankgeschäft den größten Teil der Wertschöpfungskette (Annahme von Geldeinlagen, Vergabe von Krediten, Versorgung der Bevölkerung mit weiteren Finanzdienstleistungen) selbst. Die Kunden einlagen kommen ganz überwiegend aus der Region und fließen weitestgehend in Kredite in der Region. Zum Teil vermittelt die Sparkasse Kreditmittel von öffentlichen Förderbanken. Traditionell ist ein hoher Anteil unseres Kreditportfolios ökologischen Zwecken (wie etwa energieeffizientes Wohnen oder Windenergieanlagen) und sozialen Zwecken (wie etwa Seniorenheimen) zuzuordnen. Bei Dienstleistungen insbesondere im Wertpapier-, Versicherungs- und Bausparbereich bedienen wir uns Verbundpartnern der Sparkassen-Finanzgruppe. Dazu gehört u. a. die DekaBank, deren Nachhaltigkeitsfonds bei den Kundinnen und Kunden stets mehr Interesse finden. Die IT-Dienstleistungen erfolgen in maßgeblichen Umfang in den Rechenzentren der Finanz Informatik. Die Verbundpartner haben eigene Nachhaltigkeitsstandards entwickelt.

Eigenanlagen | Unsere Eigenanlagen unterzogen wir im Jahr 2018 einer Nachhaltigkeitsanalyse. Der „Deka Treasury Kompass“ überprüft, ob in Titel investiert wird, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstoßen. Die Auswertung unserer Eigenanlagen ergab, dass wir diesbezüglich keine Verstöße aufweisen. Die Struktur der Anlagen blieb 2019 und 2020 unverändert. Im Jahr 2019 prüften wir erstmals, inwieweit wir uns verbindliche Ausschlusskriterien geben können. In 2020 legten wir unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Prüfung verbindliche Ausschlusskriterien für unsere Eigenanlagen fest. Im Jahr 2021 planen wir eine erneute Auswertung unter Berücksichtigung dieser Kriterien.

Bankbetrieb | Hinsichtlich des Bankbetriebes bevorzugen wir beim Einkauf von Materialien und dem Bezug von Leistungen Händler, Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Soziale und ökologische Kriterien werden wir künftig noch stärker berücksichtigen, und zwar mithilfe einer schriftlichen Lieferantenvereinbarung. Die Lieferantenvereinbarung haben wir in 2019 gemeinsam mit mehreren Fachabteilungen unserer Sparkasse konzipiert. Seit Anfang 2020 bitten wir unsere wesentlichen Lieferanten uns neben Umweltstandards die Einhaltung grundlegender Menschenrechte wie etwa die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu bestätigen.

Wir gehen bei allen drei genannten Sparten von positiven Nachhaltigkeitseffekten aus. Eine Wirkungsanalyse bzw. Quantifizierung der Wirkung auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette ist bisher nicht möglich.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Vorstand | Nachhaltigkeitsmanagement im Kerngeschäft und Betriebsbereich versteht die Sparkasse als Querschnittsaufgabe, die alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeitende betrifft. Das Aufsichtsorgan ist in die Nachhaltigkeitspolitik mindestens jährlich im Rahmen der Billigung des Nachhaltigkeitsberichtes einbezogen. Der Vorstand trifft die strategischen Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen und bestimmt die wesentlichen Ziele und Maßnahmen der Nachhaltigkeitspolitik. Innerhalb des Vorstands ist der Vorstandsvorsitzende für das Fachthema Nachhaltigkeit verantwortlich.

Nachhaltigkeitskoordinator und Nachhaltigkeitsteam | Die Nachhaltigkeitskoordinatorin berät den Vorstand bei den Nachhaltigkeitsthemen und steuert und koordiniert die operativen Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit, soweit dies die Fachbereiche nicht selbstständig leisten. Ein Nachhaltigkeitsteam unterstützt den Nachhaltigkeitskoordinator in erforderlichem Umfang; diesem Team gehören Mitarbeitende aus allen Fachbereichen an. Die Führungskräfte unterstützen die Nachhaltigkeitspolitik insbesondere durch die Stärkung eines entsprechenden Bewusstseins bei allen Mitarbeitenden in allen Fachbereichen.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeitspolitik | Die Sparkasse hat Ende 2019 das bisherige strategische Nachhaltigkeitsbekenntnis in ‚Nachhaltigkeitsleitlinien‘ überführt, um die Haltung noch stärker in das operative Geschäft und den Bankbetrieb zu überführen. Vorstand, Vorstandsvertreter (zugleich Führungskräfte der Fachbereiche Vertrieb- und Vorstandsstab, Firmenkunden und Private Banking und Gesamtbanksteuerung) sowie der Nachhaltigkeitsbeauftragte besprechen ab 2021 regelmäßig quartalsweise relevante Nachhaltigkeitsthemen und entwickeln die Nachhaltigkeitspolitik der Sparkasse weiter. In wöchentlichen Sitzungen treffen Vorstand, Vorstandsvertreter und Fachabteilungen operativ maßgebliche Entscheidungen; es ist durch stetige Sensibilisierung

gewährleistet, dass die Nachhaltigkeitsleitlinien, genauso wie der ‚Verhaltenskodex für die Sparkasse Westholstein‘ oder der ‚Wertekatalog‘, beachtet werden.

Prozesse im Kerngeschäft | Im operativen bilanziellen Kerngeschäft (Einlagen und Kredite) beachtet die Sparkasse zusätzlich u. a. satzungsmäßige Regelungen (z. B. Regionalprinzip der Sparkassen) und Kreditrichtlinien. Zudem haben wir in 2020 Ausschlusskriterien für unser Kreditgeschäft festgelegt. In die Produktkörbe zur Anlageberatung haben wir Nachhaltigkeitsfonds aufgenommen, so dass ein aktives Angebot möglich ist. Zudem befragen wir unsere Kundinnen und Kunden bereits seit September 2020 im Rahmen der Anlageberatung grundsätzlich nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen. Die Betriebsorganisation, die auch in 2020 umfangreiche Baumaßnahmen vorbereitet und umgesetzt hat, beachtet u. a. interne und externe Richtlinien zur Energieoptimierung (Heizung und Strom).

Interne Prozesse | Das Nachhaltigkeitsteam trifft sich gemäß interner Vereinbarung mindestens zweimal jährlich, es unterstützt den Vorstand bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitspolitik und bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsprogramms. Bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie fanden in 2020 keine Treffen des Nachhaltigkeitsteams statt. Einzelne Verwaltungsratsmitglieder werden seit dem Jahr 2019 u. a. durch externe Seminare zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert. Der Verwaltungsrat ist jährlich verantwortlich für die Billigung des nichtfinanziellen Berichts der Sparkasse und kann in diesem Zusammenhang auf die bestehenden Regeln und Prozesse im operativen Geschäft Einfluss nehmen.

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.

Wir erheben zahlreiche Leistungsindikatoren, die zur Anwendung des GRI-SRS-Indikatorensets im Rahmen der DNK-Erklärung dazugehören, etwa den Indikator zu den Kriterien 5-7 (Werte) oder die Indikatoren zu den gesellschaftlichen Kriterien 14-16. Wir arbeiten aktiv am Aufbau mehrjähriger Datenreihen mit dem Ziel, Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zu gewährleisten. Einen Schwerpunkt bildete wie in 2018 und 2019 auch in 2020 der Aufbau der Umweltindikatoren zu den Kriterien 11 – 13. Hierzu setzten wir seit 2018 das für die Branche entwickelte Kennzahlen Tool des Vereins für Umwelt und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) ein. Die Kriterien des Nachhaltigkeitschecks, die sich in die Kategorien

„Nachhaltigkeitsstrategie“, „Geschäftsbetrieb“, „Kundengeschäft“ und „Kommunikation“ aufgliedern, dienen uns als begleitender Maßstab. Da wir den Check regelmäßig durchführen, gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse über Fortschritte in unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

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.

In den letzten Jahren haben wir ein aufeinander abgestimmten „Werte-Dreiklang“ aus „Wertekatalog“, „Erfolgsbild“, und „Führungsleitbild“ entwickelt. Unser Wertekatalog besteht aus den acht Werten Wertschätzung, Offenheit/Ehrlichkeit, Vertrauen/Verlässlichkeit, Demut/Bescheidenheit, Leistung, Zielorientierung/Konsequenz, Leidenschaft und Verantwortung übernehmen. Zu den Werten entwickelten wir konkretisierende Leitsätze. Die acht Werte sollen uns auf dem Weg zum Erfolgsbild als Orientierung dienen. Das Erfolgsbild zeichnet ein Bild von der Zukunft unserer Sparkasse im Jahr 2022 und soll uns dabei helfen, Entscheidungen auf der Grundlage unserer vereinbarten Werte zu treffen. Das Führungsleitbild ist ein weiterer Baustein, um unsere Unternehmenskultur positiv zu gestalten, indem wir einen Führungsstil prägen, der an unsere Werte angelehnt ist.

Um den Werte-Prozess zu begleiten, haben wir uns entschieden, ein sogenanntes „Werteteam“ einzurichten. Es besteht aus etwa sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen unserer Sparkasse kommen. Seine Aufgabe ist es, alle Mitarbeitenden in einem werteorientierten Umgang zu unterstützen. Darüber hinaus entwickelt es Ideen für Maßnahmen zur Kulturverbesserung und ist Anlaufstelle bei Fragen, Anregungen oder Kritik in Sachen Erfolgsbild und Werte.

Flankierend haben wir in 2018 den „Verhaltenskodex für die Sparkasse Westholstein“ verabschiedet. Auch er nimmt ausdrücklich die acht Werte als Ausgangspunkt, um darauf ein unter Risikogesichtspunkten ausgewogenes Verhalten des Vorstands, der Führungskräfte sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschreiben. Weitere Kapitel sind insbesondere Risikostrategie und Risikoneigung, Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen, Interessenskonflikte, Kommunikation und angemessene Anreizstrukturen. Das Erfolgsbild 2022 wird in 2021 durch mehrere Workshops unter Einbeziehung von Kunden, Mitarbeitenden, Führungskräften und Personalrat

weiterentwickelt.

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 Vergütungsstruktur der Mitarbeitenden ist durch die Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-S) hauptsächlich durch diese tarifvertraglichen Vorgaben geprägt. Die getroffenen Vereinbarungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen sind auf den langfristigen und zukunftsfähigen Geschäftserfolg ausgerichtet und stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie der Sparkasse. Darüber hinausgehende Nachhaltigkeitsaspekte sind hierbei nicht definiert. Die Höhe der variablen Vergütung ist allerdings in Relation zur festen tariflichen Vergütung unwesentlich. Die Führung u. a. mit Zielvereinbarungen erfolgt ausschließlich in den Vertriebseinheiten; Zielvereinbarungen sind insbesondere auf qualitative Aspekte gerichtet (Anzahl Beratungen nach dem Sparkassen-Finanzkonzept).

Die Höhe der festen und der variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder ist entsprechend des in den ‚Empfehlungen des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein über die Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder von öffentlich-rechtlichen Sparkassen‘ festgelegten Rahmens vereinbart. Die getroffenen Vereinbarungen zur variablen Vergütung sind auf den langfristigen und zukunftsfähigen Geschäftserfolg ausgerichtet und stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkasse. Weitere Nachhaltigkeitsaspekte sind hierbei nicht definiert. Der Verwaltungsrat überprüft mindestens jährlich die Vereinbarkeit der Ausgestaltung der variablen Vergütungssysteme mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Anreizwirkung im Rahmen des Planungsprozesses. Grundlage ist jeweils ein gemäß der Institutsvergütungsverordnung erstellter Angemessenheitsbericht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine monatliche Aufwandsentschädigung. Sie richtet sich nach den vom Vorstand des Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein gefassten „Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates“ öffentlich-rechtlicher Sparkassen“.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich nach den ‚Empfehlungen des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein über die Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder von öffentlich-rechtlichen Sparkassen‘. Die Vorgaben enthalten ausdrückliche Begrenzungen des möglichen variablen Vergütungsanteils. Auch die Regelungen zur Altersvorsorge entsprechen den Verbandsempfehlungen. Variable Vergütungen stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkasse. Der Verwaltungsrat entscheidet über die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Detaillierte Angaben zu den Vergütungen sind gemäß des ‚Gesetz zur Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen im Land Schleswig-Holstein‘ auf der Internetseite der Landesregierung Schleswig-Holstein veröffentlicht.

Darüber hinaus hält die Sparkasse Westholstein die Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung ein. Dies bestätigen uns regelmäßig die externen Prüfungen durch die Prüfungsstelle des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein.

In Bezug auf Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen hat die Sparkasse die „Grundsätze für die Zusage von Abfindungen und Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen für Beschäftigte der Sparkasse Westholstein“ festgesetzt. Die Regelungen bewegen sich vollständig im Rahmen der Privilegierungen nach § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 bis 3 der Institutsvergütungsverordnung und sind damit im Sinne der Verordnung angemessen.

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.

Bei der Kennzahl zur Vergütung der höchstbezahlten Person handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Deshalb ermitteln wir diesen Indikator nicht.

Wir beschäftigen ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Inland.

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.

Unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifizieren wir aus unserem Geschäftsmodell mittels Analyse unserer unternehmerischen Tätigkeit. Dies sind Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verwaltungsrat, die regionale Wirtschaft und die Gesellschaft unseres Geschäftsgebietes als Ganzes. Als Sparkasse Westholstein sind wir – ebenso wie fast alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in der Region verwurzelt. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements pflegen wir einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden, unserem Träger, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern in der Region. Der Austausch mit unseren

Anspruchsgruppen trägt dazu bei, unser Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Kundinnen und Kunden | Kundenorientierung steht im Fokus unserer Sparkasse; die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist die Basis der langjährigen und vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen. Es ist unser Anliegen, uns stetig zu verbessern und weiterzuentwickeln. Die Kommunikation mit unseren Kundinnen und Kunden erfolgt insbesondere in direkten Gesprächen. Zusätzlich bietet die Sparkasse für die Mitteilung von Wünschen, Lob und Kritik in Filialen sowie im Internet das Dialogformat „Meinungskarte“. Zudem bieten wir allen Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, ihre Anliegen auch in das „Beschwerdemanagement“ der Sparkasse einzubringen. Außerdem führten wir 2020 eine Meinungsumfrage (Sparkassen-Onlinekunden-Dialog) zur Kundenzufriedenheit und Kundenbindung bei unseren Online-Banking Kunden durch. Zudem kann die Sparkasse die Erkenntnisse aus einer im Herbst 2019 erfolgten Online-Befragung des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes zum Thema „Sparkassen und Nachhaltigkeit“ nutzen. Mit dem sogenannten Firmenkundenbeirat, dem bedeutende Firmenvertreter aus der Region angehören, thematisiert die Sparkasse regelmäßig relevante finanzwirtschaftliche und insbesondere sparkassenbezogene Themen. Die Manager haben dabei Gelegenheit, z. B. ihre Erwartungen an das Produktangebot oder die Dienstleistungen zu äußern und gemeinsam zu diskutieren. Der Firmenkundenbeirat unterstützt auf diese Weise die Weiterentwicklung der Sparkasse. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte im Jahr 2020 keine Firmenkunden-beiratssitzung stattfinden, für 2021 planen wir eine Sitzung in der zweiten Jahreshälfte.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | Intern erfolgt die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über persönliche Gespräche, direkte Anschreiben oder über das Intranet. Der Vorstand und die Führungskräfte erarbeiteten ein werteorientiertes Führungsleitbild, das sie den Mitarbeitenden im Januar 2019 vorstellten. Zusammen mit dem Erfolgsbild 2022 und dem Wertekatalog ist das Führungsleitbild ein weiterer Baustein, um die Unternehmenskultur in der Sparkasse positiv zu verändern. Es dient z. B. als praktische Hilfe für Situationen, die im Alltag nicht so einfach oder klar erscheinen. Praxisbeispiele beschreiben die Möglichkeiten für eine werteorientierte Kommunikation untereinander. Das Leitbild kann auch eine Hilfestellung sein, um Konflikte anzupacken und gemeinsam aus dem Weg zu räumen. Das Erfolgsbild 2022 wird in 2021 durch mehrere Workshops unter Einbeziehung von Kunden, Mitarbeitenden, Führungskräften und Personalrat weiterentwickelt. Über die vielfältige Kommunikation mit den direkten Führungskräften hinaus haben die Mitarbeitenden regelmäßig Gelegenheit, im Rahmen der Vorstandstalks in kleinen Gruppen direkt mit den Vorstandsmitgliedern zu sprechen. Die Vorstandstalks fanden auch im dritten Jahr regen Anklang, sodass zunächst sechs Vorstandstalks geplant wurden. Corona-bedingt konnten nicht alle Termine stattfinden, drei Termine mussten daher abgesagt werden, ein Vorstandstalk wurde digital durchgeführt.

Insgesamt nahmen 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Themen waren insbesondere die umgesetzten und geplanten Umbaumaßnahmen der Filialen, umgesetzte Maßnahmen wie der Ökostrombezug, Installation von LED-Beleuchtung, Werbeartikeleinkauf, Fahrradleasing sowie regulatorische Grundlagen.

Personalrat | Der Vorstand legt großen Wert darauf, in konstruktiver Art und Weise mit dem Personalrat bzw. den Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern der Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen dokumentieren diese intensive Zusammenarbeit. Neben mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Sparkasse auch auf freiwilliger Basis in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit dem Personalrat.

Sparkassenträger | Träger der Sparkasse Westholstein ist der Zweckverband Sparkasse Westholstein, der von 194 Bürgermeisterinnen, Bürgermeistern und Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitikern repräsentiert wird. Zusätzlich zur mindestens einmal jährlich stattfindenden Verbandsversammlung lädt die Sparkasse die Repräsentanten in dezentralen Gruppen zu „Regionalgesprächen“ ein, um über regional bedeutende finanzwirtschaftliche Themen und die Entwicklung der Sparkasse zu sprechen. Darüber hinaus steht der Sparkassenvorstand jederzeit jeder Bürgermeisterin bzw. jedem Bürgermeister sowie den Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitikern für ein direktes Gespräch zur Verfügung.

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.

Das Marktforschungsunternehmen imug befragte für die repräsentative Studie zum Thema „Sparkassen und Nachhaltigkeit“ bundesweit jeweils 1.000 Kunden und Nichtkunden sowie im Auftrag des Ostdeutschen Sparkassenverbandes weitere jeweils 500 Kunden und Nichtkunden. Die Ergebnisse waren sehr gleichartig, so dass die Erkenntnisse auch für die Kunden im Geschäftsgebiet unserer Sparkasse gelten können. Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus

Sicht der Kunden sind ein „faires Verhalten gegenüber Kunden“ (88 Indexpunkte) sowie „seriöse und zuverlässige Unternehmensführung“ (84 Indexpunkte). In 2019 haben wir mit unseren Firmenkunden im Rahmen des Firmenkundenbeirats über ausgewählte Nachhaltigkeitsaspekte diskutiert. Dafür haben wir u.a. eine Umfrage unter den Mitgliedern des Firmenkundenbeirates durchgeführt. Folgende Themen haben wir in die Umfrage einfließen lassen: Wie bewerten Sie die Sparkasse? Welche Nachhaltigkeitsaspekte der Sparkasse sind Ihnen wichtig? Was sind für Sie die wichtigsten Einzelthemen? Unsere Nachhaltigkeitsumfrage wurde von den Firmenkundenbeiratsmitgliedern positiv aufgenommen. Die Einschätzungen der Firmenkunden zu den einzelnen Fragen waren dabei recht homogen. So bewertet die Mehrzahl der Befragten die Fairness gegenüber den Kunden, eine seriöse und zuverlässige Unternehmensführung und den Beitrag der Sparkasse zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region als größte Stärken der Sparkasse. Zudem sind dies auch die Aspekte, die die Firmenkundenbeiratsmitglieder als am wichtigsten und als wichtigste Einzelthemen beurteilen. Im Jahr 2020 fand dieser Prozess coronabedingt leider keine Fortsetzung. Wir greifen das Thema „Einbindung der Stakeholder“ in der Nach-Coronazeit neu auf.

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.

„Unser Fokus richtet sich auf die gemeinwohlorientierte Aufgabenstellung zum Nutzen unserer Kunden und Träger auf nachhaltiger Basis“ | Diese Aussage aus unserer Geschäftsstrategie ist für uns Leitschnur für das Angebot von Produkten und die Entwicklung von Innovationen. Bestehende Produkte richten sich strikt nach den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Neue Produkte unterliegen strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen, bevor wir diese anbieten. Wir tauschen uns mit Sparkassen, unserem Regionalverband und weiteren Dienstleistern insbesondere der Sparkassen-Finanzgruppe zu Good-Practice-Beispielen aus und verbessern auch damit die Kundenzufriedenheit.

Nachhaltige Kreditangebote | Wir sind uns bewusst, dass unsere Kredit- und Anlageentscheidungen ökologische Auswirkungen haben. Daher unterstützten wir auch in 2020 insbesondere die energetische Sanierung von Wohneigentum und die Errichtung oder den Ersterwerb von Kfz-

Effizienzhäusern mit niedrigem Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß durch den Einsatz von Kfz-Förderkrediten (Programme 151 und 152 bzw. 153). Wir vergeben Kredite an Privat- und Firmenkunden, die in unserer Region beheimatet sind oder in unserer Region investieren und daher beispielsweise bei Baumaßnahmen die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland erfüllen. Die Finanzierung des regionalen Wohnungsbaus hat eine wesentliche Bedeutung für die Sparkasse. Die 2020 für den Wohnungsbau neu zugesagten Darlehen umfassten rund 328 Mio. Euro, das waren rund 63 Prozent aller Neuzusagen. Bedeutend für unsere Sparkasse sind im Kreditportfolio die Finanzierung von Windenergieanlagen an der Westküste Schleswig-Holsteins sowie von Fotovoltaik- und Biogasanlagen. In 2020 haben wir 12 Beschlüsse zur Finanzierung von Windenergieprojekten gefasst. Diversere weitere Voranfragen wurden bearbeitet. Die Durchführung der endgültigen Finanzierung ist abhängig vom Ergebnis der staatlichen Bietverfahren. Das Kompetenzteam „Corporate Finance“ verfügt über umfassendes Know-how über Wind- und Bioenergie sowie zum Agrarbereich. Hier bieten wir kompetente Begleitung der Agrarkunden, insbes. in Krisenzeiten (Stichworte: Milchkrise, Dauerregen, Dürre, Düngemittelverordnung). Bei diesen Themen sind wir insofern Vorreiter, als sich andere Sparkassen bei uns Rat und Tat holen. Auch bei der Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Pandemie stehen wir unseren (Firmen-)kunden unterstützend zur Seite. Nahezu tägliche Austausche der beteiligten Bereiche sowohl im Markt als auch in den Stabs- und dem Marktfolgebereich ermöglichten es uns sehr zeitnah Lösungen für unsere Kunden zu finden. Dazu gehörte es auch, zügige Kreditentscheidungen zu treffen. Diese Verantwortung nehmen wir auch aktuell und laufend weiter ernst und reagieren zügig auf Veränderungen.

Nachhaltige Anlageangebote | Die Einlagen der Kundinnen und Kunden dienen der Sparkasse zur Refinanzierung des überdurchschnittlich starken örtlichen Kreditportfolios. Unseren Anlagekunden bieten wir im Wertpapierdienstleistungsgeschäft auch nachhaltige Produkte an. Unseren Anlagekunden bieten wir im Wertpapierdienstleistungsgeschäft auch nachhaltige Produkte an. Wir hatten in 2020 unterschiedliche nachhaltige Zertifikate und Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Assetklassen (Renten-, Misch- sowie Aktienfonds) unseres Vertriebspartners Deka sowie der LBBW Asset Management und der Pictet Asset Management S.A. für unsere Kunden im Angebot. In 2020 und 2021 wurde die Deka u.a. mit folgenden Auszeichnungen geehrt: F.A.Z. Institut: Umweltchampions, Branchensieger Fondsanlagegesellschaften, Auszeichnung für hohe Nachhaltigkeitsreputation; Sustainable Award in Finance, Deka-Nachhaltigkeit Impact Aktien CF erhält zwei Auszeichnungen.

Digitale Innovationen | Gemeinsam mit innovativen Partnern verbessern wir kontinuierlich das digitale Erlebnis der Kundinnen und Kunden im Sparkassen-Online-Banking beziehungsweise in unserer Internet-Filiale. Dabei orientieren wir uns insbesondere an den vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband

empfohlenen Standardprozessen. In unserer Internet-Filiale können unsere Kundinnen und Kunden Bankgeschäfte unabhängig von Raum und Zeit erledigen. Zudem haben wir seit 2018 mit WestholsteinDirekt eine digitale Filiale, in welcher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Chat, Telefon und Video beraten. Dies erlaubt es uns, durch effiziente Prozesse den ökologischen Fußabdruck von Bankgeschäften zu verringern. Ein weiteres Beispiel ist das digitale Postfach, in dem unsere Kunden ihre Kontoauszüge rechtsicher erhalten und ablegen können. Ende 2020 nutzen rund 34.000 Kunden ihr digitales Postfach und riefen durchschnittlich monatlich rund 40.000 Kontoauszüge elektronisch ab. Dies erspart rund 7,7 Millionen Seiten Kontoauszugpapier pro Jahr. Weitere digitale Leistungen sind unter anderem verschiedene Sparkassen-Apps für Smartphones und Tablets. 2020 kürte Stiftung Warentest die S-App als Testsieger und das Wirtschaftsmagazin „CAPITAL“ zeichnete die Sparkassen-App mit der Höchstnote (5 Sterne) im Test „Beste Banken-Apps“ aus.

Seit 2019 ist die Sparkasse Westholstein außerdem mit einem eigenen Account auf der Social Media Plattform Instagram vertreten. Um die mediale Präsenz zukünftig weiter zu steigern, wurde in 2019 eigens die Stelle des „Social Media Managers“ implementiert.

Nennenswert ist weiterhin die Umstellung diverser interner Prozesse auf eine digitale Basis. So hat die Sparkasse ein digitales zentrales Datenarchiv (ZDA) für die Kreditbearbeitung konzipiert und eingeführt. Diese Lösung ist zu einem „Leuchtturm“ innerhalb der Sparkassenorganisation geworden. Der Ostdeutsche Sparkassenverband hat die Anwendung den angeschlossenen Sparkassen zur Umsetzung empfohlen. Seit 2018 erweitert unsere Sparkasse das zentrale Datenarchiv auch für die anderen Geschäftsbereiche und die komplette Eingangspost.

Mit der Ausrichtung auf diesen Gesamtfokus tragen wir zu einer Steigerung der Ressourceneffizienz bei. Das Ausmaß der positiven Wirkung ist derzeit noch nicht quantifizierbar. Im Rahmen des regelmäßigen „Vorstandstalks“ können die Mitarbeitenden auch Ideen mit Nachhaltigkeitsbezug einbringen und damit zur Innovationsfähigkeit beitragen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Bei der Wertpapierberatung haben Nachhaltigkeitsaspekte steigende Bedeutung: In 2020 investierten unsere Kunden rund 2 Mio. EUR in

nachhaltige Fonds und Zertifikate. Dies entspricht circa 1,7 Prozent des gesamten Kaufvolumens.

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.

Emissionsquellen | Wir haben als Finanzdienstleister unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen in unserem Kerngeschäft, also dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie unseren Eigenanlagen. Darüber hinaus haben wir auch in unserem Geschäftsbetrieb Umweltauswirkungen und nehmen natürliche Ressourcen in Anspruch. Die Sparkasse nimmt ihre Verantwortung sehr ernst. Die besondere Aufmerksamkeit gilt der Nutzung von Strom- und Heizenergie und dem Papierverbrauch. Zur Erzielung schneller positiver Umweltwirkungen stellte die Sparkasse in 2019 die Zentraldrucker vollständig auf regional hergestelltes Recyclingpapier um und bezieht seit Anfang 2020 100 % regenerativ hergestellten Strom. Unser Ziel ist es nach wie vor, den Papier- sowie den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Auch das große und mittlerweile fast abgeschlossene Projekt zur Optimierung der betrieblich genutzten Flächen bringt spürbare Entlastungen hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs. Daneben achtet die Sparkasse selbstverständlich auch auf weitere, allerdings weniger bedeutende Verbräuche (u. a. Wasserbezug, Abwasser- und Abfallentsorgung, Treibstoffverbrauch für betriebliche Poolfahrzeuge). Der Nutzungsumfang wird in der jeweiligen Maßeinheit in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-13 beschrieben.

Umweltdaten | Um eine entsprechende Kontrolle über die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu ermöglichen, erheben wir folgende Umweltdaten: Energieverbrauch (Strom + Wärme), Papierverbrauch, Fuhrpark, Abfallmengen sowie die daraus resultierenden CO₂-Emissionen nach GHG-Protocol. Dafür nutzen wir das Kennzahlen-Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank 'Ecoinvent'

(www.ecoinvent.ch), V.3.4, Oktober 2017). Diese weltweit umfassendste Umweltdatenbank des schweizerischen ETH-Bereichs enthält Daten zu über 4.000 Produktions-, Transport- und Entsorgungsprozessen. Die Dokumentation zu Ecoinvent ist auf www.ecoinvent.ch zugänglich, der Zugriff auf die Daten unterliegt dem Copyright und ist kostenpflichtig. Die Berechnungen wurden mit der Software 'Simapro' der Firma Pré Consultants (Niederlande) gemacht.

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.

Flächenoptimierung | Die kontinuierliche Verbesserung unserer betrieblichen Umwelleistung im Bankbetrieb ist dem Vorstand und den relevanten Fachbereichen ein wichtiges und stetiges Anliegen. Dazu setzt die Sparkasse seit Jahren konsequent Maßnahmen um, mit denen wir u. a. den Papierverbrauch und die Energieeffizienz deutlich verbessern. Konkrete Ziele mit Zeitbezug bestehen dabei nicht. Arbeitsaufwendiger Schwerpunkt war in den Jahren 2018 bis 2020 die Umsetzung der sehr umfassenden Projekte „Standort- und Betriebsflächenoptimierung“. Damit verbunden waren bzw. sind bedeutende Umbauten von Gebäuden und Betriebsvorrichtungen sowie teilweise Erwerb und insbesondere der Verkauf von Gebäuden; insgesamt sind dadurch hohe Energieersparnisse zu erwarten. Konkrete Zielpfade für darüber hinaus gehende Ressourceneinsparungen können erst sinnvoll und zuverlässig entwickelt werden, sobald diese Maßnahmen abgeschlossen sind. Nachfolgend berichten wir über die wesentlichen Maßnahmen, die wir im vergangenen Jahr umgesetzt haben. Die Wirkung der einzelnen Maßnahmen messen wir aus technischen Gründen nicht, berichten jedoch über unsere Umwelleistung insgesamt anhand der VfU-Kennzahlen.

Elektrische Energie und Heizung | Wir verfolgen das Ziel, den Energieverbrauch für elektrische Energie und Heizgas kontinuierlich zu senken. Dies unterlegten wir mit folgenden Maßnahmen: deutliche Reduzierung der betrieblich genutzten Flächen, Austausch älterer Heizungsanlagen durch effiziente Brennwertanlagen, Einsatz von Blockheizkraftwerken und/oder Wärmepumpen an drei großen Standorten, konsequente Nutzung der Funktion „Nachtabsenkung“ an den Heizungsanlagen, Optimierung der Gebäudehülle im Rahmen von Baumaßnahmen (Wände, Fenster, Türen), sukzessiver Austausch der konventionellen Beleuchtung bzw. der vielfach schon installierten

Energiesparlampen durch effiziente LED-Leuchtmittel (vorrangig im Rahmen von Umbaumaßnahmen), sukzessive Installation von Präsenzmeldern für die Beleuchtung in Archiven, Lagern, Sanitärräumen etc.). Bei der Messung und dem Aufbau von Vergleichswerten hilft uns seit 2018 das VfU-Kennzahlentool. Es versetzt uns in die Lage, ab 2021 quantitative Ziele in diesen Bereichen zu formulieren. Dies nehmen wir uns im Rahmen des Konzepts zur Optimierung der Heizung-, Lüftungs- und Klimaanlage aller betrieblichen Gebäude, das wir im Jahr 2021 erstellt wird.

„Grüne IT“ und „Grün durch IT“ | In unserer IT-Strategie 2021 – 2023“ ist unter anderem festgelegt: *„Die Sparkasse berücksichtigt bei der Planung, Beschaffung, im Betrieb und bei der Entsorgung die Leitsätze „Grüne IT“ und „Grün durch IT“ (nachhaltiger IT-Betrieb). Dabei liegt der Fokus auf der gesamten Produktlebensdauer.“* Die „Leitsätze zur grünen IT“ fanden in folgenden Prozessen eine angemessene Berücksichtigung: Beschaffung von neuen oder gebrauchten Geräten, Betrieb der Geräte (Lebensdauer, Stromverbrauch, Verbrauchsmittel und Wartungsaufwand) sowie Aussonderung und Verschrottung. „Grün durch IT“ bezieht sich auf Maßnahmen und Prozesse, bei denen indirekt durch den Einsatz von IT Energie und Rohstoffe eingespart werden können: Einsatz von Bürokommunikation (Verminderung von Dienstreisen, Geschäftsbriefen, internem Postversand inkl. Expedition), papierarmes Büro (Stichwort: Elektronische Archive), intelligente Steuerung der Gebäudeinfrastruktur (Stichworte: Heizungen, Klima). „Grün durch IT“ wird durch die Sparkasse bei der Gestaltung von Prozessen und Ausführung von Bau- und Infrastrukturmaßnahmen angemessen berücksichtigt.

Papierrohstoff und -verbrauch | Seit Mitte 2019 nutzen wir in unserem Geschäftsbetrieb nahezu ausschließlich regional hergestelltes Recyclingpapier mit dem Blauen Engel. Dazu haben wir in einer mehrwöchigen Testphase den Einsatz des Recyclingpapiers in einer größeren Abteilung der Sparkasse getestet. Nach weitestgehend positiven Rückmeldungen und kleinen Optimierungen setzen wir das Recyclingpapier mittlerweile flächendeckend ein. Auf der Internetseite des Papierlieferanten ist ein Beitrag „Die Sparkasse auf dem grünen Weg“ veröffentlicht (<https://blog.stp.de/die-sparkasse-stellt-um/>). Die Produktlinie des Herstellers wurde 2021 mit dem ‚PBS Report Green Award‘ in der Kategorie ‚Bürobedarf und Papier‘ ausgezeichnet. In 2020 nahmen wir auch für unsere Geschäftsbriefe die Umstellung auf Recyclingpapier vor. Zudem reduzieren wir unseren Papierverbrauch u.a. durch den Einsatz des elektronischen Postfaches, der elektronischen Kreditakte und weiteren Maßnahmen (z. B. Scan-Funktion am Drucker). Leider sind wir jedoch in vielen Bereichen durch gesetzliche Vorgaben gezwungen, unseren Kunden vielseitige Informationsdokumente gedruckt auszuhändigen.

Entsorgung von Büromaterial | Ende 2019 haben wir begonnen, in jeder Abteilung/Filiale unserer Sparkasse Sammelboxen für ausgediente Stifte (Kugelschreiber, Gelroller, Tipp-Ex-Mäuse, etc.) aufzustellen. Damit unterstützen wir die Stiftung Naturschutz Schleswig-Holstein, die von dem

Recyclingunternehmen Terracycle für jeden Stift eine Spende in Höhe von 0,01 Euro erhält. Die Stiftung Naturschutz in Schleswig-Holstein setzt sich für den Artenschutz und den Naturschutz in Schleswig-Holstein ein.

Umgestaltung der Gartenanlage in Itzehoe | In 2019 haben wir mit der bienen- bzw. insektenfreundlichen Umgestaltung der Gartenanlage an unserem Hauptsitz in Itzehoe begonnen. Dies soll nicht zuletzt ein Zeichen für die zunehmend noch umweltfreundlichere Haltung der Sparkasse sein. Im März 2021 stellen wir ein großes „Insektenhotel“ in unserem Garten auf.

Angesichts der bisherigen Maßnahmen und der geplanten Weiterentwicklung sehen wir keine wesentlichen Risiken in diesem Bereich. Daher nehmen wir keine separate Risikoanalyse vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Kategorie	Beschreibung	Tonnen
Nicht-erneuerbare Materialien	Frischfaserpapier	-
Erneuerbare Materialien	Recyclingpapier	60
GRI 301 - 1: Gesamter Papierverbrauch		60

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.

Kategorie:	Verbrauch in der jeweiligen Einheit:	Umrechnung in GJ
a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen		
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	2.722.000	9.799
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0	-
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0	-
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0	-
Benzin aus Fahrzeugen in km	151.244	398
Diesel aus Fahrzeugen in km	398.627	1.068
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	0	-
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	0	-

b. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen		
Erneuerbare Heizenergie aus Holzheizung	0	-
Erneuerbare Heizenergie Solar	0	-
Biogas	0	-
c. i. Stromverbrauch		
Strom aus Laufwasserkraftwerken	1.610.000	5.796
Strom aus Speicherwasserkraftwerken	0	-
Strom aus Windkraftwerken	0	-
Strom aus Biomassekraftwerken	0	-
Strom aus Biogaskraftwerken	0	-
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug	0	-
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Eigenproduktion	0	-
Strom aus Geothermiekraftwerken	0	-
Strom aus Abfall-Verbrennung	0	-
Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung	0	-
Strom aus Gaskraftwerken	0	-
Strom aus Ölkraftwerken	0	-
Strom aus Schwarzkohlekraftwerken	0	-
Strom aus Braunkohlekraftwerken	0	-
Strom aus Kernkraftwerken	0	-
Strom aus Lieferanten-Mix	0	-
Strom aus markttypischem Mix:	1.298	5
c. ii. Heizenergieverbrauch		
Fernwärme aus gemischtem Holz	0	-
Fernwärme aus Holzpellets	0	-
Fernwärme aus Biogas	0	-
Fernwärme aus Thermischen Sonnenkollektoren	0	-
Fernwärme aus Wärmepumpe	0	-
Fernwärme aus städtischer Müll- / Kehrichtverbrennung	0	-
Fernwärme aus Wärmekraft-Kopplung	0	-
Fernwärme aus Erdgas	0	-
Erneuerbare Heizenergie aus Holzheizung	0	-
Erneuerbare Heizenergie Solar	0	-
Fernwärme mit Lieferantenmix	0	-
Disclosure - 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	17.067

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.

Wir verfolgen das Ziel, den Energieverbrauch für Strom und Heizgas zu senken (witterungsbedingte Schwankungen ausgenommen). Dies unterlegen wir mit konkreten Maßnahmen (siehe hierzu Kriterium 12). Da sich die Umsetzung des umfassenden Projektes zur ‚Standort- und Betriebsflächenoptimierung‘ bis ins Jahr 2021 erstreckt und die Sparkasse in 2020 sehr bedeutende Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation umsetzte ist die finale Erstellung des Konzepts zur Optimierung der Heizung-, Lüftungs- und Klimaanlage aller betrieblichen Gebäude für 2021 avisiert. Ein Großteil der Datenaufnahme im Rahmen der Konzepterstellung ist bereits erfolgt, im nächsten Schritt erfolgt nun die Erstellung der Handlungsempfehlungen und die Ableitung der entsprechenden Maßnahmen.

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

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

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Quelle:	m3
Regenwasser	0
Grund- und Oberflächenwasser	0
Trinkwasser	3.500
Total Disclosure - 303-1: Wasserentnahme:	3.500

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

Kategorie:	Tonnen 2019	Tonnen 2020	Veränderung
Abfälle zur Verwertung/zum Recycling	60	50	-10
Abfälle zur Verbrennung	-	-	-
Abfälle zur Deponie	-	-	-
Sonderabfälle	-	-	-
Total Disclosure 306-2: Gesamtgewicht an Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	60	50	-10

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.

Komplette Umstellung auf Ökostrom | Unsere wichtigsten klimarelevanten Emissionsquellen sind unser Strom- und Heizenergieverbrauch sowie auch verkehrsbedingte Emissionen (Fahrzeugpool und Dienstreisen). Seit Jahresbeginn 2020 bezieht die Sparkasse ihren Strom daher vollständig aus erneuerbaren Quellen. Weiterhin verfolgen wir seit Jahren das Ziel, den Energieverbrauch zu reduzieren und ergreifen vielfältige bedeutende Maßnahmen (siehe Kriterium 12); dies führt zu einer spürbaren Reduzierung unserer Treibhausgas-Emissionen. Konkrete Emissionsziele hinsichtlich des Treibhausgases kann die Sparkasse erst verlässlich festlegen, nachdem diverse betriebliche Veränderungen mit Wirkung auf den Ressourcenverbrauch umgesetzt sind (siehe Kriterium 12). In 2020 und 2021 schaffte die Sparkasse ersten Dienstfahrzeuge mit Elektro- bzw. Hybridantrieb an. Im Rahmen der Neuanschaffung von Poolfahrzeugen erfolgt künftig eine konzeptionelle Untersuchung und Bewertung der E-Mobilität.

Messung | Wir messen und erheben unsere CO₂-Emissionen gemäß den Vorgaben des GHG-Protocol. Dies gewährleistet das Kennzahlen-Tool des VfU, das innerhalb der Finanzdienstleistungsbranche als Best-Practice gilt und mit entsprechenden Umrechnungsfaktoren hinterlegt ist, die regelmäßig aktualisiert werden. Nähere Information zum VfU-Kennzahlen-Tool sind in Kriterium 11 beschrieben. Das Kennzahlentool setzen wir seit 2018 ein. Durch die jährliche Messung im Rahmen unserer DNK-Erklärung werden wir künftig eine Datenreihe aufbauen. Dies wird uns in die Lage versetzen, Reduktionsziele zu prüfen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
 - b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
 - c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
 - d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
 - e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
 - f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
 - g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
-

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Brennstoffe:	
Erdgas	540
Heizöl	0
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Kohle	0
B) Treibstoffe:	
Benzin	31
Diesel	81
Erdgas (CNG)	0
Autogas (LPG)	0
C) Flüchtige Emissionen	
Kühlmittelverluste	0
Löschmittelverluste	0
Total Disclosure - 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	652

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	834
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	1
B) Aus Fernwärme	-
C) Aus Elektromobilität	-
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Location Based)	834
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)	1

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Kategorie:	Tonnen CO₂-Äquivalent
Strom	11
Heizung	148
Verkehr	59
Papier	66
Wasser	2
Abfall	-
Total Disclosure - 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen	286

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

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

Die Reduzierung der THG-Emissionen aus dem Stromverbrauch ist vollständig auf eigene Initiativen zurückzuführen (vollständiger Bezug erneuerbarer Energie seit Jahresbeginn 2020, Reduzierung der Betriebsflächen für das Kerngeschäft und den Betriebsbereich (siehe Erläuterung in Kriterium 12)). Konkrete Referenzwerte, an derer wir unsere Reduktionsziele ableiten, können wir sinnvoll erst nach Abschluss dieser für uns bedeutenden Veränderungen festlegen.

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.

Wertebasiertes Konzept | Unser Konzept zu den Arbeitnehmerrechten orientiert sich am Leitgedanken „Fair. Menschlich. Nah“ der Sparkassenorganisation und gilt gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für den Erfolg der Sparkasse ist eine klare Wertschätzungs-, Service- und Leistungsorientierung maßgeblich. Der Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt auf Basis der gemeinsam entwickelten Werte der Sparkasse, die in einem Wertekatalog beschrieben wurden. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzend, ehrlich und offen miteinander umgehen. Konstruktive Kritik und das Einbringen von Anregungen sind ausdrücklich erwünscht. Dies umfasst auch Belange der Nachhaltigkeit. Dem Verhalten und der Vorbildfunktion der Führungskräfte kommt hohe Bedeutung zu. Dabei stellen das Führungsleitbild der Sparkasse Westholstein, das Erfolgsbild sowie die gemeinsamen Werte der Sparkasse den Rahmen. Das „Leben“ der acht Werte (siehe Leistungsindikator zu den Kriterien 5-7) steht im Mittelpunkt. Alle Führungskräfte sind angehalten, ihre Führungsarbeit insbesondere an den Werten der Sparkasse auszurichten. Im Ergebnis stellen wir damit sicher, dass unser wertebasiertes Konzept umgesetzt wird. Es wird jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft. In 2021 wird der Sparkassenvorstand das Erfolgsbild gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diverser Fachbereiche weiterentwickeln.

Mitbestimmung und Arbeitssicherheit | Die Sparkasse ist ausschließlich in ihrem regionalen Geschäftsgebiet tätig. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut beachten wir die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und die deutschen Arbeitsgesetze. Für alle Beschäftigten werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Entsprechend der Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung

der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Rahmen von Gesprächen mit ihrer Führungskraft und in Personalentwicklungsgesprächen regelmäßig einbringen. Dabei können auch Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug eingebracht werden. Dies trifft auch auf die regelmäßig stattfindenden „Vorstandstalks“ zu. Die Schaffung eines internen Beschwerdesystems ist nach bisherigen Erfahrungen nicht erforderlich.

Risikoanalyse | Unser Konzept hat zum Ziel, die Arbeitnehmerrechte jederzeit einzuhalten. Es wird jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüft. Im Ergebnis stellen wir fest, dass wir die Arbeitnehmerrechte vollumfänglich einhalten. Daher sehen wir keine wesentlichen Risiken und nehmen keine gesonderte Risikoanalyse vor.

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.

Gesetzliche Anforderungen | Für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Mit unserem Konzept erfüllen wir die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes umfassend. Im vergangenen Jahr erhielt die Gleichstellungsbeauftragte keine Eingaben. Die Sparkasse begrüßt das Engagement von Frauen in Führungspositionen und strebt eine Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte an. Der Anteil der Frauen in allen Führungsebenen liegt aktuell bei rund 30 %. Die Sparkasse beachtet den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bereich Sparkassen)“, in dem Vergütungen, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Rund 98 % aller bankspezifischen Beschäftigten der Sparkasse (ohne Vorstände; Kopffzahlen zum Jahresende) haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag.

Familienfreundliche Personalpolitik | Eine familienfreundliche Personalpolitik und ein kollegiales Miteinander sind wichtige Anliegen für uns. Wir schaffen schrittweise für Frauen bessere Voraussetzungen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso ermutigen wir Männer, Zeit mit der Familie zu verbringen. Auch die Pflege von Angehörigen unterstützen wir im Rahmen der betrieblichen

Möglichkeiten; ggf. ermöglichen wir Mitarbeitenden, Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Sparkasse durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und Jobsharing. Auch Home-Office-Vereinbarungen werden künftig vermehrt hinzukommen. Führungskräfte nehmen bei der Terminierung interner Besprechungen unter Beachtung der betrieblichen Belange möglichst weitgehend Rücksicht auf die privaten und familiären Belange der Kolleginnen und Kollegen. Insgesamt nahmen im Berichtsjahr 14 Mitarbeitende eine Mutterschutz-/Elternzeit in Anspruch. Während der Abwesenheit hält die Sparkasse Kontakt, informiert z. B. über Stellenausschreibungen und lädt gezielt zu Fortbildungsveranstaltungen ein. Im Anschluss an die Abwesenheitsphase werden in Gesprächen die individuelle Perspektive in der Sparkasse erörtert und die weiteren Entwicklungsschritte und Qualifizierungsmaßnahmen abgestimmt. Unser Ziel ist es, Chancengerechtigkeit in allen relevanten Themenstellungen sicherzustellen. Wir evaluieren dies jährlich und stellen fest, dass wir das Ziel erreicht haben. Wir sehen in diesem Bereich keine Risiken. In 2020 erhielten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Schließung aller Schulen und Kitas 5 Tage Sonderurlaub, um der Fürsorge den Kindern gegenüber nachkommen zu können.

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.

Aus- und Weiterbildung | Die Sparkasse legt großen Wert auf gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet selbst und in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeitenden langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen. Traditionell bildet die Sparkasse ihre Nachwuchskräfte weit überwiegend selbst aus. Die Sparkasse gibt den Auszubildenden als Ausbildungspartner Sicherheit und Zuverlässigkeit. Zum Jahresende waren 28 Auszubildende tätig, die Ausbildungsquote betrug im Jahr 2020 5,75 Prozent.

Personalentwicklung | Die Nachwuchskräfte entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter. Die Sparkasse zeigt beispielhafte berufliche Entwicklungspfade auf. Besondere Bedeutung für neu eingestellte Nachwuchskräfte hat die gezielte Personalintegration (Einarbeitungskonzept, Probezeitbeurteilung u. ä.), die von den

Führungskräften und bei Bedarf von der Personalbetreuung strukturiert begleitet wird. Nachwuchskräfte, die Potenzial für höherwertige Tätigkeiten zeigen, baut die Sparkasse durch Traineeprogramme systematisch für die Übernahme einer neuen Tätigkeit auf. Die Traineeprogramme werden jährlich überprüft und angepasst. Aktuell erfolgt die Ergänzung eines weiteren Bausteins, und zwar der digitalen Filiale WestholsteinDirekt. Zudem bietet die Sparkasse seit 2020 ein Personalentwicklungscamp für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die Interesse an Führungsaufgaben in der Sparkasse haben. Die Teilnehmer des Personalentwicklungscamps werden über 12 Monate begleitet und bei ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt.

Erhebliche Investitionen | Die Weiterbildung erfolgt bedarfs- und potenzialorientiert durch geeignete interne und externe Schulungsmaßnahmen (z. B. Bildungsveranstaltungen der Nord-Ostdeutschen Sparkassenakademie). Die Sparkasse unterstützt die Aufstiegsweiterbildung anhand klar definierter Regeln. Von den Mitarbeitern werden Eigeninitiative und die Einbringung von Eigenleistungen wie z. B. Freizeiteinsatz erwartet. Das gilt ebenfalls für Maßnahmen der Anpassungsfortbildung, um den sich am Arbeitsplatz ändernden Anforderungen auch zukünftig gerecht werden zu können. In die Weiterbildung der Mitarbeiter investierte die Sparkasse im Jahr 2020 mehr als 408 TEUR. Corona-bedingt konnten viele Fortbildungsveranstaltungen in 2020 nicht stattfinden.

Digitales Lernen | Ein wichtiger Inhalt zum Stichwort „Lebenslanges Lernen“ ist die Digitalisierung. Die fortschreitende Entwicklung neuer elektronischer Zahlungs-, Konto- und Beratungsdienstleistungen an PC's, Tablets und Smartphones kann den Kunden bei sinnvoller Nutzung das Leben einfacher machen. Jedoch wachsen dadurch die technischen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um die „digitale Fitness“ aller Mitarbeitenden deutlich zu steigern, sind 19 Angestellte aus unterschiedlichsten Bereichen der Sparkasse (Vertrieb, Stab, Marktfolge) als Multiplikatoren umfangreich qualifiziert. Diese schulen die jeweiligen Teams systematisch und zielgerichtet. Bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie konnten in 2020 keine ‚Vor-Ort-Schulungen‘ durch die Multiplikatoren stattfinden. Die Sparkasse schenkte im Dezember 2019 jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter für die private Verwendung ein neues iPad. Zudem erhalten unsere Auszubildenden mit Ausbildungsbeginn ein iPad. Auch damit stärkt die Sparkasse die „digitale Fitness“ aller Mitarbeitenden.

Langjährige Betriebszugehörigkeit | Die Sparkasse schätzt langjähriges Engagement der Mitarbeitenden; ihre stetig zunehmende Erfahrung ist wertvoll für die betriebliche Entwicklung. Regelmäßig ehrt der Sparkassenvorstand die jeweiligen Jubilare in einer besonderen Veranstaltung. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse beträgt 22,54 Jahre.-

Gesundheit und Wiedereingliederung | Wir fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten, z. B. durch betriebsärztliche Betreuung, Förderung

diverser Betriebssportgruppen und die Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze (u. a. durch höhenverstellbare Schreibtische als Standardausstattung). Der interne Gesundheitszirkel stellte sich im Jahr 2018 neu auf und begann in 2019 mit der Erarbeitung von Angeboten und Maßnahmen. Seit Juni 2020 können Sparkassenmitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterstützung der Firma OTHEB in Anspruch nehmen. OTHEB bietet „eine rund um die Uhr verfügbare Beratung“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Angehörige an. Ziel ist die Entlastung und die langfristige Erhaltung ihrer Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Zudem bot die Sparkasse ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin 2020 im Rahmen des Gesundheitsmanagements Gripeschutzimpfungen an. Die Kosten übernahm die Sparkasse. Die Sparkasse nutzt ein gemeinsam mit dem Personalrat erstelltes Programm zur betrieblichen Wiedereingliederung ehemals langzeiterkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Sparkasse achtet aktiv darauf, ob evtl. betriebliche Gegebenheiten Langzeiterkrankungen begünstigen. Ebenso ist ein Leitfaden über den Umgang mit suchtgefährdeten Mitarbeitern mit dem Personalrat abgestimmt.

Ziele und Risiken | Mit dieser umfassenden Weiterbildungskonzeption verfolgen wir das Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und die Attraktivität unserer Arbeitsplätze zu sichern. Wir unterziehen die Konzeption einer jährlichen Betrachtung. In 2020 haben wir unser Ziel erreicht. Wir sehen aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen sowie aus unseren Produkten und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): 0
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 5
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Treppensturz
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: Wochenarbeitszeit 39 Stunden
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden: nicht relevant

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen; 0

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen; 0

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen; nicht relevant

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

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.

Zur Koordinierung der Tätigkeiten ist in den Sparkassen, in denen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen sind, ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind:

- der Arbeitgeber (Vorstand) oder sein Beauftragter,
- zwei vom Personalrat- bzw. Betriebsrat bestimmte Mitglieder,
- der Betriebsarzt,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- der Sicherheitsbeauftragte.

Zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können - falls erforderlich - weitere Personen hinzugezogen werden. Dies können Fachleute aus den innerbetrieblichen Bereichen (z.B. Personalverwaltung, Organisationsabteilung, Schwerbehinderte) oder aus dem außerbetrieblichen Bereich (z.B. Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht, Technische Überwachungsvereine) sein. Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses finden mindestens vierteljährlich

statt. Verantwortlich für die Organisation der Sitzungen (Einladungen, Tagesordnung usw.) ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Zudem haben wir einen Gesundheitszirkel installiert, der aus Mitarbeitern unterschiedlicher Fachbereiche besteht. Seine Aufgabe besteht darin, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem lebendigen Instrument in unserer Sparkasse zu entwickeln. Er stimmt erarbeitete Konzepte mit dem Vorstand ab. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie konnte der Gesundheitszirkel im Jahr 2020 keine persönliche Treffen durchführen. Zudem überschneidet sich der Aufgabenbereich des Gesundheitszirkels in 2020 mit den von der Sparkasse ergriffenen Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

In 2020 haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 4.864 Weiterbildungsstunden absolviert. Dies entspricht 8,5 Stunden pro Beschäftigtem. Eine Auswertung nach Geschlecht nehmen wir nicht vor.

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).

Zu a.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden von diversen Trägerkommunen vorgeschlagen und in der Verbandsversammlung gewählt. Auf die Zusammensetzung haben wir daher keinen Einfluss. Im Kontrollorgan (Verwaltungsrat) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 14 % und liegt somit unter dem Durchschnitt der Branche. 86 % der Mitglieder sind über 50 Jahre alt, 14 % gehören zur Gruppe 30 bis 50 Jahre.

Zu b.

- i. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter betrug 58,12 %.
- ii. Hinsichtlich der Altersgruppen ergab sich folgende Struktur: 14 % unter 30 Jahre, 34 % 30 bis 50 Jahre, 52 % über 50 Jahre (Altersstruktur für alle Mitarbeiter (m,w,d,)).

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

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

Kein Vorfall

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.

Risikobewertung | Für die Sparkasse und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört die Achtung der Menschenrechte zu den Grundwerten. Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir entschieden ab. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut beachten wir die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und die deutschen Arbeitsgesetze. Das Kerngeschäft der Sparkasse besteht aus der Kundenberatung, der Vermittlung und dem Verkauf von Finanzprodukten. Daher sind wir von den klassischen Risiken entlang der Lieferkette von Produktionsunternehmen überwiegend nicht direkt betroffen. In unserer wesentlichen Geschäftstätigkeit besteht insofern kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen.

Richtlinien für Lieferanten und Dienstleister | Hinsichtlich der betrieblichen Investitionen, der Beschaffung von Geschäftsmaterial oder der Unterhaltung der Gebäude usw. vergeben wir Aufträge vornehmlich an Partner in der Sparkassen-Finanzgruppe und regionale kleine und mittlere Unternehmen (siehe Kriterium 4). Die Ethikrichtlinie unseres zentralen Werbemittelpartners, des Deutschen Sparkassenverlages, bestätigt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen. Die Sparkasse erwartet, dass die Geschäftspartner ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten. Dies berücksichtigen wir seit Anfang 2020 noch stärker, und zwar mithilfe einer schriftlichen Lieferantenvereinbarung. Darin bitten wir unsere wesentlichen Lieferanten und Dienstleister, uns neben Umweltstandards die Einhaltung grundlegender Menschenrechte wie etwa die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu bestätigen. Damit begegnen wir potenziellen (Menschenrechts-)Risiken, auch wenn sie nach unserer Erfahrung nicht wesentlich sind.

Eigenanlagen | Unsere Eigenanlagen unterzogen wir im Jahr 2018 und 2019 einer Nachhaltigkeitsanalyse. Der „Deka Treasury Kompass“ überprüft, ob in Titel investiert wird, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstoßen. Die Auswertung unserer Eigenanlagen ergab, dass wir diesbezüglich keine Verstöße aufweisen. In 2020 legten wir verbindliche Ausschlusskriterien für unsere Eigenanlagen fest. Aufgrund dieser Aktivitäten, die wir jährlich unter Einbindung des Vorstands überprüfen, sehen wir nur eine sehr geringe Risikolage. Ein darüberhinausgehendes Konzept mit Zielsetzung bzw. eine eigenständige Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte ist daher nicht notwendig.

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“.

Mit unserer Lieferantenvereinbarung bitten wir seit Anfang 2020 unsere Lieferanten und Dienstleister, uns neben Umweltstandards die Einhaltung grundlegender Menschenrechte wie etwa die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu bestätigen. Anhand der daraus gewonnenen Erfahrungen werden wir eine Definition „erheblicher Investitionsvereinbarungen“ ableiten. Die Vereinbarungen erfolgten im Jahr 2020 mit Lieferanten und Dienstleistern aus den Bereichen Wartung, Prüfung und Reinigung.

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 Sparkasse Westholstein unterhält ausschließlich Geschäftsstandorte in ihrem Geschäftsgebiet, den Kreisen Steinburg und Dithmarschen. Eine Prüfung ist daher nicht vorgesehen.

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.

Mit den Lieferanten / Dienstleistern, mit denen regelmäßige Vertragsbeziehungen bestehen, aus den in Kriterium 17 genannten Bereichen (Wartung, Prüfung und Reinigung) wurde die Lieferantenvereinbarung getroffen.

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.

siehe GRI SRS-414-1

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.

Haltung und Konzept | Die Sparkasse sichert mit 16 barrierefreien personenbesetzten Filialen, der telefonisch und digital erreichbaren Filiale ‚WestholsteinDirekt‘ sowie diversen SB-Filialen die Versorgung der Region mit modernen geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen und stärkt den

Wettbewerb im Kreditgewerbe. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die Entwicklung der Region, indem sie jedermann den Zugang zu Bankgeschäften ermöglicht, die allgemeine Vermögensbildung fördert und private und öffentliche Investitionen finanziert. ‚Wir machen es den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten‘ – mit dieser Haltung führen wir rund 108.000 Girokonten für Privatkunden und Unternehmen, darunter rund 3.340 Basis- und Bürgerkonten für wirtschaftlich schwächere Menschen. Bei der Vergabe von Krediten beraten wir unsere Kundinnen und Kunden stets so, dass eine tragfähige Einnahmen- und Ausgabensituation gewährleistet bleibt. Dennoch unterstützt die Sparkasse über den Sparkassenverband indirekt regionale Schuldnerberatungsstellen mit jährlichen Zuwendungen.

Leistung an die Gemeinschaft | Als bedeutender Arbeitgeber, großer Steuerzahler und Auftraggeber für regionale Unternehmen ist die Sparkasse auch selbst ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in der strukturschwachen Region. Für Löhne, Gehälter und Sozialabgaben ihrer Mitarbeitenden zahlte die Sparkasse im Jahr 2020 rund 38,0 Mio. Euro Die Gewerbesteuer, die den Gemeinden zufließt, betrug im Jahr 2020 rund 4,0 Mio. Euro. Damit verbleiben wesentliche Teile der Erträge in der Region – eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung vor Ort.

Förderungen | Außerdem engagieren sich die Sparkasse und fünf nahestehende Stiftungen mit vielfältigen gesellschaftlichen Initiativen finanziell, inhaltlich und personell für die erfolgreiche Entwicklung der Region, für Lebensqualität, sozialen Zusammenhalt und die Teilhabe aller. Das Konzept sieht vor, lokale Gemeinschaften, Vereine oder Initiativen bei Projekten, Anschaffungen und Veranstaltungen mit jährlich bis zu 450.000 € zu unterstützen. Die Förderungen im Geschäftsjahr entsprachen diesem Volumen. Dazu gehört auch die Mitgliedschaft der Sparkasse in zahlreichen Vereinen. Zum Teil wirken die Bürgerinnen und Bürger über ein Online-Voting mit (Sparkassen-Aktion ‚20.000 Euro für 20 tolle Projekte‘). Nennenswert ist auch der jährliche Projektwettbewerb ‚GUT für Schulen‘. Besondere nachhaltige Projekte, die in eine der Wettbewerbskategorien passen, wurden gefördert. Außerdem ist die Sparkasse beim Online-Spendenportal der Investitionsbank Schleswig-Holstein ‚WIR BEWEGEN.SH‘ Premiumpartner und unterstützt damit gemeinnützige Vereine bei der Realisation ihrer Anschaffungen und Projekte. Eine weitere Stiftung stellt dem Sportverein ETSV Glückstadt einen Rasenfußballplatz kostenfrei bereit und beteiligt sich finanziell an den Pflegeaufwendungen. Eine andere Sparkassenstiftung unterhält in Meldorf ein Rentnerwohnheim mit 36 einfachen Wohnungen inkl. Fahrstuhl, die insbesondere älteren Bürgerinnen und Bürgern zu einem günstigen Mietpreis überlassen werden.

Stiftergemeinschaft | Die in 2016 errichtete ‚Stiftergemeinschaft der Sparkasse Westholstein‘ ist eine Plattform, die allen Bürgern und auch juristischen Personen die Möglichkeit bietet, eigene Stiftungen in Form von Unterstiftungen zu errichten. Das Angebot richtet sich an Menschen, die aus

ihrem Vermögen heraus, zu Lebzeiten oder auch nach ihrem Tod, soziale Einrichtungen finanziell unterstützen möchten. Außerdem richtet sich dieses Angebot auch an Kommunen, Vereine oder Kirchengemeinden, die unter diesem Dach Förderstiftungen aufbauen können, ohne sich mit der Verwaltung dieser Stiftung selbst befassen zu müssen. Bisher wurden 15 Unterstiftungen errichtet.

Partnerschaften und Ehrenamt | Wichtig ist der Sparkasse ihre Partnerschaft in der ‚Sozialen Allianz‘ der ‚Stiftung Mensch‘ im Kreis Dithmarschen (<http://www.stiftung-mensch.com>). Dies ist ein Netzwerk aus vornehmlich Dithmarscher Unternehmen und Personen, welches sich für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und ein tolerantes Miteinander einsetzt. Ein wesentliches Anliegen ist für uns die finanzwirtschaftliche Bildung in der Region. Zu diesem Zweck bietet die Sparkasse den Lehrkräften und Schülern das reichhaltige Angebot des ‚Sparkassen-Schulservice‘, die Unterstützung von Sprachreisen nach England, Veranstaltungen und Broschüren im Rahmen ‚Geld & Haushalt‘, die Beteiligung an örtlichen Messen mit Online-Banking und Geldanlagethemen, einige ‚Home-Banking-Veranstaltungen‘ zusammen mit Volkshochschulen sowie Betriebsbesichtigungen und -erkundungen am Weltspartag. Corona-bedingt konnten leider viele Veranstaltungen (Messen, Betriebsbesichtigungen am Weltspartag, usw.) sowie die Sprachreisen nach England in 2020 nicht stattfinden. Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden in vielen Bereichen ehrenamtlich aktiv sind, ohne dass wir darüber Buch führen wollen und daher keine Zahlen hierzu veröffentlichen können. Die Sparkasse nimmt den engagierten Einsatz zum Anlass, zweijährlich eine Veranstaltung ‚Tausend Dank fürs Ehrenamt‘ durchzuführen und verteilt unter den Teilnehmern 4 x 250 Euro zu Gunsten ihrer Vereine. Die für 2020 geplante Veranstaltung konnte ebenfalls corona-bedingt leider nicht stattfinden.

Anspruchsgruppen | Im Rahmen dieser Aktivitäten ergeben sich zahlreiche Gelegenheiten, um unser Engagement mit unseren Anspruchsgruppen zu diskutieren und gegebenenfalls anzupassen. Dies führt auf Jahresbasis zu einer kontinuierlichen Anpassung unseres Konzeptes, in die der Vorstand im Rahmen der Budgetierung eingebunden wird. Unser Ziel, das Gemeinwesen bestmöglich zu fördern, haben wir erreicht. Es wird jährlich überprüft. Aufgrund der breiten Streuung der Mittel und der ausgewogenen Konzeption sehen wir keine Risiken. Zu dieser Einschätzung gelangen wir aufgrund langjähriger Erfahrungswerte, sodass wir keine separate Risikoanalyse durchführen.

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.

Einnahmen	118.214.775,65 €
= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	118.214.775,65 €
Betriebskosten	50.085.675,91 €
+ Personalaufwand	41.918.713,62 €
+ Zahlungen an Kapitalgeber	15.857.151,24 €
+ Zahlungen an die Regierung	8.472.174,47 €
+ Investitionen in die Gemeinschaft	302.704,91 €
= verteilter wirtschaftlicher Wert	116.636.420,15 €
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	118.214.775,65 €
- verteilter wirtschaftlicher Wert	116.636.420,15 €
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	1.578.355,50 €

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.

Politische Neutralität | Wir verfolgen das Konzept, selbst keine aktive politische Einflussnahme zu praktizieren. Dies leitet sich zum einen aus unserer Haltung der politischen Neutralität als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ab. Zudem haben wir als regional tätige Sparkasse keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren in finanzpolitischen Fragestellungen. Für die Wahrnehmung unserer Interessen sehen wir daher ausschließlich unsere Verbände in der Pflicht. Dies sind insbesondere der Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein sowie der Deutsche Sparkassen- und Giroverband. Dieser nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Relevante Themenfelder sind dabei insbesondere aufsichtsrechtliche Anforderungen, die Erhaltung der Strukturen der Sparkassen sowie wirtschafts-, steuer- und geldpolitische Rahmenbedingungen. Für die satzungsgemäßen Aufgaben haben wir ein umfassendes Compliance-System etabliert. Grundsätzlich zuständig für die verschiedenen Compliance-Themen ist der Gesamtvorstand. Nähere Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 sowie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 19 und 20 beschrieben. Damit bestehen für uns derzeit keine Risiken in diesem Bereich.

Gesetzliche Anforderungen | Die Sparkasse Westholstein hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (u. a. CRR, KWG, WpHG, GWG, MIFID II, PSD2-Richtlinie, EU-Datenschutzverordnung, Entgelttransparenzgesetz), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem Sparkassengesetz für das Land Schleswig-Holstein oder der Mustersatzung und Erlassen der Sparkassenaufsicht ergeben. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband und der Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein informieren uns über die aktuelle Gesetzgebung in Form von Rundschreiben. Dies beinhaltet Stellungnahmen, Anwendungshilfen und Schulungsangebote. So ist gewährleistet, dass alle gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben eingehalten

werden können. Unter anderem sind folgende aktuelle Gesetzgebungen relevant: MiFID (Markets in Financial Instruments Directive), die EU-Zahlungskontenrichtlinie / Zahlungskontengesetz, die EU-Zahlungsdiensterichtlinie (sog. PSD II), die Versicherungs-Vertriebsrichtlinie (Insurance Distribution-Directive), die Disclosure-VO, das Risikoreduzierungs-gesetz (RiG) sowie die corona-bedingte Anpassung der Arbeitsschutzmaßnahmen und des Insolvenzrechts. Mit dieser Konzeption sehen wir in diesem Bereich keine Risiken für uns.

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.

Die Sparkasse Westholstein tätigt grundsätzlich keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien und Politiker.

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.

Compliance-Konzept | Die Sparkasse lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung ab. Daher haben wir ein umfassendes Compliance-Konzept, welches den gesetzlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass die Mitarbeitenden zu den wesentlichen Aspekten kontinuierlich sensibilisiert werden. Mit diesem Konzept minimieren wir mögliche Risiken. Es hat zum Ziel, uns jederzeit gesetz- und richtlinienkonform zu verhalten. Die Zielerreichung

wird sowohl unterjährig als auch auf Jahresbasis überprüft.

Prävention und Überwachung | Um dieses Ziel zu erreichen, erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h., dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Mitarbeitende vertiefen wiederkehrend im Rahmen von Compliance-Schulungen ihre Kenntnisse zu den von der Sparkasse festgelegten Verhaltens- und Präventionsmaßnahmen. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist der Bereich Compliance verantwortlich, der unabhängig vom operativen Geschäft ist sowie umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang hat.

Gesetzliche Vorgaben | Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften (Finanzsanktionen) einzuhalten. Korruptionsfälle wurden im Jahr 2020 nicht verzeichnet. Die Sparkasse stellt durch Vorkehrungen und mit Gegenmaßnahmen sicher, dass sie im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handelt. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken (Beispiel: Risikoanalysen zu den diversen Beauftragthemen). Die Beauftragten identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln vom Bereich Compliance geprüft.

Beauftragte, Hinweise, Verstöße | Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Bereich ‚Compliance‘ zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem). Im Jahr 2020 sind keine Bußgelder gegen die Sparkasse verhängt worden. Die Zielsetzung, Korruptionsfälle zu vermeiden, wurde erreicht.

Im Ergebnis sehen wir keine wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

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 16 Standorte der Sparkasse Westholstein (100%) unterliegen einer laufenden Überprüfung. Im Jahr 2020 gab es keine Korruptions-Verdachtsfälle.

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.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsfälle bekannt.

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.

Es wurden keine Bußgelder 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