



ökologisch • sozial • ökonomisch
Nachhaltigkeit

Nichtfinanzieller Bericht 2019



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2019



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz



Förde
Sparkasse



Nichtfinanzieller Bericht Förde Sparkasse

| | |
|--------------------------|--|
| Berichtsjahr | 2019 |
| Leistungsindikatoren-Set | EFFAS |
| Kontakt | Förde Sparkasse Vorstandssekretariat Nachhaltigkeitsmanager Kevin Dominique Bröde Lorentzendamm 28-30 24103 Kiel Deutschland 0431/592 1627 0431/592 1811 kevin.dominique.broede@foerde-sparkasse.de |

Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form benutzt. Es können dabei aber alle Geschlechter gemeint sein.

Soweit nicht anders berichtet, bezieht sich unsere Entsprechenserklärung auf das Handeln an allen Standorten unseres Unternehmens.

Die Verbrauchswerte der Kriterien 11–13 zu den Umweltbelangen stammen aus verschiedenen internen Controlling-Dateien, die ursprünglich ausschließlich der Beurteilung von Einsparmaßnahmen und der Plausibilitätsprüfung dienen. Diese Werte sind daher nicht mit dem Anspruch auf rechnerische Exaktheit und Prüfbarkeit erhoben worden.

Soweit in der Erklärung von „wesentlichen Risiken“ die Rede ist, handelt es sich nicht um solche im Sinne der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk). Vielmehr nimmt die Verwendung dieser Formulierung Bezug auf die Checklisten des DNK. Bei der Geschäfts- und Risikostrategie handelt es sich um Strategien nach MaRisk, im anderen Kontext nimmt die Verwendung dieser Formulierung Bezug auf die Checklisten des DNK.

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: EFFAS



Allgemeine Informationen

Die Förde Sparkasse mit dem Sitz in Kiel ist eine mündelsichere, dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Wir sind Mitglied des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein und über diesen dem Deutschen Sparkassen und Giroverband e. V. (DSGV) angeschlossen. Wir sind Mitglied im bundesweiten Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe, in dem die deutschen Sparkassen, Landesbanken und Landesbausparkassen mit ihrer wirtschaftlichen Substanz gegenseitig für ihren Fortbestand einstehen. Träger der Sparkasse ist der Zweckverband Förde Sparkasse. Dessen Mitglieder sind der Zweckverband Sparkasse Rendsburg-Eckernförde, der Zweckverband Sparkasse Hohenwestedt, der Zweckverband Sparkasse Kreis Plön und die Landeshauptstadt Kiel. Geschäftsgebiet der Sparkasse ist das Gebiet des Trägers und der angrenzenden Gemeinden. In unserem Geschäftsgebiet sind wir mit drei Hauptstellen und 81 Filialen, davon 36 Selbstbedienungsfilialen und einer „mobilen Filiale“ vertreten.

Zu unseren Aufgaben gehört es, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse für das Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere der mittelständischen Wirtschaft mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Wir unterstützen dadurch auch die Aufgabenerfüllung des kommunalen Trägers im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich. Überschüsse, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region, um dort wichtige Projekte zu unterstützen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region.



Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1-4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Als Förde Sparkasse bekennen wir uns zur **wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen** Nachhaltigkeit. Das Element der Nachhaltigkeit ist daher auch Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Es gehört zu den strategischen Zielen mit höchster Priorität, die Nachhaltigkeit der Förde Sparkasse weiter zu entwickeln. Derzeit liegt unser Fokus darauf, unser Kerngeschäft in seiner Substanz nachhaltiger auszurichten.

Als Kontroll- und Steuerungstool unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten nutzen wir den Nachhaltigkeits-Kompass der Unternehmensberatung N-Motion. Diese ist auf die Beratung von Kreditinstituten in Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert und hat den in den Vorjahren verwendeten NachhaltigkeitsCheck des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg weiterentwickelt. Im Jahr 2020 planen wir, die Einbettung von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategien zu intensivieren.

Unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen setzen wir in den folgenden **vier Handlungsfeldern** um:

- Strategie (Geschäftspolitik, Eigengeschäft, Gesellschaftliches Engagement),
- Kundengeschäft (Kreditgeschäft, Vermögensanlage und Zahlungsverkehr),
- Geschäftsbetrieb (Personal, Bauorganisation, Betriebsökologie, Mobilität und Lieferanten & Einkauf) sowie
- Kommunikation.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit leiten wir im Wesentlichen aus dem **Nachhaltigkeits-Kompass** ab. Dieser bietet für den Sparkassensektor eine branchenbezogene Positionierungsmöglichkeit. Er berücksichtigt den historisch gewachsenen Nachhaltigkeitskern des Sparkassensektors genauso wie die rechtlichen und regionalen Besonderheiten von Sparkassen. Der Kompass erlaubt es uns, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu steuern, zu kontrollen und uns mit anderen Sparkassen zu vergleichen.

Unsere Zielsetzung orientiert sich neben dem **branchenüblichen Standard** des Nachhaltigkeits-Kompasses oder der Principles for Responsible Banking auch an branchenübergreifenden Standards (z. B. Sustainable Development Goals der UN, ILO Kernarbeitsnormen, Deutscher Nachhaltigkeitskodex, UN Global Compact etc.). Weitere Standards werden in den jeweiligen o. g. Handlungsfeldern berücksichtigt (z. B. bei den Themen Betriebsökologie, Compliance, Mitarbeiterführung usw.).

Im Rahmen des **EU-Aktionsplanes** für ein nachhaltiges Finanzwesen sollen weitere Standards und ein einheitliches Klassifikationssystem für nachhaltige Investments erarbeitet werden. Diese Entwicklungen beobachtet unser Nachhaltigkeitsmanager aufmerksam und passt unser Handeln gegebenenfalls an.

2. Wesentlichkeit

Die Geschäftstätigkeit der Förde Sparkasse fokussiert sich auf die **eigene Region** und hat zum Ziel, die nachhaltige Weiterentwicklung der regionalen Wirtschaftskraft zu fördern. Durch die lokale Ausrichtung der Geschäftstätigkeit erfüllen wir unseren öffentlichen Auftrag.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte leiten wir maßgeblich aus dem **Nachhaltigkeits-Kompass** ab. Dieser gibt uns einen Überblick über unsere Nachhaltigkeitsperformance und deckt in einem interviewgeführten Audit unternehmensspezifische Besonderheiten auf.



Das ökonomische, politisch-rechtliche, technologische sowie gesellschaftliche Umfeld des Finanzsektors unterliegt einem stetigen Wandel. Besonders die voranschreitende Digitalisierung, der demographische Wandel, die zunehmende Regulatorik sowie das Niedrigzinsumfeld beeinflussen den Finanzsektor und somit auch unser Geschäftsmodell. Gerade die **Digitalisierung** erlaubt es, dass wir Prozesse verbessern, um unseren Mitarbeitern mehr Zeit für den direkten Kundenkontakt und eine optimale Beratung zu ermöglichen.

Ein schonender Umgang mit Ressourcen, eine faire und familienfreundliche Personalpolitik, eine verantwortliche Unternehmensführung sowie ein ausgeprägtes gesellschaftliches Engagement beeinflussen den langfristigen ökonomischen Bestand der Förde Sparkasse. Unser wichtigstes Anliegen ist es jedoch, unser **Kerngeschäft** noch nachhaltiger zu gestalten. Hier können wir die größte Wirkung für die soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung unseres Geschäftsgebietes erzielen.

Risiken im Geschäftsbereich eines Kreditinstitutes sind nicht erst seit dem Erscheinen des Merkblattes zu **Nachhaltigkeitsrisiken** der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in den Fokus unseres Handelns gerückt. Daher werden wir uns im Jahr 2020 weiter intensiv mit unserem Firmenkundenkreditgeschäft beschäftigen. Wir werden uns in Bezug auf die Geschäftsorganisation und unser Risikomanagementsystem strategisch mit Nachhaltigkeitsrisiken befassen und entsprechende Maßnahmen zu deren Berücksichtigung in die Wege leiten.

Als Chance betrachten wir neben einer ökologisch und sozial ausgewogenen Kreditvergabe insbesondere die Versorgung breiter Bevölkerungskreise mit nachhaltigen Geldanlagen. Obwohl eine gesetzliche Pflicht zur Berücksichtigung der Nachhaltigkeitspräferenzen in der Anlageberatung nicht vor 2021 zu erwarten ist, werden wir unseren **Beratungsprozess** bereits in 2020 entsprechend anpassen, um unsere Kunden zu diesem wichtigen Thema eingehend und flächendeckend beraten zu können. Wir wollen die Menschen und Unternehmen in unserer Region in eine ressourcenschonende Zukunft begleiten.

3. Ziele

Für das Jahr 2020 prüfen wir folgende Maßnahmen:

- strategische Weiterentwicklung (Überprüfung der Geschäfts- und Risikostrategie, Nachhaltigkeitsgremium, Leitsätze),
- Überprüfung unseres Vorgehens im Eigengeschäft,
- Weiterentwicklung mobiles Arbeiten,
- Verbesserung der Klimabilanz (inkl. Datenqualität),
- Prüfung Einkaufsrichtlinie,
- strategische Befassung mit Nachhaltigkeitsrisiken (insbes. Firmenkundenkreditgeschäft),
- Ausbau der internen und externen Kommunikation.

Die Priorisierung dieser qualitativen Ziele ergibt sich aus dem bereits beschriebenen Nachhaltigkeits-Kompass sowie der unter Kriterium 2 dargelegten Wesentlichkeitsdarstellung. Mit hoher Priorität beschäftigen wir uns daher mit den Themen aus dem Kerngeschäft, welches die größten Risiken (Nachhaltigkeitsrisiken) und Chancen (nachhaltige Geldanlage) vereint. Quantitative Ziele setzen wir uns in der Regel nicht.

Der Vorstand orientiert sich im Rahmen der strategischen Zielsetzung an der Systematik und den Ergebnissen des Nachhaltigkeits-Kompasses. Ein Teil der Vorstandsvergütung bemisst sich nach der entsprechenden Zielerreichung. Die konkrete Übertragung dieser Ziele auf die einzelnen Handlungsfelder steht im Verantwortungsbereich des Nachhaltigkeitsmanagers, der diese mit den Bereichsleitern unseres Hauses abstimmt. Die Bereichsleiter geben die Ziele an die weiteren Gruppen weiter, so dass unsere Nachhaltigkeitsziele im operativen Bereich verankert sind und anhand von konkreten Zielerreichungsgraden controlled werden können. Der jeweilige Fachvorgesetzte bewertet am Jahresende (ggfls. unter Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanager) den Zielerreichungsgrad. So haben wir einen **Controlling-Kreislauf** etabliert, der einen wesentlichen Teil unseres Nachhaltigkeitsmanagements darstellt.



Unsere Zielsetzung orientiert sich neben dem branchenüblichen Standard des Nachhaltigkeits-Kompasses auch an den Zielsetzungen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDG's).

Unsere unter Kriterium 1 dargelegten Handlungsfelder können wie folgt auf die SDG's einzahlen:

| Strategie (Geschäftspolitik, Eigengeschäft, Gesellschaftliches Engagement) | Bezug zur Förde Sparkasse |
|--|--|
| SDG 1: Keine Armut | Gesellschaftliches Engagement, Stiftungsmanagement, Eigengeschäft |
| SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum | Unternehmensführung, Eigengeschäft |
| SDG 10: Weniger Ungleichheiten | Gesellschaftliches Engagement, Stiftungsmanagement |
| SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen | Gesellschaftliches Engagement, Stiftungsmanagement, öffentlicher Auftrag |
| SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele | Gesellschaftliches Engagement, Stiftungsmanagement, öffentlicher Auftrag |
| Kundengeschäft (Kreditgeschäft, Vermögensanlage und Zahlungsverkehr) | |
| SDG 1: Keine Armut | Konten für Jedermann |
| SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz | Kreditgeschäft, Vermögensanlage, Zahlungsverkehr |
| Geschäftsbetrieb (Personal, Bauorganisation, Betriebsökologie, Mobilität und Lieferanten & Einkauf) | |
| SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen | Personalmanagement, Mobilität, Lieferanten & Einkauf |
| SDG 4: Hochwertige Bildung | Personalmanagement, Finanzbildung |
| SDG 5: Geschlechtergleichheit | Personalmanagement |
| SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen | Bauorganisation, Betriebsökologie |
| SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum | Personalmanagement, Lieferanten & Einkauf |
| SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion | Bauorganisation, Betriebsökologie, Lieferanten & Einkauf |
| SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz | Bauorganisation, Betriebsökologie, Lieferanten & Einkauf |
| Kommunikation | |
| SDG 1: Keine Armut | Finanzbildung |
| SDG 4: Hochwertige Bildung | Nachhaltigkeitskommunikation, Nachhaltigkeitsberichterstattung, Finanzbildung |
| SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden | Nachhaltigkeitsinitiativen, Mitarbeit in politischen Gremien & Initiativen |
| SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele | Nachhaltigkeitskommunikation, Stakeholderdialoge, Nachhaltigkeitsberichterstattung |



4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Förde Sparkasse ist ein Universalkreditinstitut, dessen **Wertschöpfungskette** die Annahme von Geldanlagen und deren Weitergabe in Form von Krediten in einem regional begrenzten Geschäftsgebiet in Deutschland ist. Dabei ist nach Kundengeschäft und Geschäftsbetrieb zu unterscheiden. Wertschöpfungsstufen des Kundengeschäfts sind die Kreditvergabe, die Vermögensanlage und der Zahlungsverkehr. Im Einzelnen umfasst es die folgenden Wertschöpfungsstufen: Produktentwicklung, Branding/Marketing, Vertrieb/Verkauf, Transaktionsabwicklung, Administration/Risikomanagement, Kundenmanagement. Von spekulativen Geschäften ohne realwirtschaftliche Hintergründe distanzieren wir uns konsequent. Im Geschäftsbetrieb sind Einkauf & Lieferanten, Betriebsverbräuche und das Personalwesen zu betrachten. Die wesentlichen Chancen und Risiken auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind uns als Förde Sparkasse bekannt, da wir als Finanzdienstleister den größten Teil der Wertschöpfungskette selbst erbringen.

In Bezug auf das Vermögensanlage- und unser Eigengeschäft verweisen wir auf die Ausführungen unter Kriterium 10.

Bei Beschaffungen werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten aus dem Geschäftsgebiet der Förde Sparkasse beauftragt. Diese **Nähe zu unseren Vertragspartnern** ermöglicht es uns, soziale und ökologische Probleme frühzeitig zu erkennen und in Zusammenarbeit mit Ihnen zu beseitigen. Maßgebliche soziale und ökologische Probleme sind uns in diesem Zusammenhang jedoch nicht bekannt. Zu diesen Themen haben wir aktiv den Austausch mit wichtigen Lieferanten und Dienstleistern gesucht und entsprechende **Workshops** durchgeführt. In 2020 wollen wir mit wesentlichen Vertragspartnern schriftliche Vereinbarungen schließen, um ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis festzulegen und unsere Zusammenarbeit noch nachhaltiger auszugestalten.



Kriterien 5-10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Strategische Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen werden durch den **Vorstand** getroffen.

Unser Haus verfügt im Vorstandsstab über einen **Nachhaltigkeitsmanager**, der interner und externer Ansprechpartner für alle Nachhaltigkeitsthemen ist. Er übernimmt die operative Steuerung der Vorstandsentscheidungen, verantwortet die Nachhaltigkeitsberichterstattung und sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden werden. Er sorgt zudem für die Vernetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, die Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in unsere Geschäftsprozesse und nimmt eine beratende Funktion bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen ein. Unser Nachhaltigkeitsmanager hat sich mit Nachhaltigkeitsexperten im gesamten Bundesgebiet vernetzt, um sich an Best-Practice-Beispielen orientieren zu können. Besonders wichtig ist die Beobachtung der neuesten Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich. Hier beobachten wir in den letzten Jahren eine sehr dynamische Entwicklung. Insbesondere nimmt die Besetzung dieses Themas durch die Regulatorik in der Bankenbranche erheblich zu.

Letztlich ist die nachhaltige Ausrichtung der Förde Sparkasse jedoch eine **gesamtunternehmerische Kernaufgabe**, die allen Mitarbeitern gleichermaßen zukommt. Durch die Übertragung entsprechender Aufgaben an die Fachbereiche achtet der Vorstand darauf, dass Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird (siehe auch Kriterium 3).

Schwerpunktmäßig sind Mitarbeiter aus den nachfolgenden **Unternehmensbereichen** mit Nachhaltigkeitsthemen befasst:

- Vorstandssekretariat,
- Gesellschaftliches Engagement,
- Personalmanagement,
- Vertrieb Privat- und Geschäftskunden,
- Vertrieb Firmen- und Unternehmenskunden,
- Vertrieb Institutionelle Kunden, Private Banking, Agrarkunden,
- Wertpapiermanagement,
- Versicherungsmanagement und
- Markt- und Betriebsservice.

6. Regeln und Prozesse

In unserer **Geschäftsstrategie** bekennen wir uns zur ganzheitlichen ökonomischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit. Dieses Verständnis ist eine wichtige Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und über unsere Unternehmenskultur in allen Organisationseinheiten implementiert. Wir haben eine klare **personelle Gesamtverantwortlichkeit** für das Thema Nachhaltigkeit. Dieses Leitbild haben wir bereits in viele organisatorische Prozesse integriert.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in Unternehmensgrundsätzen, Leitlinien und **Arbeitsanweisungen** festgelegt und allen Mitarbeitern zugänglich. Die operative Umsetzung dieser Grundsätze liegt im Verantwortungsbereich der zuständigen Fachbereiche. Die standardisierten Prozesse unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, die Kunden optimal zu beraten sowie auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien zu achten.



Regelmäßige **Kundenbefragungen** geben uns Aufschluss darüber, wie unsere Arbeit aus Kundenperspektive wahrgenommen wird. Die Ergebnisse und Anregungen aus den Befragungen sind wichtige Triebfedern für unser kontinuierliches Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement. Daher haben wir für 2019 das Thema Nachhaltigkeit explizit in unsere Befragungen aufgenommen.

Im Bereich des **gesellschaftlichen Engagements** stellt unser Zuwendungsmanagement sicher, dass die zu fördernden Projekte auch hinsichtlich ihrer positiven Nachhaltigkeitswirkung ausgewählt werden.

Die jährliche **externe Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten** stellt zudem sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft ausreichend implementiert ist (siehe auch Kriterium 1).

7. Kontrolle

Um unsere Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit zu messen, greifen wir auf ein pragmatisches **Set an Leistungsindikatoren** zurück, welches sich an EFFAS anlehnt. Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die Daten konsistent und über einen längeren Zeitraum vergleichbar sind. Außerdem lassen sich mit diesen Zahlen wesentliche Fortschritte darlegen.

Als Steuerungs- und Kontrollsystem nutzen wir die Vorgaben des **Nachhaltigkeits-Kompasses** (siehe auch Kriterien 1 und 3). Die hieraus abgeleiteten Ziele stellen sicher, dass wir durch eine entsprechende Kontinuität unsere Nachhaltigkeitsziele stets im Blick behalten. Diese überprüfen wir jährlich und passen sie bei Bedarf im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung an die aktuellen Erfordernisse und Gegebenheiten an. Zudem gewährleisten wir so eine branchenbezogene Vergleichbarkeit zu anderen Sparkassen. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass neben kurzfristigen Ergebniszielen auch Anreize für längerfristige Veränderungen im Sinne unserer nachhaltigen Geschäftspolitik geschaffen werden. Durch die kontinuierliche Zielsystematik gewährleisten wir Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten.

Der Kompass gliedert sich in folgende Kategorien:

A. Nachhaltigkeitsstrategie

I. Verankerung in der Geschäftspolitik

1. Strategische Ausrichtung und Haltung, Reputationsrisiko- und -Chancen-Management
2. Grundsätzliche Nachhaltigkeits-Positionierung
3. Nachhaltigkeits-Ziele
4. Nachhaltigkeits-Controlling
5. Verantwortlichkeiten und organisatorische Struktur

II. Vorgaben für das Eigengeschäft

1. Strategische Ausrichtung und Haltung
2. Risikomanagement (Marktpreisrisiken)

III. Vorgaben für das Gesellschaftliche Engagement

B. Geschäftsbetrieb

I. Personal

1. Gleichberechtigung/Diversity und Familienförderung
2. Gesundheitsförderung
3. Außergewöhnliches soziales Engagement

II. Bauorganisation

1. Neubau und Sanierung
2. Bestandsimmobilien (Bausubstanz und Gebäudetechnik)



III. Betriebsökologie

1. Controlling und Zielvorgaben
2. Umsetzung durch Prozesse und Maßnahmen
3. Umsetzung durch regenerative Energien
4. Status Quo Energieverbrauch

IV. Mobilität

V. Lieferanten und Einkauf

1. Lieferanten
2. Einkauf (Material und Werbemittel)

C. Kundengeschäft

I. Finanzierung

1. Anwendung von Positivkriterien: Finanzierungsprodukte mit Nachhaltigkeitsbezug
2. Anwendung von Negativkriterien (Muss- oder Soll-Kriterien) im Kreditgeschäft
3. Risikomanagement (Kreditrisiken)

II. Spar, Anlage und Zahlungsverkehr

1. Produktangebot
2. Verankerung im Vertrieb

D. Kommunikation

I. Berichterstattung

II. Stakeholderdialog (= Anspruchsgruppdialog)

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden.

Die Förde Sparkasse arbeitet in der Regel mit bekannten regionalen Lieferanten und Partnern zusammen, die deutschen Gesetzen und der hiesigen Rechtsprechung unterliegen. Nach unseren bisherigen Erfahrungen gehen wir daher davon aus, dass sich die Lieferanten und Partner der Sparkasse in vollem Umfang ihrer unternehmerischen Sozialverantwortung bewusst sind und den Aspekt einer nachhaltigen Entwicklung in ihrem Geschäftsbetrieb ausreichend berücksichtigen.

Entgegen unserer Planungen ist es uns nicht gelungen, mit dem Abschluss diesbezüglicher Vereinbarungen im Jahr 2019 zu beginnen. Wir wollen daher im Jahr 2020 mit wesentlichen Lieferanten und Dienstleistern eine gemeinsame Vereinbarung treffen, die negative Einflüsse auf die in diesem Indikator benannten Aspekte ausschließt bzw. minimiert. Eine diesbezügliche Bewertung unserer Lieferanten und Partner auf die Einhaltung von ESG-Kriterien wird daher zur Zeit nicht als notwendig erachtet.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden.

Die Förde Sparkasse arbeitet in der Regel mit bekannten regionalen Lieferanten und Partnern zusammen, die deutschen Gesetzen und der hiesigen Rechtsprechung unterliegen. Nach unseren bisherigen Erfahrungen gehen wir daher davon aus, dass sich die Lieferanten und Partner der Sparkasse in vollem Umfang ihrer unternehmerischen Sozialverantwortung bewusst sind und den Aspekt einer nachhaltigen Entwicklung in ihrem Geschäftsbetrieb ausreichend berücksichtigen.



Entgegen unserer Planungen ist es uns nicht gelungen, mit dem Abschluss diesbezüglicher Vereinbarungen im Jahr 2019 zu beginnen. Wir wollen daher im Jahr 2020 mit wesentlichen Lieferanten und Dienstleistern eine gemeinsame Vereinbarung treffen, die negative Einflüsse auf die in diesem Indikator benannten Aspekte ausschließt bzw. minimiert. Eine diesbezügliche Auditierung unserer Lieferanten und Partner auf die Einhaltung von ESG-Kriterien wird daher zur Zeit nicht als notwendig erachtet.

8. Anreizsysteme

Mitarbeiter der Förde Sparkasse werden nach den Regelungen des **Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst**, Besonderer Teil Sparkassen (TVöD-S) vergütet.

Die Zusatzzahlungen der Sparkasse setzen sich wie folgt zusammen:

1. Sparkassensonderzahlung (SSZ) auf Basis des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-S)
2. Einzelprämien für besondere Leistungen
3. Teamprämien

Die vom Vorstand festgelegten Unternehmensziele sind auf einen nachhaltigen und langfristigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Eine besondere Bedeutung haben in diesem Zusammenhang die **Zufriedenheit unserer Kunden** und die Qualität unserer Arbeit.

Die **Vergütung der Vorstände** bemisst sich nach den zugrundeliegenden Dienstverträgen, die auf den Empfehlungen des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein basiert. Die Vergütungen der Vorstände werden auf den Internetseiten des Finanzministeriums veröffentlicht.

Der Vorstand legt in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat die **strategische Zielsetzung** für den Nachhaltigkeitsbereich anhand der Systematik des Nachhaltigkeits-Kompasses fest. Ein Teil seiner Vergütung bemisst sich nach der entsprechenden Zielerreichung, die nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Verwaltungsrat auf Basis des Nachhaltigkeits-Kompasses bewertet wird. Die Zielerreichung bemisst sich an der Performance im Nachhaltigkeits-Kompass in Relation zu den Ergebnissen anderer Marktteilnehmer.

Die Nachhaltigkeitsziele werden in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanager danach über die einzelnen Hierarchiestufen im operativen Bereich verankert (siehe auch Kriterium 3). Der jeweilige Fachvorgesetzte in den entsprechenden Hierarchiestufen bewertet am Jahresende (ggf. in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsmanager) den Zielerreichungsgrad. Im Gegensatz zum Vorstand orientiert sich die Vergütung der Mitarbeiter nicht an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Der fortlaufende Dialog mit unseren Anspruchsgruppen versetzt die Förde Sparkasse in die Lage, neue **Entwicklungen, Risiken und Chancen** in unserem Geschäftsgebiet frühzeitig zu erkennen und so eine nachhaltige Geschäftspolitik zu verfolgen. Die Anspruchsgruppen ergeben sich für uns als öffentlich-rechtliche Sparkasse unmittelbar aus unserem Geschäftsmodell. Hierzu zählen unter anderem Kunden und Träger, gesellschaftliche Institutionen, die Wirtschaft sowie die Bürger der Region. Ein Prozess zur Identifikation relevanter Anspruchsgruppen ist daher nicht erforderlich.



Im Mittelpunkt steht für uns der **direkte Dialog** mit diesen Gruppen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements zählen zu den wesentlichen Kommunikationswegen

- regelmäßige Beratungsgespräche mit unseren Kunden,
- zahlreiche Projekte und Informationsveranstaltungen mit Kunden, Mitarbeitern und Mitbürgern,
- der direkte Austausch mit Partnern und Lieferanten aus der Region,
- transparente Jahres-, Offenlegungs- und Geschäftsberichte,
- der umfangreiche Internetauftritt,
- moderne digitale Medien (Sparkassen-App, soziale Netzwerke),
- regelmäßige Kundenbefragungen mit Nachhaltigkeitsbezug,
- unser professionelles Qualitäts- und Beschwerdemanagement und
- der regelmäßige Austausch mit dem Verwaltungsrat, den Trägern und dem Personalrat.

Mit unseren Mitarbeitern führen und fördern wir eine **offene Feedback-Kultur** u. a. durch

- regelmäßige Teamsitzungen, Feedback-Gespräche und Führungskräftebeurteilungen,
- das interne Mitarbeiter-Informationsportal,
- mobile Endgeräte mit zahlreichen Kommunikationsfunktionen,
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unserer Mitarbeiter,
- unsere Mitarbeiterzeitschrift und
- den Austausch mit den Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten sowie unserem Nachhaltigkeitsmanager.

Diese aus diesem Dialog gewonnenen wertvollen Impulse fließen in unseren **Strategieprozess** ein.

10. Innovations- und Produktmanagement

Mit unserem **Produkt- und Dienstleistungsangebot** unterstützen wir die wirtschaftliche Entwicklung in unserem Geschäftsgebiet. Unsere Produkte und Dienstleistungen haben kaum direkte negative ökologische Auswirkungen. Uns ist jedoch bewusst, dass wir mit unserem Produkt- und Dienstleistungsangebot Entwicklungen in anderen Wirtschaftssektoren beeinflussen können.

Die ganzheitliche Beratung von Kunden und deren Versorgung mit bedarfsgerechten Produkten steht im Mittelpunkt unserer Beratungsphilosophie. Das Sparkassen-Finanzkonzept als **ganzheitlicher nachhaltiger Beratungsansatz** stellt Bedürfnisse, Ziele und Wünsche der Kunden in den Mittelpunkt. Finanzdienstleistungen und Produkte werden stets an den Kundenbedürfnissen ausgerichtet, um Kundennutzen zu stiften. Mit der fortlaufenden Etablierung unseres digitalen „Herzlich-Willkommen-Tool“ in den Kundengesprächen stellen wir eine verbindliche Umsetzung unserer Beratungssystematik sicher. Hierdurch rücken wir auch das Angebot von Produkten mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen in den Vordergrund.

Mit unserem **Anlagekonto „Impulsgeber Nachhaltigkeit“** haben wir bereits seit einigen Jahren eine besondere Geldanlage für alle Anleger geschaffen: Die Anlagesumme wird verzinslich angelegt, dabei wird garantiert, dass mit der Einlage die Finanzierung von Vorhaben, Projekten und Unternehmen unterstützt werden, die mit sozialer und ökologischer Verantwortung in und für die Region selbst Impulse für Nachhaltigkeit setzen. Auch unser Finanzpartner DEKA hat die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien fest in der Geschäftsphilosophie verankert und bietet spezielle Fonds, die dem nachhaltigen Gedanken Rechnung tragen. Unter dem Prinzip „Fördern und Ausschließen“ stellen die Fondsexperten sicher, dass bei diesen **nachhaltigen Fonds** nur in Unternehmen investiert wird, die den sozialen und ökologischen Anforderungen entsprechen. Ergänzend werden Themen wie Klima- und Umweltschutz sowie erneuerbare Energien immer stärker im Beratungsgespräch berücksichtigt. Zusätzlich bietet unser Versicherungspartner Provinzial mehrere Lösungen für die **Altersvorsorge**, die dem nachhaltigen Gedanken entsprechen.



In unserem **Eigengeschäft** verfolgen wir einen Weg der Kontinuität. Das bedeutet, dass wir über das Allgemeinmaß von Adressrisiken hinausgehende Spekulation vermeiden und das Kapital mit dem Ziel einer stetigen Rendite erhalten wollen. Im Rahmen unseres Eigengeschäfts berücksichtigen wir im Aktienbereich bei Neuanlagen die von ISS ESG jährlich erstellte „Negativliste“, welche nachhaltigkeitsbezogene Risiken bei Investitionen für deutsche institutionelle Anleger offenlegt. Diese zeigt, welche Unternehmen sich nicht an internationale Standards halten. ISS ESG ist eine weltweit agierende Rating-Agentur für den Bereich nachhaltiges Investment. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir erstmals einen „**Green Bond**“ erworben, was in dem begrenzten Marktumfeld für diese Art der Anleihen als Erfolg zu werten ist.

Es werden weitere Investitionen in diese spezielle Anleiheart angestrebt. Aufgrund der aktuellen Marktgegebenheiten ist es jedoch nicht immer möglich, alle nachhaltigen Kriterien in Gänze einzuhalten. Es gilt hier, zwischen dem Ziel des Kapitalerhaltes mit angemessener Rendite und der Nichteinhaltung von engen Nachhaltigkeitsvorgaben abzuwägen. Der Markt für nachhaltige Investments ist nicht zuletzt aufgrund der hohen Nachfrage als eng einzuschätzen. Zudem halten wir unsere selbstgesetzten Gesamtobergrenzen bei Einzeladressen ein, um entsprechende Klumpenrisiken zu vermeiden. Aus diesem Grunde wurden im überschaubaren Umfang und in einem reflektierten mit einem Gesamtvorstandsbeschluss unterlegten Prozess auch Schuldner ins Depot A gekauft, welche nicht alle Anforderungen erfüllen (siehe Leistungsindikator EFFAS V0201).

Auch in 2019 galt die Zusage, dass für jede bei uns abgeschlossene Baufinanzierung in Kooperation mit der Stiftung Naturschutz Schleswig-Holstein auf einer definierten Fläche in unserem Geschäftsgebiet heimische Gehölze gepflanzt werden. Durch diese Aktion, die bereits im Jahr 2018 begonnen wurde, soll es in 2020 gelingen, eine **6.000m² große Grünfläche in einen ökologischen Naturwald** zu entwickeln.

Unsere **Spezialberater** begleiten Investitionen unserer gewerblichen Kunden von der dezentralen Energieerzeugung über die Verteilung von Wärme in Nahwärmenetze bis hin zu infrastrukturellen Vorhaben, wie z. B. dem Breitbandausbau in der Region. Dabei werden eigene Kredite, Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau und der Landwirtschaftlichen Rentenbank sowie Fördermöglichkeiten des Bundes, des Landes und der Kommune vor Ort für eine optimale Finanzierungsstruktur berücksichtigt. Diese Investitionen schonen die Umwelt, sparen Energiekosten und sichern künftige Wettbewerbsvorteile für unsere Kunden.

Im letzten Jahr haben wir unsere besonders online-affinen Kunden, die außerhalb unserer Region wohnen, durch die Berater unserer **Digitalen Filiale** von einer hochwertigen Beratung mittels digitaler Anwendungen überzeugen können. Das Konzept ist nicht nur wegen der immer stärker voranschreitenden digitalen Ausrichtung unserer Kunden zukunftsweisend, sondern auch in hohem Maße nachhaltig. Nachhaltig in mehrfacher Bedeutung: Wir schaffen für unsere Kunden Nähe im Sinne von Heimatverbundenheit und (er)sparen den Kunden Fahrtwege (Reduzierung CO₂ und Zeit).

Wir verfügen darüber hinaus über eines der **dichtesten Filialnetze** in unserem Geschäftsgebiet und ermöglichen so auch eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege.

In den Beratungsgesprächen wird der Einsatz von Papier weiter reduziert. Zwischenzeitlich sind alle Berater mit Tablets und Eingabestiften ausgestattet. Neben der **Einsparung von Papier** kann auch auf den Transport oder zusätzliche Scan-Aktivitäten verzichtet werden.

Die Einführung des **Elektronischen Safe** erlaubt es unseren Kunden, wichtige individuelle Dokumente an jedem Ort und zu jeder Zeit abrufbereit zu haben. Auch hier können zusätzliche Ausdrucke entfallen.

Die Einführung von **innovativen Paymentlösungen** sowohl für Firmen- als auch für Privatkunden haben die Zielsetzung, das sehr ressourcenintensive Bargeldhandling weiter zu reduzieren. Hier konnte im Berichtsjahr beispielsweise durch die Einführung neuer mobiler Bezahlssysteme auf dem Smartphone ein Beitrag geleistet werden.



Das branchenweite Netzwerk erlaubt es unserem **Nachhaltigkeitsmanager**, die neuesten Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich intensiv zu beobachten und so die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens durch Innovationsprozesse zu verbessern. Der DSGV und zwölf regionale Sparkassen- und Giroverbände begleiten als Dachverbände das Thema Nachhaltigkeit und geben unserem Haus entsprechende innovative Impulse.

Weiterentwicklungen im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements werden durch unseren Nachhaltigkeitsmanager koordiniert. Auch im Jahr 2019 gab es einige Vorschläge von den Mitarbeitern, die dort bezüglich der möglichen Umsetzung bewertet wurden. Seit vielen Jahren nimmt auch die „Digitale Agenda“ in der Förde Sparkasse eine wichtige Rolle für die **Steuerung von Innovationsprozessen** ein. Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen des Hauses bewerten dort neue Themen aus dem Bereich der Digitalisierung und treiben deren Umsetzung voran, auch unter dem Aspekt des Nachhaltigkeitsgedankens. Ideengeber sind neben den Mitarbeitenden auch die zentralen Einheiten der Sparkassen-Finanzgruppe.

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr.

Die Verbesserung der Finanzprodukte hinsichtlich ihrer Energieeffizienz zu ermitteln, ist aufgrund der Immaterialität der Produkte kaum möglich. Stattdessen wird in der Beratung verstärkter Wert darauf gelegt, Anlageprodukte mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien vorzustellen sowie energieeffizientes Bauen und Renovieren zu fördern.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes.

Der Produktionsprozess und die Finanzprodukte selbst haben in der Regel nur einen geringen direkten Einfluss auf Ökologie, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter oder Partner der Lieferkette. Wir sind uns jedoch bewusst, dass die Produkte mittelbar Einfluss auf ökologische und soziale Rahmenbedingungen haben können. In der Regel werden die Produktmerkmale von unseren Partnern entwickelt. Daher ist unser Nachhaltigkeitsmanager im ständigen Austausch darüber, wie etwaige negative soziale und ökologische Effekte minimiert werden können bzw. sogar eine positive Wirkung erzielt werden kann.

Die Gesamtinvestitionen in Forschung für ESG-relevante Bereiche wurden im Berichtsjahr daher von unserem Hause nicht erfasst.

Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Immaterielle Finanzprodukte haben von Natur aus deutlich **weniger unmittelbare Umweltauswirkungen** als Erzeugnisse aus der Industrie. Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit werden in erster Linie Papier und Energie als natürliche Ressourcen verbraucht (Level 1 und 2 des GHP). Eine Analyse der größten CO₂-Verursacher und der größten Ressourcenverbräuche in unserem Hause hat ergeben, dass wir als wesentliche Risiken steigende Energiepreise sowie erhöhte Papierverbräuche infolge zunehmender regulatorischer Anforderungen im Kundengeschäft identifiziert haben. Andere Ressourcen werden nur in geringen Mengen verbraucht. Eine darüber hinaus gehende methodische Risikoanalyse nehmen wir derzeit nicht vor. Level 3-Faktoren werden nicht betrachtet, da deren Quantifizierung bei Bankprodukten nicht von unserem Haus zu leisten ist.

Insbesondere für die Ressourcen Energie und Wärme wird seit Jahren an der Verbrauchsoptimierung gearbeitet. Im Bereich der Hauptstelle Kiel konnte trotz Flächenerweiterung und Aufnahme zusätzlicher Mitarbeiter der Verbrauch an elektrischer Energie **von rund 2.453 MWh im Jahr 1997 auf nunmehr rund 869 MWh im Jahr 2019** reduziert werden.

Die Vorstandsvorgabe der **permanenten Energieoptimierung** ist fest in den Arbeitsabläufen und aktuellen Stellenbeschreibungen integriert und wird auch zukünftig weiter verfolgt. Die entsprechenden Verbräuche werden kontinuierlich erfasst und einmal jährlich an den Vorstand berichtet.

Darüber hinaus haben wir ab 2019 entsprechend unserer Planung nur noch zertifiziertes Ökostrom bezogen. Die entsprechenden Verträge für 2020 wurden ebenfalls bereits abgeschlossen. Damit ist die Förde Sparkasse im Stromverbrauch bereits weitgehend CO₂-neutral. Im Rahmen des 2019 durchgeführten Energie-Audits wurden weitere Maßnahmen zur Energieverbrauchsreduktion identifiziert. Diese werden sukzessiv umgesetzt.

Wir wollen Papierverbräuche und Dienstreisen fortlaufend durch zunehmende Digitalisierung von Kommunikations- und Geschäftsprozessen reduzieren. Insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung unserer Kreditakten erhoffen wir uns eine schlankere und papierreduzierte Kreditsachbearbeitung.

Die Verbrauchsmengen beim Drucker-/Kopierpapier konnten gegenüber dem Vorjahr bereits um 4,03 % gesenkt werden. Bei einer konsequenten Umsetzung der geplanten Maßnahmen gehen wir auch in den Folgejahren davon aus, die Papierverbräuche weiter einschränken zu können. Trotz erheblicher Anstrengungen zur Etablierung des elektronischen Kontoauszuges stieg in 2019 der Verbrauch an Papier für Kontoauszugsdrucker im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1,64 %.

12. Ressourcenmanagement

Für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen liegt ein wesentlicher Ansatzpunkt in der Verringerung des Energieeinsatzes im Gebäudebetrieb. Bei allen Neu- und Umbauten werden die Grundsätze der energieeffizienten Planung berücksichtigt.

Im Jahr 2019 haben wir folgende Maßnahmen durchgeführt:

- sieben Maßnahmen zur Beleuchtungssanierung u. a. durch Umstellung auf LED mit einem prognostizierten Einsparpotential von ca. 40.000kWh/a und
- drei Maßnahmen zur Heizungssanierung mit einem prognostizierten Einsparpotential von 86.000 kWh/a.



Für die im Jahr 2018 durchgeführten Effizienzmaßnahmen ergeben sich in 2019 folgende Effekte (Controlling über Jahresrechnungen):

- Einsparung durch LED Beleuchtungssanierung/effiziente Kältetechnik: ca. 34.000 kWh_{elektr}
- Einsparung durch Heizungssanierung: ca. 210.000 kWh_{therm.}

Mit Hilfe von verschiedenen internen Controlling-Dateien und unserer Klimabilanz (siehe Kriterium 13) überprüfen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und leiten daraus ggfls. Änderungsbedarf in Bezug auf unser Energiesparkonzept ab. Dem Vorstand wird hierzu regelmäßig Bericht erstattet.

Langfristiges Ziel bleibt eine weitere Reduzierung des Energieverbrauches. Quantitative Zielwerte haben wir uns noch nicht gesetzt. Für die Darstellung wesentlicher Risiken in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit auf Umweltaspekte wird auf die Kriterien 4 und 11 verwiesen.

Leistungsindikator EFFAS E04-01 Gesamtgewicht des Abfalls.

Das Gesamtgewicht für Akten- und Papierabfälle betrug im Jahr 2019 insgesamt 143,7 t. Im Vergleich zu den Vorjahren (2017: 116,9 t und 2018: 133,5 t) ist hier eine steigende Tendenz zu erkennen. An Datenmüll (feste Datenträger, Mikrofiche/-filme und Elektro-/Computerschrott) fiel in 2019 mit 1,75 t ebenfalls eine höhere Abfallmenge als in den Vorjahren (2017 und 2018 jeweils nur 1 t) an. Die Abfallmengen für Restmüll werden nicht erhoben.

Leistungsindikator EFFAS E05-01 Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird.

Die aus Papier, Pappe und Kartonagen resultierenden Abfallmengen wurden vollständig der stofflichen Verwertung zugeführt und damit zu 100 % recycelt. Beim Datenmüll (feste Datenträger, Mikrofiche/-filme und Elektro-/Computerschrott) betrug der Anteil 95 %.

Leistungsindikator EFFAS E01-01 Gesamter Energieverbrauch.

Aufgrund der Abrechnungszeiträume und Rechnungsstellungstermine ist für den aktuellen Bericht nur eine Angabe der Gesamthauswerte aus der Klimabilanz für das Kalenderjahr 2018 möglich.

Die **gesamte erhobene Wärmeenergie** betrug im Jahr 2018 rund 6.969 MWh (die Steigerung gegenüber den Werten aus 2016 erklärt sich in erster Linie durch die vollständigere Datenaufnahme und den Annahmen in der Klimabilanz).

Die **gesamte erhobene elektrische Energie** betrug im Jahr 2018 rund 3.999 MWh (die Steigerung gegenüber den Werten aus 2017 erklärt sich in erster Linie durch die vollständigere Datenaufnahme und den Annahmen in der Klimabilanz).

Die beiden Photovoltaikanlagen der Förde Sparkasse haben 2019 zusammen 22.556 kWh erzeugt, wovon 12.730 kWh selbst verbraucht wurden.



Der Jahresstromverbrauch für die Hauptstellen in Kiel, Eckernförde und Plön betrug:

| Kalender- jahr | Stromverbrauch der Hauptstelle Kiel in MWh | Stromverbrauch der Hauptstelle Plön in MWh | Stromverbrauch der Hauptstelle Eckernförde in MWh | Stromverbrauch aller Hauptstellen in MWh |
|-------------------|---|---|--|---|
| 1997 | 2.453 | - | - | - |
| 1998 | 2.252 | - | - | - |
| 1999 | 1.744 | - | - | - |
| 2000 | 1.606 | - | - | - |
| 2001 | 1.584 | - | - | - |
| 2002 | 1.553 | - | - | - |
| 2003 | 1.399 | - | - | - |
| 2004 | 1.268 | - | - | - |
| 2005 | 1.178 | 458 | 339 | 1.975 |
| 2006 | 1.092 | 412 | 308 | 1.812 |
| 2007 | 1.053 | 355 | 269 | 1.677 |
| 2008 | 1.022 | 320 | 217 | 1.559 |
| 2009 | 1.016 | 301 | 214 | 1.531 |
| 2010 | 1.051 | 319 | 212 | 1.582 |
| 2011 | 1.052 | 282 | 194 | 1.528 |
| 2012 | 1.001 | 267 | 207 | 1.475 |
| 2013 | 778 | 264 | 206 | 1.248 |
| 2014 | 972 | 254 | 211 | 1.437 |
| 2015 | 978 | 236 | 199 | 1.413 |
| 2016 | 981 | 227 | 209 | 1.417 |
| 2017 | 911 | 221 | 202 | 1.334 |
| 2018 | 895 | 207 | 187 | 1.289 |
| 2019 | 869 | 186 | 188 | 1.243 |

13. Klimarelevante Emissionen

Aufgrund des hohen internen Aufwandes und der teilweise unvollständigen Datenlage hat sich die Förde Sparkasse in 2019 entschieden, als ersten Schritt zusammen mit einem externen Dienstleister eine **Klimabilanz** für das Jahr 2018 zu erstellen. Die EHA Energie-Handels-Gesellschaft mbH & Co. KG mit Sitz in Hamburg hat diese Klimabilanz im Dezember 2019 fertiggestellt.

Für 2018 ergibt sich damit eine Treibhausgasemission von 4.446 t CO₂e.

Die mit Abstand größten CO₂-Verursacher sind der Stromverbrauch und die benötigte Heizenergie. Es ist weiterhin unser Ziel, Verbräuche zu senken und klimarelevante Emissionen deutlich zu verringern. Dazu werden wir auch für 2019 eine Klimabilanz erstellen und die Datengrundlage weiter verbessern.

Eine quantitative Zielvorgabe setzen wir uns nicht explizit, allerdings ist alleine durch die Umstellung auf Ökostrom eine CO₂e-Reduktion von mehr als 30% zu erwarten.

Die Förde Sparkasse hat außerdem in 2019 durch zahlreiche Energiesparmaßnahmen wie Beleuchtungs- und Heizungssanierungen, Sanierung von Klimaanlage und Einsatz neuer Regeltechnik ein Einsparpotential von ca. 40.000 kWh elektr. und ca. 86.000 kWh thermisch erschlossen (Siehe Kriterium 12).



Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3).

Für 2018 ergibt sich gemäß Klimabilanz eine Treibhausgasemission von 4.446 t CO₂e.

Die erforderlichen Zahlen für das Berichtsjahr 2019 liegen uns zum Erstellungszeitpunkt dieses Berichtes in Gänze noch nicht vor. Diese sind jedoch zwingende Voraussetzung für eine vollständige Klimabilanzierung. Insbesondere müssen die Nebenkostenabrechnungen der teilvermieteten Liegenschaften abgewartet werden. Die THG-Emissionen für 2019 werden dann im nächsten Bericht veröffentlicht.



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Grundlage für unsere Personalarbeit ist die vom Vorstand verabschiedete Geschäftsstrategie. Die hieraus entwickelten Handlungsfelder beinhalten Ziele, Rollen, Elemente sowie Chancen und Risiken im Personalbereich. Veränderungen am Arbeitsmarkt werden regelmäßig geprüft.

Die Einhaltung von gesetzlichen Arbeitnehmerrechten (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Gewerkschaften, Arbeitnehmerrechte, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit) ist für uns selbstverständlich. Eine Zielsetzung, zu wann wir Arbeitnehmerrechte einhalten wollen, ist daher nicht erforderlich. Vielmehr verfolgen wir das Ziel, die vollständige Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ohne zeitliche Beschränkung beizubehalten.

Wesentliche **Risiken für Arbeitnehmerrechte** im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind nicht ersichtlich. Bei der Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes achten wir – soweit ersichtlich – darauf, dass negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte vermieden werden (z. B. im Bereich der Kreditvergabe, Anlageempfehlungen usw.). Wir versuchen, Risiken aus unseren Geschäftsbeziehungen durch zahlreiche Maßnahmen zu minimieren. Für Ausführungen zu der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten verweisen wir auf das Kriterium 4. Im Hinblick auf unser Eigengeschäft verweisen wir auf Kriterium 10. Anhand der in diesen Kriterien beschriebenen Maßnahmen beurteilen wir laufend, ob sich wesentliche Risiken für Arbeitnehmerrechte aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben. Bislang haben sich so keine wesentlichen Risiken realisiert. Eine darüber hinaus gehende methodische Risikoanalyse nehmen wir daher derzeit nicht vor.

Insbesondere die **Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitern** ist eine Herausforderung in den nächsten Jahren, ebenso wie der Erhalt der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit. Ein Risiko in unserer Personalplanung besteht darin, dass erforderliches Fachwissen einzelner Positionen durch die Veränderung von Mitarbeitern verloren geht. Um aktiv auf Personalveränderungen reagieren zu können, wird eine regelmäßige Prüfung von Schlüsselpositionen vorgenommen. Eine langfristige Personalplanung und die Entwicklung der Mitarbeiter in die digitalisierte Arbeitswelt sind wichtige Zukunftseckpunkte. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir auf die Stärkung der Kompetenz unserer Mitarbeiter im Bereich der „**Neuen Medien**“.

Wir haben eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem **Personalrat** und der **Jugend- und Auszubildendenvertretung**. Die Vertretung besonderer Mitarbeiterinteressen erfolgt durch unsere **Schwerbehindertenvertretung** sowie durch unsere **Gleichstellungsbeauftragte**. Feedback gibt es durch Gegenseitigkeitsbeurteilungen in alle Richtungen. Im Rahmen einer Zufriedenheitsumfrage wird ein Gesamtbild der Förde Sparkasse ermittelt. Zudem haben alle Mitarbeiter, Auszubildende sowie Bewerber die Möglichkeit, uns auf dem Arbeitgeberportal <https://www.kununu.com/> anonym zu bewerten.

Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den **Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes** und den deutschen Arbeitsgesetzen. Wir unterliegen dem Sparkassengesetz und sind ausschließlich national in unserer Region tätig.

In verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen arbeiten unsere Mitarbeiter an der operativen Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele. Zusätzlich fördert die Förde Sparkasse aktiv das **soziale bzw. ehrenamtliche Engagement** der Mitarbeiter. Ausgewählte Mitarbeiter sind in den Regionen unseres Geschäftsgebietes als Repräsentanten aktiv und geben der Förde Sparkasse zusätzlich ein Gesicht.



Unsere Mitarbeiter haben zudem in unserem **Nachhaltigkeitsmanager** einen zentralen Ansprechpartner zum Thema „Nachhaltigkeit“. Er stellt sicher, dass die Belegschaft in das Nachhaltigkeitsmanagement einbezogen wird. Der Nachhaltigkeits-Kompass dient uns dazu, den Personalbereich konsequent an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten.

15. Chancengerechtigkeit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigten der Förde Sparkasse und wird umfassend erfüllt. Für alle Mitarbeiter gelten **flexible Voll- und Teilzeitmöglichkeiten** sowie eine tarifvertragsorientierte Vergütung.

Als ein Entwicklungsfeld sehen wir die Förderung von **Frauen in Führungspositionen**. 59,96 % (2018: 61,00 %) unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil in den Führungsebenen liegt bei 23,97 % (2018: 20,00 %). In diesem Bereich möchten wir uns durch eine umfangreiche Potenzialanalyse und eine anschließende individuelle Förderung im Rahmen eines Mentoring-Programmes weiterentwickeln. Es ist unser Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2024 auf 30,00 % zu erhöhen.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Förde Sparkasse diverse Möglichkeiten an:

- variable Arbeitszeitmodelle
- (befristete) Arbeitszeitreduzierungen/-erhöhungen
- Unterstützungsangebote beim Wiedereinstieg nach Krankheit, für die Kinderbetreuung sowie Pflege von Angehörigen
- Elternzeit und zusätzlich betriebliche Elternzeit (insgesamt fünf Jahre) sowie Rückkehr durch Teilzeitmodelle

Durch unsere Zusammenarbeit mit dem pme familienservice haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, in einer **schwierigen Lebenssituation** sofort Unterstützung zu erhalten.

Im Jahr 2019 arbeiteten 408 (38,20 %) unserer Mitarbeiter in Teilzeit. Auch unsere Führungskräfte haben die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. In 2019 haben sich dafür 13 Führungskräfte (10,40 %) entschieden.

Im Bereich **Arbeitsschutz** und Arbeitssicherheit unterbreiten wir unseren Mitarbeitern folgende Angebote:

- Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Beauftragten für die Unfallverhütungsvorschrift Kassen
- Beratung bei gesundheitlichen Einschränkungen
- Beachtung ergonomischer Anforderungen für Arbeitsplätze
- betriebsärztliche Untersuchung bei Sehproblemen bei der Bildschirmarbeit und Bezuschussung von notwendigen Sehhilfen
- Installation von 10 Defibrillatoren zur Bekämpfung des plötzlichen Herztodes an verschiedenen Standorten

Alle mit dem Thema Sicherheit beauftragten Personen tauschen sich regelmäßig mit dem Personalmanagement, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung aus und planen entsprechende Maßnahmen. Aufgrund der Gefährdungsanalyse werden den Mitarbeitern in ihren Organisationseinheiten in 2020 halbtägige Workshops in der Arbeitszeit angeboten. Hier kann jede Gruppe zwischen 9 unterschiedlichen Themen von z. B. Achtsamkeit, Stressreduktion, Resilienz usw. ihr Thema wählen. Die Workshops werden in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner, der AOK, durchgeführt. Unsere Angebote zur Gesundheitsförderung und -prävention richten sich seit vielen Jahren an alle Zielgruppen unserer Belegschaft. Besonders wichtig ist uns das umfassende **Betriebliche Eingliederungsmanagement** mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern wiederherzustellen bzw. zu erhalten.



Weitere Angebote sind:

- Betriebssportgemeinschaft
- Förderung präventiver Maßnahmen, Seminare und Schulungen
- besondere Gesundheitsaktionen

In Bezug auf Chancengerechtigkeit haben wir uns im Übrigen das Ziel gesetzt, das bereits hohe Niveau ohne Zeitbezug zu halten.

16. Qualifizierung

Mit rund 1200 Mitarbeitern, davon ca. 100 Auszubildende, zählen wir zu den größten Arbeitgebern und Ausbildern in unserer Region. Unser Bestreben ist es, unseren Nachwuchs selbst auszubilden und nach der Ausbildung im Hause zu entwickeln und zu qualifizieren. Die Personalpolitik ist darauf ausgerichtet, Mitarbeiter in ausreichender Anzahl rechtzeitig und umfassend zu qualifizieren, um den Veränderungen in der Alterspyramide frühzeitig zu begegnen.

So wurden die Ausbildungszahlen von 100 Auszubildenden auf 120 erhöht. In 2019 wurde ein Konzept zur Gewinnung von neuen Zielgruppen erarbeitet, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Neben der Gewinnung von Studienabbrechern für die Ausbildung werden seit 2019 Quereinsteiger innerhalb eines Jahres zum Sparkassenkaufmann ausgebildet. Es ist unser Ziel, in 2020 insgesamt 40 Quereinsteiger qualifiziert zu haben.

Unser umfassendes **Aus- und Fortbildungsprogramm** vereint sowohl die fachliche Qualifikation, als auch die Persönlichkeitsentwicklung und Anpassungsfortbildungen. Als Personalbindungsmaßnahme hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, an unterschiedlichen und individuellen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierung legen wir besonderen Wert auf die Stärkung digitaler Fortbildungsmaßnahmen. Seit November 2019 wird jedem Mitarbeiter eine Stunde in der Woche zur Stärkung seiner digitalen Fitness zur Verfügung gestellt. Dazu werden entsprechende Angebote unterbreitet. In 2020 wird zusätzlich eine MITTmachApp angeboten, mit Hilfe derer insbesondere die Kenntnisse im Bereich „Payment“ vertieft werden sollen.

Auch in der Zertifizierung unserer Berater sehen wir einen wesentlichen Baustein zur Qualifizierung unserer Mitarbeiter. Per 31.12.2019 haben 75,00 % der Individualkundenberater die Zertifizierung erfolgreich absolviert. Für 2020 verfolgen wir das Ziel, dass 80,00 % dieser Berater die Zertifizierung erhalten.

Neben der klassischen Ausbildung zum IHK-Bankkaufmann bietet die Förde Sparkasse einen dualen **Studiengang zum Bachelor of Arts** an. Nach einer erfolgreichen Ausbildung stehen verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Knapp die Hälfte unserer Mitarbeiter hat ein **Bankfachwirt- und Bankbetriebswirtstudium** absolviert. Auch nach der Ausbildung unterstützt die Förde Sparkasse unsere Mitarbeiter dabei, den Bachelor- oder Master-Abschluss zu erlangen. Insgesamt haben wir eine Weiterbildungsquote von 57,70 %. Unser Ziel ist, dass diese Quote über 50,00 % bleibt.

Die fachlichen Qualifikationen sind ein Teil unseres Personalentwicklungskonzeptes. Wichtig ist uns aber auch die persönliche Weiterentwicklung. Jedem Mitarbeiter stehen verschiedene Karrierewege in unterschiedlichen Bereichen zur Verfügung. Die individuelle Planung eines Karriereweges erfolgt zwischen den Mitarbeitern, der Führungskraft und dem Personalmanagement.

In verschiedenen Assessmentcenter-Verfahren können sich alle Mitarbeiter auf entsprechende Fortbildungen bewerben und präsentieren. Insbesondere unser Assessmentcenter **„Frauen in Führung“** und das dahinterstehende Förderungs- und Mentoring-Programm erfreut sich großer Beliebtheit. Unsere Fortbildungsreihe **„Fit für Führung“** bereitet insbesondere zukünftige Führungskräfte auf ihre neue Tätigkeit vor.



Wesentliche Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sind nicht ersichtlich. Durch einen jährlichen Überprüfungsprozess werden die Aktualität und Notwendigkeit der Qualifizierungen angepasst. So stellen wir sicher, dass wesentliche Risiken hierfür nicht entstehen.

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

| Alter der Mitarbeiter in Jahren | Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| unter 30 | 161 |
| 30-40 | 180 |
| 40-50 | 253 |
| 50-60 | 392 |
| über 60 | 83 |

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl.

1.069 Mitarbeiter insgesamt, davon 641 weibliche Mitarbeiter = 59,96 %

Wir haben uns aus folgenden Gründen gegen eine Erfassung der Daten nach VZÄ entschieden:

- Datengrundlage ist der einheitliche Betriebsvergleich der Sparkassenorganisation.
- Es handelt sich um vorgeprüfte und in den Systemen der Sparkasse vorhandene Standardangaben.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen.

121 Führungskräfte (ohne die 4 Vorstandsmitglieder) insgesamt, davon 29 weibliche Führungskräfte = 23,97 %.

Wir haben uns aus folgenden Gründen gegen eine Erfassung der Daten nach VZÄ entschieden:

- Datengrundlage ist der einheitliche Betriebsvergleich der Sparkassenorganisation.
- Es handelt sich um vorgeprüfte und in den Systemen der Sparkasse vorhandene Standardangaben.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

Die Förde Sparkasse hat im Jahr 2019 im Schnitt je Mitarbeiter/in (VZÄ) 1.037,00 EUR in die Aus- und Fortbildung investiert.



Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Die Einhaltung deutscher Gesetze und somit auch der Menschenrechte ist integraler **Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit**. Die Verantwortung hierfür trägt der Vorstand. Die Maßnahmen, die wir ergreifen, um rechtskonformes Verhalten in unserem Unternehmen zu gewährleisten, ergeben sich aus dem Kriterium 20.

Als **Dienstleister** und **Zulieferer** werden grundsätzlich **regionale** mittelständische Unternehmen beauftragt, die in vollem Umfang der deutschen Rechtsprechung und der behördlichen Kontrolle in Bezug auf die Beachtung der Menschenrechte, die Vermeidung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Einhaltung der geltenden Vorschriften des Mindestlohngesetzes unterliegen.

Wesentliche **Risiken**, dass unsere Dienstleister und Zulieferer Menschenrechte missachten, Zwangs- und Kinderarbeit fördern oder Ausbeutung begünstigen, sehen wir aufgrund der engen meist regionalen Partnerschaft nicht. Daher sehen wir keine Notwendigkeit, diesbezügliche Überprüfungen vorzunehmen oder entsprechende Konzepte zu erstellen. Im Umfeld der Förde Sparkasse ist es noch nie zu Auffälligkeiten in diesem Bereich gekommen. Wesentliche Risiken sind bei einer konsequenten Anwendung dieses Vorgehens daher nicht erkennbar.

Unabhängig davon haben wir in den Jahren 2018 und 2019 mit wesentlichen Dienstleistern und Lieferanten **Workshops** zum Thema ‚Nachhaltigkeit‘ durchgeführt und darin unter anderem auch die vorgenannten Fragestellungen zu Menschenrechten thematisiert. Weitere Ausführungen zu unseren Vertragspartnern lassen sich dem Kriterium 4 entnehmen.

Wir haben im Berichtsjahr freiwillig am Monitoring der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch Unternehmen im Rahmen des Nationalen **Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)** teilgenommen, um das Bewusstsein für menschenrechtliche Sorgfalt in Deutschland zu fördern.

Bei der Gestaltung unseres **Produkt- und Dienstleistungsangebotes** achten wir darauf, dass unsere Geschäftstätigkeit keine negativen Auswirkungen auf die Achtung von Menschenrechten hat (siehe Kriterium 10).

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II **Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind.**

Eine Zertifizierung der Social Accountability Kriterien nach SA8000 ist bisher nicht beantragt worden. Die Förde Sparkasse **erfüllt die mitarbeiterbezogenen Kriterien** jedoch bereits. Als regional tätige tarifgebundene Anstalt öffentlichen Rechts sehen wir derzeit kein Erfordernis für eine Zertifizierung und ein entsprechendes Managementsystem.

Die Förde Sparkasse achtet zudem bei der Auswahl ihrer Vertragspartner auf die Einhaltung der geforderten mitarbeiterbezogenen Kriterien aus der SA8000-Zertifizierung. Der Anteil unserer Vertragspartner, die über eine SA8000-Zertifizierung verfügen, wurde bisher nicht erhoben.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Unsere Geschäftstätigkeit und die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der **Gesellschaft in der Region** zugute. Unser Konzept ist es, als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber die heimische Wirtschaft zu stärken. Neben einer jährlichen Ausschüttung an unsere Träger unterstützen wir mit Hilfe eines Zuwendungsmanagements das Gemeinwohl mit Spenden, Sponsoring und dem Zweckertrag Los-Sparen. Die Vergabe von Fördermitteln basiert dabei auf den strategischen Zielen des Vorstandes.

Bei Zuwendungen achten wir darauf, dass die geförderten Maßnahmen einer Vielzahl von Begünstigten zugute kommen, zu einer positiven Imagebildung der Förde Sparkasse beitragen, das soziale Miteinander fördern und das Ehrenamt stärken.

Bei der Entscheidungsfindung binden wir das Votum unserer Mitarbeiter aus den jeweiligen Regionen ein, um so besondere Aspekte zu berücksichtigen, die für oder gegen eine Förderung sprechen. Unser Ziel ist es, das gesellschaftliche Engagement aufrechtzuerhalten und einen Fokus auf eine nachhaltige **Projektauswahl** zu legen. Unser gesellschaftliches Engagement begrenzen wir nicht auf bestimmte Zeiträume. In der Beratung der Projektstarter wirken wir insbesondere auf eine zunehmend nachhaltige Zielsetzung von der Maßnahmenplanung bis zur Umsetzung sowie den nachfolgenden Zeitraum ein.

Als denkbare Risiken lassen sich Interessenkonflikte, Reputationsschäden, Verknüpfungen mit anderen Verträgen sowie undurchsichtige Vergabeprozesse nennen. Aufgrund unseres **Zuwendungsmanagements** und unserer langjährigen Erfahrung sehen wir diese Risiken für uns jedoch nicht als wesentlich an. Im Berichtsjahr förderten wir nachhaltige Projekte aus den Bereichen Bildung, Kunst und Kultur, Soziales und Sport sowie Umwelt mit über **755.000 EUR** aus Spenden und Sponsoringmitteln.

Die besondere Bedeutung dieser Kundengruppe für unser Haus kommt auch darin besonders zum Ausdruck, dass wir die wichtigen Non-Profit-Organisationen als definiertes Zukunftsfeld in einer Gruppe **„Institutionelle Kunden“** durch Spezialisten für diese Kundengruppe betreuen. Hier werden gemeinsam mit den Kunden Lösungen für die besonderen Anforderungen erarbeitet und umgesetzt.

Darüber hinaus ist die Förde Sparkasse im regionalen Stiftungswesen fest verankert. Unter dem Dach der Stiftergemeinschaft wirken **55 Stiftungsfonds und Treuhandstiftungen** für gemeinnützige Zwecke in unserem Geschäftsgebiet.

Der Nachhaltigkeits-Kompass bietet uns die Möglichkeit, zu kontrollieren, wie hoch der Anteil an **nachhaltigen Förderbereichen** im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements ist und wie wir unser Zuwendungsmanagement steuern. Anhand des beschriebenen Zuwendungsmanagements prüfen wir laufend, welche wesentlichen Risiken bestehen und inwieweit wir unser Managementsystem anpassen müssen.

Bei der Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes achten wir darauf, dass unsere Geschäftstätigkeit keine negativen Auswirkungen auf Sozialbelange hat (siehe Kriterium 10). In Bezug auf unsere Geschäftsbeziehungen verweisen wir auf Kriterium 4.

Kriterium 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Wir beobachten die aktuellen **Gesetz- und Verordnungsgebungsverfahren**, die für unser Haus von besonderer Relevanz sind. Hierzu zählen unter anderem



- das Altersvorsorgezertifizierungsgesetz,
- das Geldwäschegesetz,
- die PSD 2,
- die MiFID II,
- das Geschäftsgeheimnisgesetz,
- das Zahlungskontengesetz und
- die MaDepot.

Die Förde Sparkasse nimmt keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren vor.

Die Förde Sparkasse ist Mitglied im Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein (SGVSH). Wie die anderen regionalen **Sparkassen- und Giroverbände** auch, zählt der SGVSH zu den Mitgliedern des DSGVO. Dieser Dachverband nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die Förde Sparkasse tätigt keine Spenden an Parteien oder Politiker, ist nicht in Lobbylisten eingetragen, lässt Regierungen keine Zuwendungen zukommen und ist nicht Mitglied in politisch aktiven Organisationen.

Daher sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die politische Einflussnahme unseres Hauses. Für die Analyse der Compliance-Risiken wird auf Kriterium 20 verwiesen.

Die Förde Sparkasse und ihre Mitarbeiter sind in 149 regionalen Vereinen unternehmensbezogene Mitglieder. Diese sind insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung, Kultur, Bildung und Sport tätig. Unser Haus konnte die Vereine durch Mitgliedsbeiträge in Höhe von insgesamt rund 74 TEUR unterstützen.

Leistungsindikator EFFAS G01-01 Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

Die Förde Sparkasse nimmt keine Zahlungen an politische Parteien (siehe Kriterium 19) vor.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Wir halten die rechtlichen Anforderungen, die für uns als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut gelten, streng ein. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG, etc.) gelten für uns besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen. Das Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung des Bundeslandes Schleswig-Holstein als **Sparkassenaufsichtsbehörde** regelt das Geschäftsrecht für die Sparkassen im Lande und übt die Rechtsaufsicht aus. Im Sparkassengesetz für das Land Schleswig-Holstein ist die Prüfung der Sparkassen durch die Prüfungsstelle des SGVSH festgelegt. Die Förde Sparkasse unterliegt zudem der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Bundesbank.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern rechtskonformes Verhalten. Es sind sowohl gesetzliche Regelungen als auch interne Organisationsrichtlinien zu befolgen. Es existieren klare Regelungen hinsichtlich der Annahme von Geschenken und Vergünstigungen. Ein verbindlicher **Verhaltenskodex** zur Korruptionsprävention wurde im Jahr 2009 formuliert. Zur vertraulichen - auf Wunsch auch anonymen - Meldung von Gesetzesverstößen wurde ein Hinweisgebersystem implementiert. Die Sensibilisierung und Weiterbildung der Mitarbeiter zu compliance-relevanten Themen wie beispielsweise Geldwäscherhinderung, Betrugsprävention und Datenschutz werden regelmäßig als web-basierte **Pflichtschulungen** durchgeführt. Daneben steht allen Mitarbeitern ein digitales Nachschlagewerk zur Verfügung. Zur Überwachung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen hat der Vorstand der Förde Sparkasse ein **Beauftragtenwesen** implementiert.



Die Beauftragten für die Bereiche

- Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen
- Wertpapiercompliance
- Informationssicherheit
- Datenschutz und
- Compliance nach MaRisk

agieren unabhängig und verantwortlich innerhalb ihrer jeweiligen Aufgabenbereiche. Sie verfügen über einen uneingeschränkten Informationszugang. Darüber hinaus achtet auch die interne Revision im Rahmen risikoorientierter Prüfungen auf die Einhaltung von aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften.

Der **Compliance-Beauftragte** nach MaRisk

- wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen sowie entsprechender Kontrollen hin,
- führt eigene Überwachungshandlungen durch,
- erstellt einen jährlichen Tätigkeitsbericht für den Vorstand und den Verwaltungsrat und
- erstellt regelmäßig eine Risikoanalyse, welche als Grundlage zur Bewertung potenzieller Risiken dient, die aus der Nichteinhaltung gesetzlicher Normen erwachsen.

Die **Risikoanalyse** bildet Risiken für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ab, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben. Sie ist in die Bestandteile „Compliance-Risiken aus Verbraucherschutzvorgaben“ (Bsp.: Telefonwerbung ohne Kundeneinwilligung und Geschäfte mit Minderjährigen ohne Einwilligung der gesetzlichen Vertreter) und „Compliance-Risiken aus spezialgesetzlichen, sonstigen aufsichtsrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben“ (Bsp.: Datenschutzrecht und Emission von Pfandbriefen) untergliedert. Es wird zwischen geringem, normalem und hohem Risiko unterschieden. Für die Risikoszenarien wurden ausschließlich geringe oder normale Risiken festgestellt.

Anhand des beschriebenen Berichts- und Beauftragtenwesens prüfen wir laufend, welche wesentlichen Risiken bestehen und inwieweit wir unser Managementsystem anpassen müssen.

Ziel ohne Zeitbezug der Förde Sparkasse ist es, Compliance Verstöße gänzlich zu vermeiden. Weitere Ziele sind nicht formuliert. Hinsichtlich der Zielerreichung verweisen wir auf den Leistungsindikator EFFAS V01-01.

Das Ergebnis des Compliance-Konzeptes ist der jährliche **Tätigkeitsbericht** der Compliance-Funktion nach MaRisk, der sich immer auf den Zeitraum vom 1.7. bis zum 30.6. des Folgejahres bezieht. Für den Zeitraum vom 01.01. bis 30.06.2019 wurde unter Einbeziehung verschiedener Erkenntnisquellen, wie z. B. die Berichte weiterer Beauftragter, des Qualitätsmanagements und interner sowie externer Prüfer die Wirksamkeit eingesetzter Verfahren beurteilt. Es wurden weder Erkenntnisse gewonnen, dass die Funktionsfähigkeit compliance-relevanter Prozesse beeinträchtigt ist, noch dass die Wirksamkeit der Verfahren zur Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorgaben und Regularien eingeschränkt ist.



Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolverstößen sind in der Förde Sparkasse nicht angefallen.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.

Im Kundengeschäft (Kreditgeschäft, Vermögensanlage und Zahlungsverkehr) erzielt die Förde Sparkasse keine Umsätze in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index (CPI) unter 60.

Im Rahmen unseres Eigengeschäftes (Depot A) befanden sich fünf Staaten im Portfolio der Förde Sparkasse, welche für das Jahr 2019 einen CPI-Wert von unter 60 haben.

Die Buchwerte betragen per 31.12.2019:

- Italien: 26.497.200,00 Euro,
- Polen: 49.639.210,14 Euro (davon 19.324.210,14 Euro als „Green Bond“),
- Slowakei: 25.963.000,00 Euro,
- Rumänien: 10.166.600,00 Euro und
- Mexiko: 9.483.240,00 Euro.

Der Anteil der beschriebenen fünf Adressen am Gesamtportfolio des Depots A der Förde Sparkasse beträgt per 31.12.2019 (Buchwert) 7,77 %.