

# Nichtfinanzieller Bericht 2019

nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

# Inhalt

Allgemeine Informationen .....	3
Strategie .....	7
1. Strategische Analyse und Maßnahmen .....	7
2. Wesentlichkeit .....	8
3. Ziele .....	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette .....	11
Prozessmanagement .....	14
5. Verantwortung .....	14
6. Regeln und Prozesse .....	15
7. Kontrolle .....	15
8. Anreizsysteme .....	16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	19
10. Innovations- und Produktmanagement .....	21
Umweltbelange .....	26
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen .....	26
12. Ressourcenmanagement .....	26
13. Klimarelevante Emissionen .....	32
Gesellschaft .....	36
14. Arbeitnehmerrechte .....	36
15. Chancengerechtigkeit .....	38
16. Qualifizierung .....	40
17. Menschenrechte .....	44
18. Gemeinwesen .....	46
19. Politische Einflussnahme .....	51
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten .....	52
Impressum .....	55

# Allgemeine Informationen

## Unternehmensdaten

Kreissparkasse Heinsberg - Anstalt des öffentlichen Rechts

Straße Hausnr. Dr.-Eberle-Platz 1  
 PLZ 41812  
 Ort Erkelenz  
 Telefon 02451 600  
 E-Mail info@kskhs.de  
 Website <https://www.kreissparkasse-heinsberg.de>

## Nutzung von Rahmenwerken

Nachhaltigkeitsstandards für international tätige kapitalmarktorientierte Unternehmen bilden das gemeinwohlorientierte Geschäftsmodell der Sparkassen nicht ausreichend ab. Sie umfassen zudem viele Aspekte, die für die regionale Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind. Wir orientieren uns daher bei der nichtfinanziellen Berichterstattung am Sparkassen-Standard mit Indikatoren in den Bereichen Haltung, Produkte und Initiativen, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) unter Einbindung von Regionalverbänden, Sparkassen und Verbundpartnern als eigenständiges Berichtssystem für die Sparkassen-Finanzgruppe entwickelt wurde.

Der Sparkassen-Standard ist anschlussfähig an die international anerkannten Standards (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative, die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“ und an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“. Der Sparkassen-Standard wurde 2013 vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt.

Der Sparkassen-Standard umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach § 289b HGB juristisch geprüftes Set von 19 Berichtsindikatoren der Gruppe G (gesetzlich relevante Indikatoren). Ein vom DSGV beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 289b HGB zu erfüllen. Jede Sparkasse kann darüber hinaus mithilfe von 21 weiteren Sparkassen-Indikatoren ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und zu den Markenkernwerten erstellen.

### Geschäftsmodell – Sparkassen-Indikatoren:

H1 Geschäftsmodell: GRI SRS 102-14, GRI SRS 102-15

H2 Organisationsprofil: GRI SRS 102-1, GRI SRS 102-10, GRI SRS 102-12, GRI SRS 102-13, GRI SRS 102-2, GRISRS 102-3, GRI SRS 102-4, GRI SRS 102-5, GRISRS 102-6, GRI SRS 102-7

### Strategie – Sparkassen-Indikatoren:

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit: GRI SRS 102-14, GRI SRS 102-15, GRI SRS 102-18, GRI SRS 102-19, GRI SRS 102-20, GRISRS 102-21, GRI SRS 102-26, GRI SRS 102-27, GRI SRS 102-29, GRI SRS 102-31, GRI SRS 102-32, GRI SRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRISRS 103-3

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen: GRI SRS 102-15, GRI SRS 102-30, GRI SRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3

H7 Nachhaltigkeit im Kerngeschäft: G4-FS 1, G4-FS 11, G4-FS 2, GRI SRS 102-9, GRI SRS 201-2

H9 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung: G4-FS 3, GRI SRS 414-1, GRI SRS 414-2

### Prozessmanagement – Sparkassen-Indikatoren:

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling: GRI SRS 102-15, GRI SRS 102-19

H3 Qualität und Kundenzufriedenheit: G4-FS 15, GRI SRS 102-16, GRI SRS 102-43, GRI SRS 102-44

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen: GRI SRS 102-40, GRI SRS 102-42, GRI SRS 102-43, GRI SRS 102-44, GRI SRS 102-47, GRISRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3

P1 Nachhaltige Anlageprodukte: G4-FS 7, G4-FS 8, GRI SRS 102-15

P3 Kredite für ökologische Zwecke: G4-FS 8

P4 Kredite für soziale Zwecke: G4-FS 7

#### Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch: GRI SRS 102-30, GRI SRS 103-1, GRI SRS103-2, GRI SRS 103-3, GRI SRS 301-1, GRI SRS302-1, GRI SRS 302-4, GRI SRS 303-1, GRI SRS305-1, GRI SRS 305-2, GRI SRS 305-3, GRI SRS305-5, GRI SRS 306-2

#### Gesellschaft– Sparkassen-Indikatoren:

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung: GRI SRS 102-41, GRI SRS 102-8, GRI SRS103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3, GRI SRS401-1, GRI SRS 405-1, GRI SRS 406-1

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit: GRI SRS 102-8

H16 Familie und Beruf: GRI SRS 401-3

H17 Gesundheitsförderung: GRI SRS 403-2, GRI SRS 403-4

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen: GRI SRS 404-1, GRI SRS 404-2

H20 Beitrag zum Gemeinwesen: GRI SRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3,GRI SRS 201-1

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen: G4-FS 13, G4-FS 14

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen: G4-FS 14

P8 Kreditversorgung der regionalen Wirtschaft: G4-FS 6

H8 Achtung der Menschenrechte: GRI SRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3,GRI SRS 412-1, GRI SRS 412-3

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung: GRI SRS 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3,GRI SRS 205-1, GRI SRS 205-2, GRI SRS 205-3,GRI SRS 419-1

### Berichtsperiode

1. Januar bis 31. Dezember 2019

### Berichtsinhalte

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b HGB Abs. 1 und Abs. 3 nach. Die juristisch verbindliche Version ist im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Sparkassen-Indikatoren. Für die Indikatoren-Sets Haltung, Produkte und Initiativen wurde zudem eine Wesentlichkeitsprüfung durchgeführt. Weitere Informationen zum Beitrag der Kreissparkasse Heinsberg zu nachhaltiger Entwicklung in der Region finden sich in unserem „Bericht an die Gesellschaft“.

### Angaben zu externen Prüfungen

Eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung hat nicht stattgefunden.

### Kontakt

Vorname Name	Ellen Emonts
Telefon	02451 600
E-Mail	info@kskhs.de

## Geschäftsmodell

Die Kreissparkasse Heinsberg ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Ihre Vorgängerinstitute wurden von den Kommunen vor über 120 Jahren 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 öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln in erster Linie gemeinwohlorientiert. Unser Augenmerk liegt nicht auf der Gewinnmaximierung.

Die Einlagen unserer Kunden verwenden wir weitestgehend zur Refinanzierung von Krediten an Unternehmen, Privatpersonen und Kommunen in der Region. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und vergeben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Auch Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen bieten wir unseren Kunden an. Unsere Geschäftspolitik ist verantwortungsvoll und risikobewusst. Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig.

Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kunden bei Förderbanken. Investitionen fördern wir mit Maß und Weitblick.

## Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Die Konjunktur hat auf globaler Ebene deutlich an Schwung verloren: Wie der Internationale Währungsfonds (IWF) in seiner Januarprognose berichtet, wuchs die Weltwirtschaft in 2019 um 2,9 % nach 3,6 % in 2018 und verzeichnete damit das schwächste Wachstum seit zehn Jahren. Der Welthandel nahm lediglich um 1 % zu. Als ein Auslöser dieser Entwicklung gelten die Handelskonflikte zwischen den USA und China.

Deutschland verzeichnete in 2019 das zehnte Wachstumsjahr in Folge und damit die längste Wachstumsperiode seit der Wiedervereinigung. Aber auch hier hat sich die Konjunktur deutlich abgekühlt. Bereits in 2018 wuchs das Bruttoinlandsprodukt (BIP) mit +1,5 % schwächer als im entsprechenden Vorjahr (+2,7 %). In 2019 ließ das Wachstum im Jahresdurchschnitt mit 0,6 % weiter nach. Die privaten Konsumausgaben legten - befördert durch eine weiterhin gute Arbeitsmarkt- und Einkommenssituation - in 2019 deutlich zu, sogar stärker als in den beiden Vorjahren (+1,6 %). Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt war trotz der Verlangsamung der konjunkturellen Entwicklung weiter robust, insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen stieg weiter an. Eine positive Entwicklung nahm auch die Arbeitslosigkeit, die mit 2.267.000 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt ein neues Rekordtief erreicht hat. Die Arbeitslosenquote sank bundesweit von 5,2 % auf 5,0 %, in Nordrhein-Westfalen von 6,8 % auf 6,5 %. Hinsichtlich der Unternehmensinsolvenzen war festzustellen, dass der zehn Jahre anhaltende Rückgang zum Stillstand gekommen ist. Allerdings lag die Zahl der Insolvenzen im Unternehmensbereich immer noch auf einem 25-Jahre-Tiefstand.

Die Erwartungen im Jahr 2018, die EZB werde ihre Geldpolitik in 2019 straffen und auch den Einlagenzins wieder anheben, haben sich als unzutreffend erwiesen. Vielmehr hat die EZB am 23. September 2019, u. a. angesichts der konjunkturellen Entwicklung, beschlossen, die Geldpolitik weiter zu lockern. Die allgemeine konjunkturelle Stimmung spiegelt sich auch in der regionalen Entwicklung wider: Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Aachen umschrieb die Wirtschaftslage im Herbst 2019 mit "Wirtschaft steht an der Schwelle zur Rezession". Die Zahl der mit der eigenen Lage unzufriedenen Betriebe im Kammerbezirk habe sich seit dem Frühjahr 2019 fast verdoppelt. Als Ursachen für die rückläufige Entwicklung wurden globale Unsicherheiten wie unklare Folgen des Brexits oder die immer stärker werdenden Handelshemmnisse mit den USA und befürchtete negative Auswirkungen der Energiewende und des Klimaschutzes benannt.

Für die Unternehmen im Kreis Heinsberg stellte sich die Lage im Herbst 2019 jedoch trotz dieser Eintrübungen noch positiv dar, denn sie meldeten weiterhin gute Geschäfte. Ende Dezember 2019 wurde im Kreis Heinsberg eine Arbeitslosenquote von 4,8 % registriert, im Vergleich zu 5,0 % zum Jahresende 2018.

Da die konjunkturelle Eintrübung weitgehend auf den Industriesektor beschränkt war und sich die anderen Wirtschaftsbereiche im Jahr 2019 als stabil erwiesen haben, stellte sich die gesamtwirtschaftliche Situation aus der Sicht der Finanzdienstleistungsbranche weiterhin recht positiv dar, allerdings etwas verhaltener als im Vorjahr. Jedoch steht die Finanzbranche unverändert vor großen Herausforderungen, resultierend aus dem niedrigen Zinsniveau, einem zunehmenden Wettbewerbsdruck, erhöhten Investitionserfordernissen durch die Digitalisierung sowie weiterhin steigenden Anforderungen im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Bankenregulierung.

#### **Neue Steuerungsbedarfe im Kerngeschäft durch Nachhaltigkeit und Klimawandel**

Die Mitgliedsstaaten der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen, darunter auch Deutschland und die gesamte EU, haben sich im Dezember 2015 in Paris auf das Ziel einer Begrenzung der Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius verständigt. Nach dem Willen der EU-Kommission sollen bis 2050 die Treibhausgasemissionen auf netto Null gesenkt werden. Um diese Ziele zu erreichen, ist in kürzester Zeit die Transformation unserer bisherigen Produktions- und Lebensweise notwendig. Dieser Wandel wird einige Wirtschaftssektoren vor enorme Herausforderungen stellen. Damit sind Risiken, aber auch Chancen, verbunden, die das Kerngeschäft unserer Sparkasse beeinflussen können.

Der Bedarf an nachhaltigen Technologien und klimafreundlichen Lösungen eröffnet für Unternehmen bedeutende neue Geschäftschancen. Die EU-Kommission rechnet mit einem jährlichen Investitionsbedarf von 180 Milliarden Euro allein in Europa. Enorme Finanzmittel sind darüber hinaus für die Erreichung der von den Vereinten Nationen verabschiedeten „Agenda 2030“ mit 17 globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals – SDGs“) notwendig.

Durch eine weitreichende Regulierung und nachhaltige Ausrichtung der Finanzwirtschaft sollen das notwendige Investitionskapital mobilisiert sowie die Steuerung von Klima- und Nachhaltigkeitsrisiken implementiert werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit entsteht damit ein neuer Markt, in dem die Sparkassen aus ihrem Geschäftsmodell heraus eine gute Ausgangsposition haben. Allerdings ist auch durch teilweise überzogene Regulierung eine Kostenbelastung zu erwarten.

# 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.

### Nachhaltigkeitsverständnis

Bereits im Jahr 2012 hat der Vorstand der Kreissparkasse Heinsberg eine Selbstverpflichtung zu Nachhaltigkeit unterzeichnet und in der Geschäftsstrategie verankert. Sie umfasst das Bekenntnis, wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt zu verbinden. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Nachhaltige Entwicklung bedeutet für uns als Sparkasse konkret, die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks und die Erhöhung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität.

Die Kreissparkasse Heinsberg bekennt sich zum Regionalprinzip und macht sich stark für mehr Nachhaltigkeit im Kreis Heinsberg. Aus unserer besonderen, dem Gemeinwohl verpflichteten unternehmerischen Haltung heraus leisten wir mit unserer Geschäftspolitik, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen einen substanziellen Beitrag zu nachhaltigem Wohlstandswachstum, zu besserer Lebensqualität und Zukunftsentwicklung in der Region.

### Nachhaltigkeitsstrategie

Unseren Erfolg wollen wir nicht nur nach wirtschaftlichen Ergebnissen, sondern auch nach dem gesellschaftlichen Nutzen für die Menschen im Kreis Heinsberg bemessen. Wir verstetigen unser Engagement in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales.

In Ergänzung zur oben dargestellten Selbstverpflichtung ist Nachhaltigkeit über vier wesentliche Instrumente in der Kreissparkasse Heinsberg implementiert:

1. Die **Nachhaltigkeitspolitik** bildet die strategische Grundlage für Nachhaltigkeit in unserer Geschäftspolitik, in unserem Produktangebot sowie in unserem gesellschaftlichen Engagement. Die Zielentwicklung und Steuerung der Nachhaltigkeitsleistung erfolgt anhand der vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) anerkannten Sparkassen-Indikatoren in den Dimensionen „Haltung“, „Produkte“ und „Initiativen“.
2. Die **Leitsätze zu Nachhaltigkeit** schaffen den inhaltlichen Handlungsrahmen für die Verknüpfung unserer Nachhaltigkeitspolitik mit der Region sowie für die Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen. Sie werden nachfolgend unter dem Punkt „Leitsätze“ ausgeführt.
3. Das **Nachhaltigkeitsprogramm** beinhaltet unsere lang- und kurzfristigen Nachhaltigkeitsziele, die dazugehörigen Maßnahmen sowie Verantwortlichkeiten zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Nähere Angaben dazu finden sich nachfolgend unter dem Punkt „Handlungsprogramm“.
4. Im **„Bericht an die Gesellschaft“** legen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung sowie die Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags anhand der Sparkassen-Indikatoren offen. Dazu haben wir 2013 eine grundlegende Bestandsaufnahme erstellt, die wir seitdem jährlich aktualisieren. Auf der Grundlage des „Berichts an die Gesellschaft“ erstellen wir ebenfalls seit 2013 auch die Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Bei der Entwicklung der verschiedenen Instrumente zur Umsetzung von Nachhaltigkeit wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreissparkasse Heinsberg im Rahmen eines umfangreichen Beteiligungsprozesses aktiv einbezogen. Ziel war es, eine breite Beschäftigung mit dem Thema und Akzeptanz für die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Sparkasse zu schaffen. Über die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Sparkasse sowie über unseren Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung im Kreis Heinsberg informieren wir alle Beschäftigten jährlich.

## Strategische Zielsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen. Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten. In unserer Geschäfts- und Risikostrategie sind aktuell vor allem Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit verankert. Die ökologische Dimension werden wir – auch unter Berücksichtigung von regulatorischen und regionalen Anforderungen – weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund verzichten wir auf die Formulierung einer separaten Nachhaltigkeitsstrategie.

## 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.

### Bewertung von Chancen und Risiken des nachhaltigen Wirtschaftens

Als Sparkasse gestalten wir Veränderungen so mit, dass möglichst viele Menschen davon profitieren können. Die Sparkassenidee ist in Zeiten großer Umbrüche entstanden. Gesellschaftlichen, technologischen und auch politischen Wandel haben die Sparkassen immer aktiv begleitet und mit dafür gesorgt, dass aus neuen Entwicklungen auch Chancen für die Bevölkerung sowie die mittelständischen Unternehmen entstehen.

Auch heute erleben wir eine Zeitenwende. Digitalisierung und Klimawandel verändern unser Leben erheblich. Als Sparkasse stellen wir uns diesen Herausforderungen: die digitale Zukunft menschlich zu gestalten, die Transformation zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft ohne soziale Verwerfungen zu meistern und das breit angelegte Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft als Orientierungspunkt des deutschen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells zu erhalten.

Als Sparkasse sind wir in der analogen wie auch digitalen Welt der Lebens- und Geschäftsbegleiter unserer Kundinnen und Kunden. Mit dem Ausbau der digitalen medialen Kanäle zu einer eigenen multibankenfähigen Plattform haben wir die digitale Basis für alle Finanzgeschäfte geschaffen. Als Marktführer haben wir eine gute Ausgangsposition und können unsere Wettbewerbsvorteile in den Bereichen Datensicherheit, Risikoeinschätzung und Umgang mit Regulierungsanforderungen nutzen.

Beim Umgang mit den Folgen des Klimawandels und der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise stehen wir noch am Anfang der Veränderungen. Als Kreditinstitut sind wir gefordert, diese Aspekte in die Management- und Steuerungssysteme und in Produkte und Prozesse des Bankgeschäfts zu integrieren. Alles in allem stellen wir fest: Die Klimafrage ist seit 2019 in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen.

Die EU-Kommission hat bereits im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (EU-Aktionsplan) vorgelegt, der an die Vorschläge der EU-Expertengruppe für nachhaltige Finanzwirtschaft („High-Level Expert Group on Sustainable Finance“) anknüpft. Ziel des EU-Aktionsplans ist es, mehr Kapital in nachhaltige Investitionen zu lenken, finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, zu minimieren. Zudem sollen Transparenz und Langfristorientierung des Finanzsektors erhöht werden. Der EU-Aktionsplan soll einen wichtigen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft schaffen und wird somit auch das Geschäft einer Sparkasse beeinflussen.

### Transformationsprozess eröffnet neue Geschäftschancen

Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung verändern nicht nur die Wirtschaft, sie eröffnen ihr auch bedeutende Marktchancen durch neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen. Mit Produkten und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, können sich Unternehmen aller Branchen und Größenklassen neue Geschäftschancen erschließen. In dem mit dieser Entwicklung einhergehenden Bedarf an Finanzdienstleistungen liegen für uns als Sparkasse wichtige Entwicklungspotenziale, die wir auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags nutzen wollen.

Als Sparkasse arbeiten wir gemeinsam mit unseren Trägern und den Akteur\*innen in der Region an diesen wichtigen Fragen des Zusammenhangs von lokaler Wirtschaft und Nachhaltigkeit.

### Wesentliche Handlungsfelder für Nachhaltigkeit in der Region

Handlungsfelder	Wesentliche Maßnahmen und Aktivitäten in der Region	Unterstützungsaktivitäten/Maßnahmen der Sparkasse
Klimaschutz/Klimaanpassungen	Klimaschutzprogramm für den Kreis Heinsberg	Partnerin bei Klimaschutzsiedlungen, energieeffizientes Bauen
Ausbau erneuerbarer Energien	Erschließung der Potenziale aus Windenergie in der Region	Seit 2009 aktive Partnerin beim Ausbau erneuerbarer Energien
Wirtschaft/Infrastruktur	Regionalwirtschaftliche Entwicklungsstrategie	Förderung der WFG, Bereitstellung von Infrastruktur mit Werkbank, Innovationsförderung
Demografische Entwicklung	Nachhaltiges, generationenübergreifendes Wohnen im Kreis Heinsberg	Partnerin bei Projekt WohnenPlus in Heinsberg und Erkelenz
Bildung/Integration	Regionales Bildungsnetzwerk in der Bildungsregion Kreis Heinsberg	Fördermaßnahmen unter Einbindung des Pädagogischen Beirats der Sparkasse
Bildung/Integration	Integrationsportal des Kreises Heinsberg	Ausbildung und Praktika von Geflüchteten
Digitalisierung	Digitalisierungsstrategie des Kreises Heinsberg, Digitalisierung der Schulen	Unterstützung digitaler Infrastrukturangebote
Lebensqualität für alle Menschen	Familienfreundlicher Kreis Heinsberg	Förderung regionaler Kultur- und Sportangebote, Förderung von nachhaltigem Tourismus

### 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.

#### Nachhaltigkeitsziele

Im Rahmen der nachhaltigen Unternehmensführung wird die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsverständnisses regelmäßig verfolgt. In allen wesentlichen Strategien der Sparkasse, werden Nachhaltigkeitsaspekte eingearbeitet. Bei jedem Beschluss des Vorstands wird darüber hinaus aktiv geprüft, ob die Entscheidung mit unserem Nachhaltigkeitsanspruch vereinbar ist.

Als quantitatives Ziel haben wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen formuliert. Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Führungskräfte bis 2024 auf 30% zu erhöhen. Die Zahlen werden jährlich erhoben und in unserem "Bericht an die Gesellschaft" veröffentlicht.

Die Umweltpolitik der Kreissparkasse Heinsberg ist in der "Umweltleitlinie" fixiert. Sie formuliert qualitative Ziele und Vorgaben, die für alle Standorte sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich gelten. Übergeordnetes qualitatives Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck langfristig zu verbessern. Über die quantitative Verbesserung unserer Umweltleistung informieren wir jährlich im Bericht an die Gesellschaft.

Der EU-Aktionsplan umfasst zehn Maßnahmen zur Schaffung eines nachhaltigen Finanzsystems und schafft einen wichtigen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft (Aktivgeschäft, Passivgeschäft, Eigenanlage) sowie auch im Bankbetrieb (z. B. Umweltbelange) von Finanzinstituten. Alle regulatorischen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit werden von der Kreissparkasse Heinsberg beachtet. In diesem Zusammenhang haben wir 2019 weitere Umsetzungsschritte im Bereich des Kreditgeschäfts, der Geldanlage und des Zahlungsverkehrs definiert. Durch die damit einhergehende nachhaltige Ausgestaltung der Finanzwirtschaft soll auch ein Beitrag zur Erreichung der internationalen Entwicklungsziele (SDGs) geleistet werden.

#### Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Auf der Grundlage unserer Geschäftsstrategie und unseres Nachhaltigkeitsverständnisses haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich weiterentwickelt und entsprechende Umsetzungsmaßnahmen definiert. Unsere Nachhaltigkeitsziele werden grundsätzlich gleichrangig bearbeitet. Nähere Angaben zur Zielerreichung finden sich in der Berichterstattung zu den Belangen.

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Status
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Umsetzung regulatorischen Anforderungen	Nachhaltigkeitsscreening Kreditgeschäft	Umsetzung geplant im Jahr 2020
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	Angebot von Produkten mit ökologischem und sozialen Nutzen	Umweltfreundlichkeit im Giro-/Zahlungsverkehr, Erfassung nachhaltiger Anlagepräferenzen	Umsetzung geplant im Jahr 2020
Arbeitnehmerbelange	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf 30 Prozent	Mentoringprogramm	Maßnahmenprogramm seit 2014 in Umsetzung
Arbeitnehmerbelange	Gesundheitsförderung	Betriebliches Gesundheitsmanagement	implementiert seit 2012
Umweltbelange	Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks	Umweltpolitik, Klimabilanzierung	implementiert seit 2013
Sozialbelange	Beteiligung von Anspruchsgruppen	Wesentlichkeitsprüfung, Dialogplattform Werkstatt Weitsicht	Verfahren implementiert seit 2016

## 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.

### Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Die Kreissparkasse Heinsberg trägt maßgeblich zum Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien, zur Lösung demografischer Herausforderungen und zur Bewältigung sozialer Aufgaben im Kreis Heinsberg bei. Unser Produktangebot richten wir an regionalen Bedürfnissen aus. In der nachfolgenden Übersicht sind die Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Wertschöpfung zusammenfassend dargestellt.

### Geldanlage

Wir bieten unseren Kunden Zugang zu nachhaltigen Investmentfonds mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank bietet die Kreissparkasse Heinsberg Produkte für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten. So haben wir drei nachhaltige Fonds der DekaBank in die Anlageempfehlungskörbe für Privatkunden aufgenommen: Deka-Nachhaltigkeit Balance CF, Deka-Nachhaltigkeit Renten CF und Deka Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien.

Voraussichtlich im 4. Quartal 2020 werden wir die Beratungsanwendungen um die Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen nach Beraterschulungen erweitern. Zur Unterstützung werden uns die Researchpartner produktspezifische Hinweise zur Nachhaltigkeit (sogenannte Nachhaltigkeits-PGA) bereitstellen, die in die Geeignetheitserklärungen übernommen werden können. Damit können Kunden ab Ende 2020 nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen befragt werden, obwohl die Vorgaben voraussichtlich erst im Laufe des Jahres 2021 gesetzlich verpflichtend sein werden.

### Aktivgeschäft

Im Aktivgeschäft bestehen wegen des gesetzlichen Versorgungsauftrags keine Ausschlüsse seitens der Sparkasse. Allerdings konzentrieren wir uns als regional tätiges Kreditinstitut auf das in unserer Satzung festgelegte Geschäftsgebiet. Für eine positive Kreditentscheidung ist eine auf Dauer gesicherte Kapitaldienstfähigkeit des Kreditnehmers – bezogen auf das gesamte Engagement einschließlich aller Verbindlichkeiten gegenüber Dritten – unabdingbar.

Wir streben ein qualitatives Wachstum des Kreditvolumens an. Im Privatkundengeschäft stehen selbstgenutzte Immobilien im Mittelpunkt unserer kreditgeschäftlichen Aktivitäten.

Wir vermeiden übermäßige Risikokonzentrationen. Dazu haben wir für bestimmte Bereiche Limite formuliert, die zentral überwacht werden.

Im Jahr 2020 werden wir unser Kundenkreditgeschäft hinsichtlich möglicher Klima- und ESG-Risiken analysieren. Diese Betrachtung erfolgt auf Branchenebene. Ziel ist es, die Mindestanforderungen der BaFin für eine Erstanalyse/Risikoinventur zu erfüllen und eine entsprechende Dokumentation sicherzustellen.

Eine Übersicht über Aufgliederung unsers Kundenkreditgeschäfts nach Branchen gibt die nachfolgende Grafik.

### Branchengliederung

Aktivität/Branche	Obligo in Prozent
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei .....	2,16%
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden .....	0,7%
C Verarbeitendes Gewerbe .....	4,23%
D Energieversorgung .....	4,16%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen .....	2,12%
F Baugewerbe .....	7,92%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen .....	6,57%
H Verkehr und Lagerei .....	1,23%
I Gastgewerbe .....	0,91%
J Information und Kommunikation .....	0,69%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen .....	2,48%
L Grundstücks- und Wohnungswesen .....	12,01%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen .....	3,87%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen .....	3,32%
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung .....	4,77%
P Erziehung und Unterricht .....	0,13%
Q Gesundheits- und Sozialwesen .....	3,29%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung .....	0,42%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen .....	0,45%
T Private Haushalte .....	38,58%

### Eigenanlage/Depot A

Als Sparkasse tätigen wir kein offensives Kapitalmarktgeschäft, dieses erfolgt lediglich zur Zins- und Liquiditätssteuerung. Dabei werden Eigengeschäfte nur mit sorgfältig ausgewählten Partnern innerhalb definierter Limite abgeschlossen. Ausschließlich folgende Emittenten/Kontrahenten kommen dazu in Frage: Bund, Bundesländer und deren jeweilige Förderbanken, inländische Kommunen und Institute der Sparkassen-Finanzgruppe. Auf dieser Basis gehen wir davon aus, dass wir weder direkt oder indirekt in Kriegs- und Krisenländer investieren (z. B. in durch UN-Resolution sanktionierte Länder).

Voraussetzung für die Neuaufnahme eines Emittenten/Kontrahenten ist neben einem Mindestrating eine Beurteilung des Handelsbereichs sowie das Votum der Überwachungsstelle. Bei der Bewertung des Handelsbereichs werden die veröffentlichten Unterlagen des jeweiligen Unternehmens und publizierten Artikel gesichtet und dem Vorstand zur abschließenden Entscheidung vorgelegt.

Geschäfte, mit denen ein kurzfristiger Verkauf bzw. eine hohe Umschlagshäufigkeit beabsichtigt ist, führen wir nicht durch. Unser Handelsbuch ist deshalb geschlossen.

### Handlungsprogramm zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Für unsere Kundinnen und Kunden und insbesondere auch in der jungen Zielgruppe ist der Schutz des Klimas ein zentrales Anliegen. Ein Beleg dafür sind unter anderem die im vergangenen Jahr rasant gestiegenen Teilnehmerzahlen bei den Fridays for Future-Demonstrationen.

Den Forderungen der Menschen möchten wir als Sparkasse nicht nur im Bereich der Kreditvergabe und der Geldanlage, sondern auch im Bereich der alltäglichen Bankgeschäfte Rechnung tragen. Wir werden daher überprüfen, inwieweit wir unsere Produktpalette um nachhaltige Produkte erweitern können. Dazu haben wir ein umfassendes Projekt auf den Weg gebracht.

In der nachfolgenden Übersicht sind alle wesentlichen Handlungsfelder zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft zusammengefasst.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Status
Kundenkreditgeschäft	Prüfung möglicher ESG- und Klimarisiken	Analyse des Kundenkreditgeschäfts	Umsetzung 1. Quartal 2020
Zahlungsverkehr/Girogeschäft	Einführung eines neuen nachhaltigen Produktes	Start eines Entwicklungsprojektes	in Prüfung
Geldanlage	Erfassung nachhaltiger Anlagepräferenzen der Kund*innen	Erweiterung der Beratungsanwendungen	Umsetzung im 4. Quartal 2020

### Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Die Kreissparkasse Heinsberg erwartet, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen. Die „Richtlinie zur Auftragsvergabe an Lieferanten und Dienstleister“ beschreibt diese Grundsätze zur unternehmerischen Verantwortung. Die Kreissparkasse Heinsberg erwartet u. a., dass der Lieferant bzw. Dienstleister die Grundrechte und die Menschenrechte einhält und seinerseits bei seinen Vertragspartnern darauf achtet, dass diese die Grund- und Menschenrechte einhalten.

Die Kreissparkasse Heinsberg erwartet, dass der Lieferant bzw. Dienstleister die jeweils geltenden gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahrt und achtet. Seit der Verabschiedung der „Richtlinie zur Auftragsvergabe an Lieferanten und Dienstleister“ im Jahr 2014 wird diese angewendet. Ein Verfahren zur Prüfung dieser Verpflichtungen besteht nicht und ist derzeit nicht angedacht.

# Prozessmanagement

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

### Personelle Verankerung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsmanagement wird in der Kreissparkasse Heinsberg als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Beschäftigten betrifft.

#### Gesamtvorstand und Vorstandsvorsitzender

Der Gesamtvorstand definiert die Nachhaltigkeitspolitik der Kreissparkasse Heinsberg. Er entscheidet über die Ziele und Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms, das grundsätzlich jährlich, im Rahmen der Jahresplanung, überarbeitet und in einer entsprechenden Managementteamsitzung diskutiert wird. Zudem vertritt der Gesamtvorstand die Nachhaltigkeitspolitik und das Nachhaltigkeitsprogramm sowie die erzielten Ergebnisse gegenüber den Anspruchsgruppen und dem Verwaltungsrat. Er ist dafür verantwortlich, dass die im Nachhaltigkeitshandbuch fixierten Regelungen bekannt sind, beachtet und regelmäßig überarbeitet werden. Innerhalb des Vorstands ist der Vorstandsvorsitzende für das Thema Nachhaltigkeit zuständig und initiiert gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten Umsetzungsmaßnahmen in diesem Bereich.

#### Nachhaltigkeits- und Umweltbeauftragte

Die operative Steuerung liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und zudem den Gesamtvorstand bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitspolitik sowie bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsprogramms berät. Dabei steuert und koordiniert die Nachhaltigkeitsbeauftragte die operativen Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit nach den Vorgaben des Nachhaltigkeitsprogramms der Kreissparkasse Heinsberg, sofern die Maßnahmen nicht bereits durch eine Fachabteilung koordiniert bzw. umgesetzt werden. Zudem überprüft die Nachhaltigkeitsbeauftragte, ob die implementierten Regelungen zur Nachhaltigkeit ausreichen, um den Anforderungen der Nachhaltigkeitspolitik gerecht zu werden und eine Konformität mit den definierten Zielen zu gewährleisten. Sie fungiert als zentrale Impulsgeberin und Ansprechpartnerin für alle nachhaltigkeitsrelevanten Fragen in der Kreissparkasse Heinsberg.

#### Organisationseinheiten, Führungskräfte und Beschäftigte

Für eine konsequente Umsetzung der Nachhaltigkeitspolitik und die Schaffung eines entsprechenden Bewusstseins in allen Organisationseinheiten hat die Kreissparkasse Heinsberg das Thema „Nachhaltigkeit“ als Führungs- bzw. Leitungsaufgabe definiert. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitspolitik und des Nachhaltigkeitsprogramms und fördern das nachhaltige Bewusstsein bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei identifizieren die Führungskräfte aktiv Verbesserungspotenziale und bringen diese Ideen im Rahmen der Jahresplanung für das Nachhaltigkeitsprogramm ein. Ebenso unterstützen die Führungskräfte die regelmäßige Erfassung der Nachhaltigkeits- und Umweltkennzahlen.

Alle Beschäftigten der Kreissparkasse Heinsberg tragen die Verantwortung, die Nachhaltigkeitspolitik zu beachten und sind aktiv aufgefordert, Verbesserungspotenziale im Bereich Nachhaltigkeit zu identifizieren und diesen ihren Vorgesetzten, der Nachhaltigkeitsbeauftragten oder über das Ideenmanagement mitzuteilen.

## 6. Regeln und Prozesse

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

### Prozesse

Die Nachhaltigkeitspolitik ist umfassend in der Organisation und im Geschäftsbetrieb der Kreissparkasse Heinsberg implementiert und in unserem Nachhaltigkeitshandbuch dokumentiert. Um nachhaltiges Handeln dauerhaft zu leben, ist die Nachhaltigkeitspolitik in die Aufbau- und Ablauforganisation integriert. Hierdurch werden verbindliche Verantwortungs-, Prozess-, Controlling- und Berichtsstrukturen geschaffen. Um eine kontinuierliche Verbesserung herbeizuführen, wurde das folgende Regelverfahren implementiert:

- Planung und Festlegung von Zielsetzungen, Maßnahmen, Umsetzungsfristen und Verantwortlichen unter Beachtung der Nachhaltigkeitspolitik
- Umsetzung der beschlossenen Prozesse und Maßnahmen
- Kontrolle, Erfassung und Überwachung von Kennzahlen auf Basis der Sparkassen-Indikatoren und Überwachung der Prozesse und Maßnahmen
- Optimierung und Identifikation von Verbesserungspotenzialen

Die relevanten Planungen, Maßnahmen und Ergebnisse im Bereich Nachhaltigkeit werden dabei durch eine regelmäßige und transparente Berichterstattung unterstützt. Zusätzlich wird bei jedem Vorstandsbeschluss zu geschäftspolitischen Grundsatzfragen die Vereinbarkeit der geplanten Maßnahmen mit der Nachhaltigkeitspolitik der Kreissparkasse Heinsberg geprüft.

## 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.

### Kontrolle

Anhand der eigens für die Sparkassen entwickelten Berichtsindikatoren (Sparkassen-Standard) erheben wir die Erfüllung des öffentlichen Auftrags sowie die Nachhaltigkeitsleistung der Kreissparkasse Heinsberg in den Dimensionen „Haltung“, „Produkte“ und „Initiativen“. Das Indikatoren-Set der Sparkassen wurde 2013 vom Rat für nachhaltige Entwicklung (RNE) offiziell anerkannt.

Auf Basis dieser Kennzahlen haben wir bereits 2012 eine Bestandsaufnahme erstellt und ein Nachhaltigkeits-Monitoring als Steuerungssystem etabliert. Die Erhebung der Kennzahlen, die Fortschrittsbewertung und Maßnahmenjustierung erfolgt jährlich. Darüber hinaus werden wichtige Kennzahlen an den Verwaltungsrat sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichtet. Für externe Anspruchsgruppen veröffentlichen wir den „Bericht an die Gesellschaft“, in dem wir alle Sparkassen-Indikatoren abbilden.

Das Indikatoren-Set „Haltung“ umfasst folgende Bereiche: Geschäftsmodell, Organisationsprofil, Qualität und Kundenzufriedenheit, Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen, Implementierung in Prozesse und Controlling, Nachhaltigkeit im Kerngeschäft, Achtung der Menschenrechte, Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung, Umweltbelange und Ressourcenverbrauch, Grundsätze der Unternehmensführung, Verhaltensstandards für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Compliance und Korruptionsbekämpfung, Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung, Diversität und Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsförderung, Weiterbildung/lebenslanges Lernen, Kommunikation mit Anspruchsgruppen, Beitrag zum Gemeinwesen.

Das Indikatoren-Set „Produkte“ umfasst folgende Bereiche: nachhaltige Anlageprodukte, Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge, Kredite für ökologische Zwecke, Kredite für soziale Zwecke, Zugang zu Finanzdienstleistungen, Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen, Kreditversorgung der regionalen Bevölkerung, Kreditversorgung der regionalen Wirtschaft, Förderungen von Unternehmensgründungen.

Das Indikatoren-Set „Initiativen“ umfasst folgende Bereiche: Umwelt- und Klimaschutzprojekte, Wirtschafts- und Strukturförderung, Demografieprojekte, Ehrenamt und Beteiligung, Finanzbildung, Bildung und Wissenschaft, soziale Projekte, regionale Kulturangebote, regionale Sportangebote.

Die Erhebung der Berichtsdaten anhand des Sparkassen-Standards stellt eine konsistente Datenqualität sicher. Die Zuverlässigkeit der Berichtsdaten wird durch die Einbindung der Fachabteilungen in die Berichterstellung sichergestellt.

## Leistungsindikator DNK 5-7

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

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

Die Kreissparkasse Heinsberg erfüllt die Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, wie sie im Sparkassenrecht niedergelegt sind. Die Werte der Kreissparkasse Heinsberg fasst unser Unternehmensleitbild zusammen. Damit stellen wir uns unserer Verantwortung, schaffen Vertrauen und sichern unseren wirtschaftlichen Erfolg. Unsere grundlegenden Werte lauten „Sicherheit/Verlässlichkeit“, „Individuelle Wertschätzung“, „Innovationsfähigkeit“, „Fairness und Transparenz“ sowie „Nachhaltigkeit“. Unser Wertesystem bestimmt den Umgang mit unseren Anspruchsgruppen.

In Ergänzung zu diesen Instrumenten wurde eine „Ethik-Richtlinie“ erarbeitet, die alle wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit in einem verbindlichen Verhaltenskodex für alle Beschäftigten unseres Instituts zusammenfasst. Unser Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten - Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - um den gesetzlichen Anforderungen, aber auch ethischen und gesellschaftlichen Maßstäben gerecht zu werden. Diese sind in verschiedenen Leitlinien und Dienstanweisungen geregelt. Der Kodex fasst - nicht abschließend - Regeln, die aufgrund von bereits bestehenden Vorgaben außerhalb und innerhalb der Sparkasse zu beachten sind, zusammen und gibt eine Orientierung für eine offene, transparente, rechtskonforme und verlässliche Erledigung aller Geschäfte und Abläufe in der Sparkasse. Die sorgfältige Beachtung des Kodex beim täglichen Handeln trägt zu einem fairen Miteinander bei. Er ist Grundlage für unsere Arbeit. Mögliche Interessenkonflikte lösen wir auf der Grundlage dieses Verhaltenskodex sowie unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben im Interesse von Kunden und Gemeinwohl, wie es im Sparkassengesetz formuliert ist.

## 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.

### Qualitätsstandards in der Kundenberatung

Wir betreuen unsere Kunden kontinuierlich und aktiv durch einen persönlichen Berater. Unser umfassender Beratungsansatz mit dem Sparkassen-Finanzkonzept ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu unterstützen. Wir wollen unsere Kunden durch unsere Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen. Dabei verzichten wir weitestgehend auf Produktabsatzziele. Im vergangenen Jahr führten wir 6.968 ganzheitliche Beratungen bei Privat- und Firmenkunden durch.

Bedarfsgerechte Kundenberatung	Anzahl	Vorjahr
Beratungen nach Sparkassen-Finanzkonzept gesamt	6.968	5.969
Privatkunden	6.531	5.532
Firmenkunden	437	437

#### Qualitätsversprechen

1. Wir sind in Ihrer Nähe und gut erreichbar.
2. Wir bieten schnellen, freundlichen und sorgfältigen Service.
3. Wir betreuen Sie kompetent, persönlich und aktiv.
4. Wir stellen Ihre Ziele und Bedürfnisse in den Mittelpunkt unserer Beratung.
5. Wir nehmen uns Zeit und beraten Sie verständlich.
6. Wir investieren in sichere Technik.

### Verfahren zur Berücksichtigung der Kundenzufriedenheit bei der Leistungsbeurteilung von Beschäftigten und Führungskräften

Bei der Umsetzung unserer Qualitätsansprüche setzen wir auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Unterstützung durch die Führungskräfte.

Variable Vergütungsbestandteile in Ergänzung zur festen Grundvergütung nach dem Tarifvertrag zielen darauf, auch qualitative Aspekte wie beispielsweise die Kundenzufriedenheit miteinzubeziehen. Gemäß Instituts-Vergütungsverordnung ist eine angemessene Obergrenze für variable leistungsorientierte Vergütungen im Institut festzulegen. Diese wird für die Kreissparkasse Heinsberg auf 25 % des Jahresbruttogehaltes festgelegt. Für bestimmte Führungskräfte gilt eine höhere Grenzen. Insgesamt haben die variablen Vergütungsbestandteile nur eine geringe Bedeutung.

### Kundenzufriedenheit

Wie zufrieden Kunden mit den Leistungen unserer Sparkasse wirklich sind, erfahren wir nur durch unsere Kundinnen und Kunden selbst. Daher haben wir uns für eine erneute Teilnahme am Sparkassen-Online-Kundendialog (SOKD) des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes entschieden. Der SOKD hat anhand eines Onlinefragebogens die Kundenzufriedenheit und die Kundenbindung von insgesamt 1.626 Online-Bankingkunden gemessen. Der Gesamtzufriedenheitswert erreichte ein gutes Ergebnis und rangierte 4%-Punkte über dem Verbandsdurchschnitt.

Im Rahmen des "aktiven Dialogmanagements" analysieren wir Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln. Das Qualitätsmanagement der Kreissparkasse Heinsberg hat Einblick in alle Impulse (Beschwerde, Lob, Verbesserungsvorschlag), auch wenn der Impuls/die Beschwerde von den Beratenden vor Ort selbst gelöst wurde. Jede Beschwerde wird bereits bei Eingang dahingehend betrachtet, ob gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten sind, durch die künftig das Entstehen von ähnlichen Beschwerden vermieden werden kann. Mögliche Maßnahmen werden mit den Fachbereichen erörtert und ggf. durch diese oder durch das Qualitätsmanagement umgesetzt.

Beschwerdemanagement	Anzahl	Vorjahr
Erfasste Kundenbeschwerden insgesamt	651	409

### Wesentliche Inhalte/Themen der Beschwerden

1. Im Frühjahr 2019 haben wir unsere Filialstruktur verändert. Ein Großteil der eingegangenen Beschwerden bezog sich auf diese Thematik. Allen Kundinnen und Kunden der Filialen, die zukünftig nicht mehr personenbesetzt sein sollten, wurden unsere Beweggründe erläutert. Zu allen Beschwerdefällen wurden darüber hinaus persönliche Gespräche geführt.
2. Anfang Dezember 2019 kam es zu einer technischen Störung bei unserem Zahlungsdienstleister. Es gingen mehrere Kundenrückmeldungen zu fehlerhaft ausgeführten Zahlungen ein.

Darüber hinaus wurden keine Häufungen zu bestimmten Themen festgestellt.

→ 75 % Weiterempfehlungsbereitschaft

## Konfliktbehandlung und Schlichtungsverfahren

Kunden, die in einem Konflikt mit der Sparkasse keine für sie zufriedenstellende Lösung erreichen konnten, haben die Möglichkeit, sich an die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle zu wenden. Zuständige Verbraucherschlichtungsstelle für unsere Sparkasse ist die Schlichtungsstelle beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV). Ihr Ziel ist die außergerichtliche und schnelle Streitbeilegung zwischen Kunde und Sparkasse. Das Schlichtungsverfahren wird von einem Schlichter, dem sogenannten Ombudsmann, durchgeführt. Die Ombudsmänner müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Ombudsmänner werden – nach vorheriger Beteiligung des Bundesamtes für Justiz und des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e.V. – durch die Verbandsleitung des DSGV für die Dauer von drei Jahren bestellt. Sie dürfen in den letzten drei Jahren vor ihrer Bestellung nicht beim DSGV, einem Regionalverband der Sparkassen-Finanzgruppe oder einem Institut der Sparkassen-Finanzgruppe tätig gewesen sein.

Schlichtungsverfahren	Anzahl	Vorjahr
<b>Kundeneingaben bei der zuständigen Schlichtungsstelle gesamt</b>	1	1
davon zu:		
Zahlungsverkehr und Kontoführung	1	
Sonstiges		1
<b>Verfahrensausgänge (der abgeschlossenen Verfahren)</b>		
Entscheidungen zugunsten der Sparkasse	1	
Einigungen und vom Schlichter angeregte Vergleiche		1

## Anreizsysteme

Die Beschäftigten der Kreissparkasse Heinsberg erhalten eine Vergütung nach dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“ (TVöD Sparkassen). Daneben erhält die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine leistungsorientierte variable Vergütung.

Grundsätzlich können die Beschäftigten neben der tariflichen Vergütung eine außertarifliche leistungsorientierte Zusatzvergütung erhalten, die variabel ist. Soweit Ziele Basis für die leistungsorientierte Vergütung sind, sind diese aus der Geschäftsstrategie abgeleitet und werden im Rahmen eines durchgängigen Prozesses differenziert auf die verschiedenen Organisationseinheiten heruntergebrochen. Aufgrund seiner Ausgestaltung und der Prozesse im Unternehmen werden durch das Vergütungssystem keine schädlichen Anreize gesetzt, erhöhte Risiken einzugehen.

Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg von Organisationseinheiten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern gemessen werden. Die Beschäftigten können variable, leistungsorientierte Zahlungen aufgrund von quantitativen Zielerreichungen und/oder aufgrund von Leistungsbeurteilungen erhalten. Je nach Organisationseinheit handelt es sich um Team- oder Einzelziele. Die Ziele sind so gewählt, dass sie auf einen langfristigen und nachhaltigen Erfolgsbeitrag ausgerichtet sind und auch qualitative Aspekte (wie z. B. Kundenzufriedenheit) umfassen. Die Bewertung der qualitativen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch Führungskräfte.

Nachhaltigkeitsziele sind in die Geschäftsstrategie integriert und können daher im Rahmen der oben beschriebenen Regelprozesse berücksichtigt werden. Eine gesonderte Betrachtung erfolgt nicht. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst ausschließlich eine Festvergütung.

## Leistungsindikatoren DNK 8

### Leistungsindikator GRI SRS 102-35

#### Vergütungspolitik

##### **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 Vergütung der Vorstandsmitglieder der Kreissparkasse Heinsberg besteht ausschließlich aus einer Festvergütung und enthält keine variablen Komponenten. Die Vergütungen orientieren sich an den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes sowie des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe. Grundlage für die Bemessung sind verschiedene Kriterien, bei denen unter anderem die Höhe der Bilanzsumme sowie die Höhe des Geschäftsvolumens Berücksichtigung finden. Abhängig von der Höhe der Bemessungsgrundlage wird das Jahresgehalt im Rahmen von Mindest- und Höchstbeträgen festgesetzt. Die Entgelte werden im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich Aufwandsentschädigungen für ihre geleistete Arbeit.

### Leistungsindikator GRI SRS 102-38

#### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

##### **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.**

Im Sinne des § 17 der Instituts-Vergütungsverordnung wird die Kreissparkasse Heinsberg nicht als bedeutendes Institut eingestuft. Sie veröffentlicht jedoch auf ihrer Homepage Informationen zu ihrem Vergütungssystem. Im Vergütungsbericht sind Aussagen zum Vergütungssystem, zum Verhältnis von festen und variablen Gehaltsbestandteilen und zur Vergütung der Vorstände veröffentlicht. Darüber hinausgehende Angaben werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht gemacht.

## 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.

### Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist ein festes Element unserer Nachhaltigkeitspolitik. Die Definition unserer Anspruchsgruppen erfolgte 2012 im Rahmen der Überarbeitung unseres Unternehmensleitbilds unter Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreissparkasse Heinsberg. Sie wurde ergänzend auch mit der Stakeholder-Definition, die das Institut für Kreditwesen der Universität Münster im Auftrag der Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe e. V. in einer wissenschaftlichen Studie erarbeitet hat, auf Übereinstimmung geprüft.

Wir nutzen den Austausch mit unseren Anspruchsgruppen, um unsere Geschäftspolitik, unser Produktangebot und unsere gesellschaftlichen Initiativen weiterzuentwickeln. Im Folgenden sind die wichtigsten Dialogformate aufgeführt:

**Werkstatt Weitsicht.** Im Rahmen der „Werkstatt Weitsicht“ führt die Kreissparkasse Heinsberg einen regelmäßigen Dialog mit externen Anspruchsgruppen.

**Sparkassen-Gespräche.** Die Kreissparkasse Heinsberg initiiert jährlich die sogenannten „Sparkassen-Gespräche“ mit Kunden und ausgewählten Meinungsführern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sport, Kultur und Gesellschaft. Die Kreissparkasse Heinsberg erhält durch den Dialog Impulse für neue Ideen und Entwicklungsrichtungen der Geschäfts- und Nachhaltigkeitspolitik.

**Forum Kommunal.** Das „Forum Kommunal“ bietet einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch mit kommunalen Entscheidungsträgern (Bürgermeister, Kämmerer etc.), dessen Ergebnisse wir auch für die Weiterentwicklung unserer Geschäfts- und Nachhaltigkeitspolitik nutzen.

**Mitarbeiterdialog.** Um zu gewährleisten, dass die Kreissparkasse Heinsberg den Anliegen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen kann, wurden vielfältige Dialogformate etabliert. Die Dialogplattformen und Informationskreise der Kreissparkasse Heinsberg sind im Führungs- und Informationshandbuch verankert. Hierneben hat die Kreissparkasse Heinsberg weitere Dialogplattformen implementiert, wie beispielsweise das Ideenmanagement und Mittagsrunden mit dem Vorstand. Die Ergebnisse dieser Dialoge fließen in die Geschäftspolitik ein.

**Dialog mit dem Personalrat.** Der Vorstand der Kreissparkasse Heinsberg legt großen Wert darauf, in konstruktiver Art und Weise mit den Interessenvertretern der Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen dokumentieren diese intensive Zusammenarbeit. Neben mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Kreissparkasse Heinsberg auch auf freiwilliger Basis in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmervertretern. Neben den formell definierten Dialog- und Informationsinstrumenten ist es für die Kreissparkasse Heinsberg selbstverständlich, den regelmäßigen informellen Dialog zwischen Beschäftigten, Führungskräften und dem Vorstand zu fördern.

**Kundendialog und Dialog mit sonstigen Anspruchsgruppen.** Der Kreissparkasse Heinsberg ist der Kontakt zu ihren Kundinnen und Kunden sehr wichtig. Deshalb hat sie einige Dialogformate etabliert, wie beispielsweise Kundenbefragungen und das Beschwerdemanagement. Zudem pflegt die Kreissparkasse Heinsberg einen engen Kontakt und kontinuierlichen Dialog zur heimischen Wirtschaft (z. B. Unternehmensgespräche etc.), zu Fördereinrichtungen (z. B. durch eine enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft WFG des Kreises Heinsberg etc.) und zu Interessensvertretungen (z. B. IHK etc.).

## Leistungsindikatoren DNK 9

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 102-44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

**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.

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10	z. B. Mittagsrunden mit dem Vorstand, Quartalsgespräche mit dem Personalrat, Jahrestreff, Ideenmanagement	Herausforderungen und aktuelle Themen in der Sparkasse	z. B. wurden im Rahmen des Ideenmanagements 106 Ideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingereicht
Kundinnen und Kunden	9	z. B. Sparkassen-Gespräche, Unternehmerforum, „Werkstatt Weitsicht“	„Veränderungen des gesellschaftlichen Miteinanders“	stärkere Kundenbindung
Geschäftspartner	5	Jahresgespräche	strategische Weiterentwicklung	
Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)	9	Sitzungen	Überwachung der Geschäftspolitik	Entlastung des Vorstands, Verabschiedung des Jahresabschlusses

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Breite Öffentlichkeit/Bürgerinnen und Bürger	16	„Werkstatt Weitsicht“, Pressegespräche, „Spätschicht“	Leistungen und Engagement der Sparkasse	„Leben“ des öffentlichen Auftrags
Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	3	„Forum Kommunal“, Kämmerertagungen, WFG	Land in Sicht: Die erfolgreiche Region der Zukunft.	Lernen von Beispielen
Zivilgesellschaftliche Akteure/Nichtregierungsorganisationen	4	Pädagogischer Beirat, Kreissportbund	Unterstützung von diversen Maßnahmen und Projekten	z. B. Vortragsveranstaltungen

## 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.

### Nachhaltige Anlageprodukte

Als Flächensparkasse haben wir uns beizeiten die Frage gestellt, wie wir die Nachfragen unserer Kunden mit unseren Anlageprodukten in Einklang bringen können. Das bedeutet für uns aber gleichzeitig auch, dass wir nicht einfach einem Trend folgen, sondern gezielt Projekte anbieten, die zu uns, zu unseren Kunden und zu unserer Region passen. Dies können Anlagemöglichkeiten für konkrete regionale Projekte für Energiesparmaßnahmen sein.

### Nachhaltige Fonds

Eine steigende Anzahl von Kunden möchte ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank, der Landesbanken und anderer Anbieter bietet die Kreissparkasse Heinsberg dafür ein breites Produktspektrum.

Die Förderung nachhaltiger Anlageprodukte haben wir zudem als ein Nachhaltigkeitsziel für die Kreissparkasse Heinsberg definiert. Um hier Verbesserungen zu erreichen, setzen wir auf die entsprechende kontinuierliche Weiterbildung unserer Kundenberaterinnen und -berater. In die produktbezogenen Schulungen im Wertpapiergeschäft wurden bereits 2014 nachhaltige Anlageprodukte integriert, sodass bei entsprechenden Anlagewünschen eines Kunden nachhaltige Fonds empfohlen werden können. Damit werden wir auch dem steigenden Interesse unserer Kundinnen und Kunden in diesem Bereich gerecht.

Insgesamt hat sich die Geldanlage in nachhaltige Fonds in den vergangenen Jahren deutlich erhöht: Waren es im Jahr 2013 noch rund 1,66 Mio Euro, so wurden 2019 bereits über 11,8 Mio. Euro in nachhaltige Fonds investiert. Im Vergleich zum Vorjahr entwickelten sich die nachhaltigen Fonds mit einem Zuwachs von ca. 55 % deutlich stärker als der Gesamtbestand der Fonds (+ 16,7 %).

Eine Übersicht über die nachhaltigen Fonds findet sich in der nachstehenden Tabelle.

Nachhaltige Fonds	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Volumen in €	Anzahl	Volumen in €
Deka-Nachhaltigkeit Aktien	81	403.666	63	216.905
Deka-Nachhaltigkeit Balance	33	469.387	28	406.170
Deka-Nachhaltigkeit Renten	390	6.881.397	204	3.579.214
Deka-Stiftungen Balance	27	1.440.941	31	1.835.747
Deka-UmweltInvest	22	205.532	11	96.306
Swisscanto (CH) Equity Fund Green Invest A			2	51.456

Nachhaltige Fonds	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Volumen in €	Anzahl	Volumen in €
Nachhaltige Fonds (andere Anbieter)	41	2.064.221	38	1.045.354
Swisscanto (LU) Equity Fund Sustainable Emerging Markets AT			1	312
Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF STOXX® Europe ESG Leaders Select 30 Index	1	9.804	1	7.854
Swisscanto (LU) Equity Fund Global Water Invest AA			1	4.158
Swisscanto (LU) Equity Fund Climate Invest AT			1	4.231
Swisscanto (LU) Portfolio Fund Sustainable Balanced (EUR) AA			2	116.313
Swisscanto (LU) Equity Fund Sustainable AA EUR			1	4.365
Swisscanto (LU) Equity Fund Global Water Invest AT			4	8.846
DWS Global Water LD	1	3.455		
Pictet Water NAM.P EO	8	178.923		
Swisscanto Kooperationsfonds Deka Nachhaltigkeit	12	181.669		
LBBW Global Warming	1	509		
Deka Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien	7	47.751		
<b>Gesamt</b>	<b>624</b>	<b>11.887.255</b>	<b>388</b>	<b>7.377.231</b>

## Nachhaltige Eigenemissionen

Der Kreis Heinsberg ist auf dem Weg zu einer Energie- und Klimaschutzregion in den vergangenen Jahren deutlich vorangekommen. Ziel ist es dabei, langfristig auf der Grundlage eines integrierten Klimaschutzkonzeptes kreisweit Projekte zu entwickeln und Entscheidungsprozesse zu koordinieren. Als Kreissparkasse Heinsberg verfügen wir über umfassende Kompetenz bei der Finanzierung von erneuerbaren Energieanlagen. Gemeinsam mit den Akteuren aus der Region haben wir seit 2009 verschiedene Projekte, unter anderem im Bereich Fotovoltaik und Windkraft finanziert, bei denen wir auch Investitionsmöglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis geschaffen haben.

Auch zukünftig möchten wir solche Angebote platzieren und somit unser Angebot an nachhaltigen Finanzprodukten weiter ausbauen. Das geht allerdings nicht ad hoc. Wir brauchen Partner, mit denen sich derartige Projekte realisieren lassen. Durch das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) ist das Angebot deutlich rückläufig, denn die Wirtschaftlichkeit ist für die Investoren nicht mehr so attraktiv. Hinzu kommt, dass die Flächen, die für die Realisation benötigt werden, rar geworden sind.

## Nachhaltige Kredite

Die Kreissparkasse Heinsberg fördert mit Vergabe von Krediten für ökologische Zwecke nachhaltige Projekte und Vorhaben in der Region. In unserem Kreditbestand sind Finanzierungen für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz, erneuerbare Energien und soziale Zwecke enthalten.

Die Bereitstellung von Förderkrediten für nachhaltige Zwecke ist ein wichtiges Element der von uns für unsere Kundinnen und Kunden entwickelten Finanzierungslösungen. Dabei spielen insbesondere die Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der NRW.Bank und der Landwirtschaftlichen Rentenbank eine zentrale Rolle. Insgesamt hat die Kreissparkasse Heinsberg im Berichtsjahr Förderkredite der Förderbanken für ökologische und soziale Zwecke in Höhe von rund 40,5 Mio. Euro vergeben.

### Kredite für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz

Die Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten, Unternehmen und bei der öffentlichen Hand ist unabdingbar für das Erreichen aller Klimaziele. Die energetische Modernisierung von privaten, gewerblichen und öffentlichen Gebäuden ebenso wie die Investitionen in die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz ist eine langfristige Aufgabe, die wir als Sparkasse mit Ausdauer und Engagement unterstützen. So stellen wir für die Finanzierung von Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz im Jahr 2019 Förderkredite in Höhe von knapp 12 Mio. Euro (Vorjahr: 21 Mio. Euro) bereit. Auch aufgrund des weiterhin sehr niedrigen Zinsniveaus ist es für Kreditnehmer einfacher, einen "normalen" Förderkredit oder ein Sparkassendarlehen zu wählen, als die vergleichsweise hohen Anforderungen eines Förderkredits zu erfüllen.

Kredite für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
<b>Förderkredite</b>				
KfW-Energieeffizienzprogramme (gewerblich) (zusammengefasst: EBS - Produktion - Abwärme)	1	157.200,00	2	1.900.000
KfW – Energieeffizient Bauen (wohnwirtschaftlich)	36	6.700.000,00	50	11.817.800
KfW – Energieeffizient Sanieren (wohnwirtschaftlich) (zusammengefasst: Effizienzhaus - Einzelmaßnahmen - Ergänzungskredit)	37	1.936.960,00	36	3.258.870
Landwirtschaft/Ländliche Entwicklung			33	4.109.230
KfW – IKU Energieeffizient Bauen	1	2.400.000,00		
Rentenbank – Nachhaltigkeit (Landwirtschaft)	2	540.000,00		
NRW.BANK.Elektromobilität	3	227.080,00		
<b>Gesamt</b>	<b>80</b>	<b>11.961.240</b>	<b>121</b>	<b>21.085.900</b>

### Kredite für erneuerbare Energien

Die Kreissparkasse Heinsberg engagiert sich seit Langem umfassend für das Gelingen der Energiewende in der Region. Dabei ist es uns ein Anliegen, private Kunden und Sparer, Verbraucher, Unternehmen und Institutionen vor Ort in die ökologische Weiterentwicklung unserer Region einzubeziehen. Der Bestand inklusive Neuzusagen an Krediten für erneuerbare Energien betrug 2019 130,9 Mio. Euro. Die Refinanzierung dieser Kredite erfolgte überwiegend über Förderbanken und Kundeneinlagen der Sparkasse.

Der Bereich Windenergie ist grundsätzlich auch durch die Umstellung auf das Ausschreibungsmodell im EEG rückläufig. Das Gesetz bedeutet für die Betreiber von Windenergieanlagen nicht nur sinkende Erträge, sondern auch deutlich erschwerte Bedingungen für Genehmigungen.

Im Bereich Fotovoltaik sind durch die Reduzierungen der Vergütungen auch keine nennenswerten Finanzierungsabschnitte mehr vorhanden. Lediglich Kleinanlagen zum Stromselbstverbrauch sind noch interessant für unsere Kundinnen und Kunden.

Kredite für erneuerbare Energien	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
<b>Förderkredite</b>				
KfW-Programm Erneuerbare Energien (zusammengefasst: Standard - Speicher - Premium)	3	64.690,00	5	113.460,00
NRW.BANK.Energieinfrastruktur	2	10.400.000,00	1	3.452.000
Rentenbank – Energie vom Land (zusammengefasst: Top und Basis)	3	447.300,00		
<b>Förderkredite Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>10.911.990</b>	<b>6</b>	<b>3.565.460</b>
<b>Eigenmittelkredite</b>				
Kredite für Photovoltaikanlagen	7	606.455,00	11	413.973
Kredite für Windkraft	2	321.500,00		
<b>Eigenmittelkredite Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>927.955</b>	<b>11</b>	<b>413.973</b>
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>11.839.945</b>	<b>17</b>	<b>3.979.433</b>

### Ökologische Sonderkreditprogramme für die Region

Der Wohngebäudebestand ist ein wesentlicher Verursacher des Energieverbrauchs in Deutschland und ein Schwergewicht in Sachen CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Insofern bewirken energieeffiziente Sanierungsmaßnahmen sowohl niedrigere Energie- und Heizkosten für Eigentümer und Mieter als auch eine Verbesserung des Klimaschutzes. Mit unserer Energiesparoffensive 2019 haben wir unseren Kundinnen und Kunden einen zusätzlichen Anreiz für Investitionen zum energieeffizienten Sanieren bzw. energieeffizienten Bauen ihrer Wohngebäude gegeben.

Ökologische Sonderkreditprogramme für die Region	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
<b>Name des Sonderkreditprogramms</b>				
Energiesparoffensive 2019	13	207.702,00	13	290.059,82
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>207.702</b>	<b>13</b>	<b>290.059,82</b>

Die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer nachhaltigen Produkte können wir derzeit nicht quantifizieren.

### Kredite für soziale Zwecke

Der demografische Wandel mit einer älter werdenden Gesellschaft macht auf Dauer große Investitionen in privaten Wohnungsbau und öffentliche Gebäude, in Unternehmen und auch in die Infrastruktur notwendig. Die Kreissparkasse Heinsberg ist ein erfahrener Partner für öffentliche und private Kunden, die altersgerechten Wohnraum schaffen oder generationengerechtes Wohnen ermöglichen wollen. Im vergangenen Jahr stellten wir Kredite für soziale Zwecke in Höhe von 17,7 Mio. Euro (2018: 21 Mio. Euro) bereit.

Kredite für soziale Zwecke	2019		Vorjahr	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
<b>Förderkredite</b>				
KfW – Studienkredit	27	n. B.	12	n.e.
KfW – IKU Investitionskredit kommunale und soziale Unternehmen			k. A.	10.600.000,00
NRW.BANK.Infrastruktur			k. A.	270.000,00
KfW-Programm – Altersgerecht Umbauen (wohnwirtschaftlich)	2	130.000,00	k. A.	20.500,00
KfW-Wohneigentumsprogramm	185	10.242.500	204	10.111.100,00
Rentenbank – Ländliche Entwicklung	31	5.382.900,00		
NRW.BANK.Wohneigentum	19	1.957.500,00		
<b>Gesamt</b>	<b>264</b>	<b>17.712.900</b>	<b>216</b>	<b>21.001.600</b>

Zu den KfW Studienkrediten ist kein Volumen ermittelbar. Die Gesamtanzahl zum 31.12.2019 betrug insgesamt 221 Stück.

## Leistungsindikatoren DNK 10

### Leistungsindikator G4-FS 11

Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt oder sozialen Faktoren durchlaufen

Es ist derzeit noch nicht möglich, den Prozentsatz für Finanzanlagen, die eine Auswahlprüfung nach ökologischen oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, vorzunehmen.

# Umweltbelange

## 11. Inanspruchnahme natürlicher 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.

### Umweltkennzahlen

Unsere Umweltwirkung machen wir seit 2013 systematisch transparent durch die Erhebung der Umweltkennzahlen nach dem Branchenstandard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU-Kennzahlen), die sich nach internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung (Global Reporting Initiative (GRI), Greenhouse Gas Protocol (GHGP) und Carbon Disclosure Project (CDP)) richten.

Neben den Verbräuchen von Energie, Wasser und Papier ermitteln wir in den VfU-Kennzahlen auch das Abfallaufkommen und die dienstlich zurückgelegten Kilometer unserer Beschäftigten. Natürliche Ressourcen verbrauchen wir primär im Bereich Papier und Energie und machen diese Verbräuche im Rahmen unserer Umweltbilanz nach dem Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) transparent (Datenbasis 2018: Strom: 2.714.801 Kilowattstunden, Fossile Brennstoffe: 2.447.996 Kilowattstunden; Wasser: 4.264 Kubikmeter; Papier: 39,9 Tonnen).

## 12. Ressourcenmanagement Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

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 und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung im Bankbetrieb ist uns ein wichtiges Anliegen. Dazu setzen wir seit 2013 konsequent Verbesserungsmaßnahmen um, mit denen wir die Energieeffizienz verbessern. Seit 2013 machen wir diese Maßnahmen im Rahmen unseres Berichts an die Gesellschaft transparent. Nachfolgend haben wir die wesentlichen Maßnahmen, die wir im vergangenen Jahr umgesetzt haben, zusammengefasst. Die Wirkung der einzelnen Maßnahmen messen wir aus technischen Gründen nicht, berichten jedoch über unsere Umweltleistung insgesamt anhand der VfU-Kennzahlen.

Das Energieaudit (Bilanzjahr 2018) wurde 2019 als erstes Wiederholungsaudit abgeschlossen. Die im Rahmen dieses Audits bzw. aus diesem resultierenden möglichen Handlungsempfehlungen als Maßnahmen ab 2020 wurden teilweise schon umgesetzt oder beauftragt. Die weitere Umsetzung erfolgt nun fortlaufend/sukzessive in 2020 und in den Folgejahren. Die Verbesserungen sind erst konkret im Rückblick von 2022 auf den bis dahin zurückgelegten Zeitraum bezifferbar bzw. bewertbar.

Maßnahmen aus dem ersten Audit 2015 (Bilanzjahr 2014) wurden bereits in großem Umfang umgesetzt. So waren die im Zeitraum von 2014 bis 2018 vorgenommenen Verbesserungen durch die Erkenntnisse aus dem aktuellen Energieaudit rückblickend auch konkret messbar:

- Endenergieverbrauch: -26 %
- Energieausgaben (Euro): -4 %
- CO<sub>2</sub>-Emissionen: -30 %

### Filialen/Filialausstattung:

- Ein Schlüsselfaktor für besseren Klimaschutz ist die Stromeinsparung. Vor diesem Hintergrund haben wir in den vergangenen Jahren umfassende Investitionen in strom- und energiesparende Technik in verschiedenen Bereichen getätigt und tätigen solche weiterhin. Dies umfasst z. B. die Umstellung von Beleuchtungseinrichtungen auf LED-Technik sowie Anpassungen und Modernisierungen im Bereich der Heiz-, Klima- und Lüftungstechnik. Dazu gehört auch die regelmäßige Überprüfung der Mess-, Steuer- und Regeltechnik dieser Anlagen hinsichtlich Nutzeranforderungen und Ressourcenverbrauch. Zum einen werden - basierend auf den Ergebnissen von turnusgemäßen Wartungen - konkret anlassbezogen Ausbesserungen oder Einstellungsanpassungen vorgenommen. Des Weiteren werden solche Anpassungen von Regelungssteuerungen als zielführende, konkrete Maßnahmen zur stetigen Optimierung des Energieverbrauchs im Sinne des Klimaschutzes beauftragt und durchgeführt.

- Der Einbau von Photovoltaikanlagen gehört bei Umbauten eigener Objekte - je nach Machbarkeit - zum Standard.
- Unserem Nachhaltigkeitsanspruch werden wir bei der Auswahl von nachhaltigen Produkten und Materialien beim Umbau und bei der Modernisierung sowie bei der Auswahl von Unternehmern/Auftragsnehmern aus unserer Region gerecht. Möbel in modularer Bauweise bzw. in Standardserien werden bevorzugt eingesetzt. Dies versetzt uns in die Lage, auf veränderte Ansprüche und Anforderungen bedarfsgerecht und flexibel zu reagieren. Ökologische Aspekte wie Wiederverwendbarkeit und Energieeffizienz werden somit bei der Filialausstattung berücksichtigt. Die Fokussierung auf den Einsatz neuester technischer Standards in den Filialen trägt ebenso zur Nachhaltigkeit bei.
- Durch Reduzierung der Filialflächen und Geschäftszeiten (z. B. durch Umstellung von personenbesetzten Filialen auf SB-Filialen) konnten in der Vergangenheit bereits Energieeinsparungen erzielt werden. 2019 wurden weitere Standorte in dieser Weise angepasst.

#### IT-Bereich:

- Die Kreissparkasse Heinsberg setzt im IT-Bereich auf einen möglichst weitreichenden und ressourcenschonenden Einsatz zentraler Systeme. Hierdurch wird die Anzahl von IT-Geräten reduziert und optimiert. Durch das zentrale Management entfallen darüber hinaus Fahrten für Service- und Wartungseinsätze.
- Wesentliche Faktoren sind hierbei die Forcierung von Thin Clients (98 % aller Arbeitsplätze) und die abgeschlossene Migration dezentraler Serversysteme auf eine professionelle Rechenzentrums Umgebung des IT-Dienstleisters der S-Finanzgruppe.
- Im Rahmen der All-IP-Migration entfielen Ende 2018 die dezentralen TK-Anlagen und konnten ebenfalls durch eine zentrale Rechenzentrumslösung ersetzt werden.
- Mit der teamübergreifenden Aufstellung von Multifunktionsdruckern wurde einerseits ein optimierter Hardwarebestand erreicht, andererseits entfallen Ausdrucke durch Nutzung von Scan-/Mail-Funktionen. Die Digitalisierung zahlreicher Workflows führt ebenso zur Einsparung von Ressourcen (Drucke, Transportfahrten etc.) und beschleunigt interne und externe Prozesse.
- Mit der Einführung einer neuen Intranet-Lösung für Sparkassen in 2019 sind nun alle relevanten Informationen intern einfach online abrufbar. Einen großen Mehrwert zur zentralen Bereitstellung umfangreicher Informationen bieten hier die sogenannten "Team-Workspaces", die dazu beitragen, papierlos zu arbeiten.
- Die SB-Systeme (Geldautomaten, SB-Terminals und Kontoauszugsdrucker) wurden im Rahmen einer Betriebssystemmigration optimiert. Hierzu wurden energiesparende Steuerrechner oder Ersatzsystem angeschafft. Monofunktionale Geräte (nur Kontoauszüge) wurden weitgehend durch die Forcierung auf multifunktionale Geräte (Kontoauszüge, Überweisungen, Daueraufträge etc.) reduziert.
- Mit dem Ausbau der Internet Filiale und des Online-Bankings für mobile Endgeräte (Sparkassen-App) stehen darüber hinaus umfangreiche Funktionalitäten papierlos zur Verfügung (elektronisches Postfach für zahlreiche Dokumente, E-Safe etc.).

#### Papier:

- Wir nutzen ungestrichenes holzfreies Papier (WFU) mit PEFC-Logo und EU Ecolabel, EMAS, EU Umweltzeichen, ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001, OHSAS 18001, PEFC Chain of Custody, Permanentpapier ISO 9706.
- Briefumschläge und Thermokontoauszugspapier haben das FSC-Logo.
- Die Nutzung des Elektronischen Postfachs wird weiter forciert. Darüber hinaus werden beispielsweise Kontoauszüge und andere Kundendokumente digital, und damit papierlos, zur Verfügung gestellt.

#### Mobilität:

- In den Gebäuden Erkelenz und Heinsberg sind Ladestationen für Elektroautos installiert. Die Stationen sind darüber hinaus auch für die Öffentlichkeit zugänglich. Fahrradstellplätze an unseren drei großen Standorten fördern die alternative Nutzung des Zweirades und somit die Gesundheit unserer Beschäftigten und auch unserer Kundinnen und Kunden.

### Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Umweltfreundliches Handeln ist unter Reputationsgesichtspunkten immer wichtiger. Das Klimaschutzpaket der Bundesregierung lässt erkennen, dass sich unsere Produktionsweise und unser Lebensstil im Sinne des Klimaschutzes verändern soll. Vor diesem Hintergrund verlangen Kunden und Verbraucher mehr Transparenz über die Umweltsleistung von Unternehmen. Gerade junge Menschen suchen ihre Anbieter und Arbeitgeber häufig auch nach Kriterien von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaffinität aus. Diese Entwicklung betrifft auch uns als Sparkasse. Mangelndes Bewusstsein für Umweltfragen könnte mittelfristig unsere Reputation als Kreditinstitut bei wichtigen Kundengruppen beeinträchtigen.

Negative Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf die Umwelt sind im Vergleich zu vielen anderen Geschäftszweigen eher gering. Natürliche Ressourcen verbrauchen wir primär im Bereich Papier und Energie. Bei unseren Verbräuchen sehen wir keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen nach sich ziehen könnten.

Aufgrund der geografischen Lage unseres Geschäftsgebiets betrachten wir jedoch mögliche Risiken, die Umwelteinflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit haben könnten. Die Ereignisse im japanischen Fukushima haben dazu geführt, dass wir in Stresstests im Rahmen einer Szenarioanalyse die Gefahren bzw. Auswirkungen eines nuklearen Unglücks in Nähe zu unserem Geschäftsgebiet (in der Kernforschungsanlage Jülich bzw. im belgischen Atomkraftwerk Tihange) quartalsweise betrachten und bewerten. Darüber hinaus haben wir mögliche Risiken aufgrund von Naturgewalten (Hochwasser, Sturm, Feuer, Blitzschlag, Erdbeben etc.) im Bereich der „Operationellen Risiken“ als wesentlich identifiziert und mit Verlustparametern bewertet. Mindestens jährlich erfolgt eine Überprüfung derartiger Risiken sowie bezüglich des Managements derartiger Risiken eine Aktualisierung der erarbeiteten Notfallpläne. Zu möglichen Schäden aus derartigen Ereignissen unterhält die Kreissparkasse Heinsberg diverse Versicherungen.

### Leistungsindikatoren DNK 11-12

#### Leistungsindikator GRI SRS 2016 301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

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.

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
<b>Papier</b>				
Papierverbrauch insgesamt in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)	40		78	44
Frischfaserpapier (ECF und TCF)	39,9	3	100%	44
Anteil Papier mit Nachhaltigkeits-Labeln in %	79%	0	79%	

**Datenqualität**

- 3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert
- 2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung
- 1 Daten basieren auf einer groben Schätzung
- 0 Daten nicht angegeben

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 302-1**

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- a. den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten.
- b. den gesamten Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder Vielfachen von Joule, einschließlich der verwendeten Brennstoffarten.
- c. in Joule, Wattstunden oder Vielfachen der Einheiten den gesamten:
- i. Stromverbrauch
  - ii. Wärmeenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch
- d. in Joule, Wattstunden oder Vielfachen der Einheiten die/den gesamte/n:
- i. verkauften Strom
  - ii. verkaufte Wärmeenergie
  - iii. verkaufte Kühlenergie
  - iv. verkauften Dampf
- e. den gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder Vielfachen von Joule.
- f. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.
- g. Quelle der verwendeten Umrechnungsfaktoren.

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
<b>Gebäudeenergie</b>				
<b>Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)</b>	18.586.069		36.160	683
<b>Stromverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)</b>	9.773.284		19.014	0
Strom aus Lieferanten-Mix	9.773.284	3		0
<b>Wärmeverbrauch in den Gebäuden (MJ pro Mitarbeiter)</b>	8.812.786		17.145	683
Erdgas	6.155.262	3		432
Heizöl	2.657.524	3		251
<b>Geschäftsreisen</b>				
<b>Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km (km pro Mitarbeiter)</b>	785.352		1.528	230
Schienenverkehr in km	51.922	2	7%	3
Direkter Straßenverkehr (erfasst in km, Scope 1)	229.006	2	29%	76
Fahrten mit Elektro-Fahrzeugen (Scope 2)	10.984	2	1%	0
Indirekter Straßenverkehr in km (Scope 3)	468.555	2	60%	149
Flugverkehr Langstrecke - Economy	24.885	2	3%	3

**Datenqualität**

3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert

2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung

1 Daten basieren auf einer groben Schätzung

0 Daten nicht angegeben

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 302-4**

## Verringerung des Energieverbrauchs

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder Vielfachen von Joule.
- b. die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Treibstoff, 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 die Auswahl dieser Grundlage.
- d. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

VfU-Kennzahlen	2019		2018	
	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Gebäudeenergie</b>				
Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)	18.586.069	36.160	16.300.453	29.866
Stromverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)	9.773.284	19.014	9.709.247	17.790
Wärmeverbrauch in den Gebäuden (MJ pro Mitarbeiter)	8.812.786	17.145	6.591.206	12.077
<b>Geschäftsreisen</b>				
Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km (km pro Mitarbeiter)	785.352	1.528	823.656	1.509

Leistungsindikator GRI SRS 2018 303-3

Wasserentnahme

**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 Entnahmekquellen.

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

- i. Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

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

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
<b>Wasser</b>				
Wasserverbrauch insgesamt in m <sup>3</sup> (Liter pro Mitarbeiter)	4.264,0		8.296	3
Trinkwasser	4.264,0	2	100%	3

Datenqualität

- 3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert
- 2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung
- 1 Daten basieren auf einer groben Schätzung
- 0 Daten nicht angegeben

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 306-2**

Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

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

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

**b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, ggf. mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren: (s. o.)**

**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 Energiedienstleisters

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Datenqualität	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG - Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
<b>Abfälle</b>				
<b>Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)</b>	2		17	5
<b>Abfälle zur Verbrennung</b>	2	3	100%	5

**Datenqualität**

- 3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert
- 2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung
- 1 Daten basieren auf einer groben Schätzung
- 0 Daten nicht angegeben

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

### Umweltziele

Die Umweltpolitik der Kreissparkasse Heinsberg ist in der „Umweltleitlinie“ fixiert. Sie formuliert qualitative Ziele und Vorgaben, die für alle Standorte sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreissparkasse Heinsberg verbindlich gelten. Der Vorstand ist in die Entwicklung der Ziele und Konzepte eingebunden. Alle Dienstleister und Geschäftspartner, die für die Kreissparkasse Heinsberg umweltrelevante Aufgaben übernehmen, werden darüber hinaus in das Umweltmanagement einbezogen.

Unser übergeordnetes qualitatives Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck langfristig zu verbessern. Als wesentliche Stellhebel haben wir dabei die Reduzierung des Stromverbrauchs, den Ausbau der erneuerbaren Energien im Rahmen unseres Gebäudemanagements sowie die Reduktion unseres Papierverbrauchs definiert.

Quantitative Umweltziele wurden nicht definiert. Unsere Umweltwirkung machen wir jedoch seit 2013 systematisch transparent durch die Erhebung der Umweltkennzahlen nach dem Branchenstandard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU-Kennzahlen), die sich nach internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung (Global Reporting Initiative (GRI), Greenhouse Gas Protocol (GHGP) und Carbon Disclosure Project (CDP)) richten. Die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen betragen im Berichtsjahr insgesamt 964 t brutto (Datenbasis 2018) gegenüber 2.227 t brutto im Vorjahr. Der deutliche Rückgang ist vor allem in einer anderen Berechnungsmethode des Stromverbrauchs begründet. Laut Stromlieferant beträgt der THG Emissionsfaktor 0 Gramm CO<sub>2</sub>. Dies haben wir erstmalig in dieser Form bei der Berechnung berücksichtigt.

## Leistungsindikatoren DNK 13

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- a. Bruttovolumen der direkten THG Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.  
 b. in die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.  
 c. biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.  
 d. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:  
 i. der Begründung für diese Wahl;  
 ii. der Emissionen im Basisjahr;  
 iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.  
 e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.  
 f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.  
 g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Treibhausgasemissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)</b>		
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	2.370	4.612
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	964	1.876
Direkte Emissionen Scope 1	592	1.151

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 305-2**

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Treibhausgasemissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)</b>		
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	2.370	4.612
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	964	1.876
indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method	1.406	2.736
indirekte Emissionen Scope 2 Market-based method	0	0

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 305-3**

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

VfU-Kennzahlen	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Treibhausgasemissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)</b>		
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	2.370	4.612
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	964	1.876
indirekte THG-Emissionen aus Scope 3	373	725

#### Leistungsindikator GRI SRS 2016 305-5

Senkung der THG-Emissionen

- a. Umfang der Senkung der THG Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. in die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG Emissionen.
- e. verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

VfU-Kennzahlen	2019		2018	
	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Treibhausgasemissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)</b>				
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	2.370	4.612	2.227	4.078
Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	964	1.876	2.227	4.079
Direkte Emissionen Scope 1	592	1.151	417	764
indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method	1.406	2.736	1.448	2.653
indirekte THG-Emissionen aus Scope 3	373	725	361	662
Verbleibende Netto-THG-Emissionen in Tonnen nach Kompensation / Offsetting durch Zertifikate (Anteil der Brutto-Emissionen in %):	964	100%	2.227	100%

# Gesellschaft

## 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.

### Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Motivierte und kompetente Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden ruht. Das veränderte Kundenverhalten und die fortschreitende Digitalisierung erfordern eine deutlich differenziertere Marktbearbeitung. Vertriebskanäle mit neuen Rollen und Aufgaben entstehen. Die Prozesse, die Personalstruktur und -steuerung werden entsprechend angepasst. Wesentliche Handlungsfelder im Personalbereich sind:

- **Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.** Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt, denn unsere Mitarbeiter prägen die Wahrnehmung unserer Werte und Kompetenzen als Sparkasse. Angesichts des demografischen Wandels ist die Gewinnung und Bindung motivierter und qualifizierter Nachwuchskräfte eine zentrale Aufgabe. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist dabei ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Mitarbeiter mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren.
- **Stärkung der individuellen Veränderungsfähigkeit.** Die fachliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten in Bezug auf neue Markterfordernisse muss einhergehen mit einer Stärkung ihrer individuellen Bereitschaft und Fähigkeiten zur Veränderung. Angesichts der sich dynamisch wandelnden Arbeitsprozesse wollen wir als Sparkasse einerseits unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, mit neuen Anforderungen konstruktiv, produktiv und für sie persönlich gewinnbringend umzugehen. Zum anderen möchten wir auch für potenzielle Bewerber\*innen ein exzellenter Arbeitgeber sein, der seine Beschäftigten auch langfristig bei einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unterstützt. Differenzierte fachliche Qualifizierungsangebote für alle Gruppen der Belegschaft sind daher ebenso entscheidend wie Maßnahmen, die eine gute Zusammenarbeit fördern und den Zusammenhalt im Team stärken.

Mögliche Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange, die sich zum Beispiel aus der demografischen Entwicklung oder der Anpassung des Produkt- und Dienstleistungsangebots an veränderte Kundenbedürfnisse ergeben, werden von der Abteilung Personalmanagement analysiert. Diese entwickelt geeignete Maßnahmen, um identifizierten Risiken wirksam zu begegnen.

### Faire Beschäftigung und Tariftreue

Die Geschäftstätigkeit der Kreissparkasse Heinsberg ist auf den Kreis Heinsberg begrenzt, die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebt im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus, fördern ihre Fähigkeiten und entwickeln ihre Kenntnisse umfassend weiter. Unsere Ausbildungsquote betrug 6,5 Prozent im Berichtsjahr. Alle Auszubildenden haben wir 2019 nach dem Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Kreissparkasse Heinsberg beträgt 20,3 Jahre.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“ in dem Gehälter, die Arbeitszeit und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 99,2 Prozent aller Beschäftigten der Kreissparkasse Heinsberg haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag. Außertarifliche Verträge dürfen die Beschäftigten nicht schlechter stellen als Beschäftigte mit Tarifvertrag. Als regional in Deutschland tätiges Kreditinstitut beschäftigt die Kreissparkasse Heinsberg alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Eine transparente Personalentwicklung ist uns ein wichtiges Anliegen. Das für alle Beschäftigten zugängliche Personalhandbuch beschreibt unser Personalentwicklungssystem sowie notwendige Qualifizierungsanforderungen und -voraussetzungen. Regelmäßige Potenzialanalysen, die Einrichtung von Traineestellen sowie die Sicherstellung eines Ausbildungsvorlaufes bei Stellenneubesetzungen sollen sicherstellen, dass das Qualifikationsniveau unserer Beschäftigten angemessen ist und auf Vakanzen rechtzeitig reagiert werden kann.

Zur Deckung möglicher Fluktuationen in Bereichen mit weitergehenden, speziellen Qualifizierungsanforderungen wurde durch die Schaffung von Traineestellen besondere Vorsorge getroffen, um unseren Kundinnen und Kunden eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität zu bieten und nachhaltige Störungen der Betriebsabläufe durch das Ausscheiden von Beschäftigten zu verhindern. Die vorgenannten Personalentwicklungsprozesse werden unter Einbindung des Vorstands im Rahmen der Regelprozesse gesteuert und gemessen.

Über die betriebliche Mitbestimmung hinaus achten wir auf eine werte- und teamorientierte Führungskultur. Regelmäßige Beurteilungen und Mitarbeiterbeteiligungen unterstützen unsere Personalpolitik. Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen sowie auch speziellen Dialogformaten wie Mittagstrunden mit dem Vorstand oder dem Jahrestreff regelmäßig einbringen. Das Ideenmanagement eröffnet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse zu beteiligen. Wir ermutigen alle Beschäftigten, auf diesem Wege neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen und sich an thematischen „Ideenaktionen“ zu beteiligen. So sind in den vergangenen Jahren regelmäßig Verbesserungen für unsere Arbeit entstanden.

Für die breite interne Akzeptanz der Nachhaltigkeitspolitik wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Entwicklungsprozess eingebunden. Bei der Integration von Nachhaltigkeit in das Unternehmensleitbild ermöglichten z. B. Informationsveranstaltungen mit dem Vorstand, ein „Leitbild-Forum“ im Intranet und Mitarbeiter-Workshops eine breite Beschäftigung mit dem Thema. Darüber hinaus tragen alle Führungskräfte in ihren Organisationseinheiten die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitspolitik, fördern das entsprechende Bewusstsein bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und identifizieren Verbesserungspotenziale.

### Mitbestimmung und Beteiligung

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes NRW sind die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens können Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse beteiligen.

### Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Die persönlichen Anliegen ihrer Beschäftigten berücksichtigt die Kreissparkasse Heinsberg im Rahmen der Personalentwicklungsprozesse, die jährlich aktualisiert, überprüft und angepasst werden. Nachfolgend sind die wichtigsten Instrumente und Angebote zusammengefasst.

#### Weiterbildungs-/Entwicklungswünsche unserer Beschäftigten:

- Veröffentlichung eines Personalentwicklungskonzeptes
- regelmäßige Beurteilungs- und Fördergespräche mit der Führungskraft
- Teilnahme an Potenzialanalyseverfahren
- Entwicklungsgespräche mit der Personalabteilung
- Angebot von internen und externen Fortbildungsveranstaltungen
- bezahlte Freistellung für Fortbildungsveranstaltungen

#### Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Nutzung von:

- variabler Arbeitszeit,
- vielfältiger (auf Wunsch befristeter) Teilzeitmodelle,
- zusätzlichen Urlaubstagen gegen Entgeltumwandlung,
- unbezahlter Freistellungen für die Betreuung von Kindern,
- unbezahlter Freistellung für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

## 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.

### Gleichbehandlung und Entgelttransparenz

Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden Frauen und Männer in der Kreissparkasse Heinsberg für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Alle Arbeitsplätze in der Sparkasse sind entsprechend der mit ihnen verbundenen Anforderungen und zu bewältigenden Aufgaben bezogen auf die Vergütungsgruppe bewertet. Diese Bewertung fließt in den Stellenplan der Kreissparkasse Heinsberg ein. Unter Beachtung der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Mitbestimmungsrechte des Landespersonalvertretungsgesetzes erhalten dementsprechend Frauen und Männer als Beschäftigte der Kreissparkasse Heinsberg bei vergleichbaren Arbeitsplätzen und gleicher Formalqualifikation die gleichen Vergütungen.

Die Kreissparkasse Heinsberg beachtet die Gleichstellung von Mann und Frau nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern, werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen anhand eines Frauenförderkonzepts gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel dieses Gesetzes ist weiterhin, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Sichergestellt wird die Gleichbehandlung weiterhin durch interne Stellenausschreibungen und Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats und der Stellungnahme zu personellen Entscheidungen durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die Kreissparkasse Heinsberg hat eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin ernannt, die ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können. Im vergangenen Jahr wurden keine Eingaben bei der Gleichstellungsbeauftragten gemacht.

Die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes sind in der Kreissparkasse Heinsberg umgesetzt. Möchten Beschäftigte von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch machen, richten sie ihr Ersuchen direkt an den Vorstand. Dieser leitet die Anfrage an die Personalabteilung zur weiteren Bearbeitung weiter und informiert den Personalrat über das Ersuchen. Das Auskunftersuchen können die Beschäftigten grundsätzlich alle zwei Jahre stellen. Verändert sich innerhalb dieser zwei Jahre ihre Tätigkeit, so können sie eine erneute Anfrage auch schon vor Ablauf von zwei Jahren an den Vorstand richten. Im Berichtsjahr wurde keine Anfrage an den Vorstand gestellt.

### Diversität und Chancengerechtigkeit

Bei der Kreissparkasse Heinsberg arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit; alle Altersgruppen sind in der Belegschaft vertreten.

Dem Vorstand der Kreissparkasse Heinsberg gehören derzeit zwei Männer als Mitglieder sowie eine Frau und ein Mann als stellvertretende Mitglieder an. Die Altersstruktur des Vorstands ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt, die eine Zulassung als Vorstand von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig machen, die eine Mindestzahl von Berufsjahren bedingen. Insofern sind keine unter 40-Jährigen in diesem Organ vertreten. Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan konnten wir durch einen Wechsel den Anteil der weiblichen Mitglieder von 13 Prozent auf 20 Prozent erhöhen. Von den Mitgliedern des Sparkassenzweckverbands sind 19 Prozent weiblich.

### Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Anzahl unserer Mitarbeiterinnen in Führungspositionen ist im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Ihr Anteil an den Führungsebenen 1-3 dagegen ist aufgrund von zeitlichen Überschneidungen bei Nachbesetzungen in Führungspositionen mit männlichen Führungskräften leicht auf 16 % gesunken. Diese Quote wird sich im nächsten Jahr voraussichtlich wieder verbessert darstellen.

Die im Rahmen unserer ganzheitlichen und stufenweisen Frauenförderung angestoßene gezielte Personalentwicklung, Fortbildungsmaßnahmen für Berufsanfängerinnen und individuell gestaltete Mentoring-Programme, schaffen eine breite Basis für Führungs- und Karriereaspirantinnen. Aufgrund der guten Resonanz wurde in 2019 ein neues modifiziertes Mentoring-Programm gestartet. Im Vergleich zum ersten Mentoring-Zyklus wurde diesmal die Einstiegsqualifikation statt mit Sparkassen-/Bankkauffrau mit Sparkassen-/Bankfachwirtin angesetzt. Mit dieser „höheren“ Qualifikation ist ein schnellerer Einstieg bzw. ein bereits eingeschlagener Entwicklungsweg in eine Fach- und Führungskarriere möglich. In regelmäßigen individuell vereinbarten Gesprächen stehen neun ambitionierte Mentoren der 2. und 3. Führungsebene neun engagierten Mentees mit hilfreichen Informationen und Ratschlägen über einen Zeitraum von zwei Jahren zur Verfügung. Die Mentees liefern den Mentoren/Mentorinnen im Gegenzug neue Ideen oder Herangehensweisen.

Unser Ziel ist es, die positive Tendenz beim Qualifikationsausbau unserer Mitarbeiterinnen fortzuführen und diese zu ermutigen, sich stärker als bisher auf interne Stellenausschreibungen für Führungs- und Karriereaufgaben zu bewerben. Bis zu 2024 soll der Anteil unserer Frauen in Führungspositionen der 1.-3. Führungsebene (auch Teilzeit möglich) mindestens 30% betragen.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Daher haben wir die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ fest in unserer nachhaltigen Personalpolitik verankert. Dazu gehört auch eine Kultur der Kollegialität, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist. Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schaffen wir beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen oder befristete Arbeitszeitanpassungen. Den beruflichen Einstieg nach der Elternzeit fördern wir umfassend: So stellen wir für Mütter und Väter regelmäßige Informationsangebote zur Verfügung, ermöglichen ihnen auf Wunsch Teilzeit in Elternzeit, sprechen sie aktiv auf zu besetzende Stellen an und bereiten die Wiedereingliederung in persönlichen Gesprächen gemeinsam mit ihnen vor.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten wir zahlreiche Teilzeitmodelle an. Unser Ziel ist es, den Beschäftigten in Teilzeit ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Arbeitsplätze zu bieten. Bei uns ist die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit möglich, sofern ein Teilzeitanteil von mindestens 25 Wochenstunden übernommen wird. Auf der 2. Führungsebene erwarten wir einen Teilzeitanteil von mindestens 30 Wochenstunden. Wir bieten Informationsgespräche für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die Elternzeit bzw. eine Freistellung zur Betreuung in Anspruch nehmen möchten.

Für diejenigen Beschäftigten, die nach der Elternzeit mit einem Arbeitszeitanteil von mindestens 51,95 Prozent wieder in ihre Berufstätigkeit einsteigen, bieten wir dabei eine Position an, die nach Möglichkeit ihrem bisherigen Anforderungsprofil entspricht. Als Arbeitgeber tragen wir so dazu bei, dass die eigene Karriereentwicklung nicht durch Elternzeit verlangsamt wird. So werden in der Kreissparkasse Heinsberg beispielsweise auch Führungspositionen in Teilzeit besetzt. Durch ein spezifisches Angebot mit flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglicht sie es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen mit den Anforderungen des Berufslebens zu verbinden.

Insgesamt haben 218 Beschäftigte im Berichtsjahr familienfreundliche Angebote genutzt. 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befanden sich in Elternzeit, 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kehrten aus der Elternzeit zurück.

### Gesundheitsförderung

Die Kreissparkasse Heinsberg hat ein auf ihre Beschäftigten zugeschnittenes Gesundheitsmanagement mit vielfältigen Angeboten zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit implementiert. Das Angebot einer psychosozialen Betreuung richtet sich nicht nur an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern kann auch von Familienangehörigen genutzt werden.

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport und ergonomische Arbeitsplätze. Wir unterstützen die Gesundheitsprävention für unsere Beschäftigten durch Informationsangebote und Seminare, aber auch durch Aktivitäten wie Sportkurse oder ein Massage-Angebot im Büro. 271 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten diese Angebote im Berichtsjahr.

Besondere Förderung benötigen auch Beschäftigte, denen aufgrund langer krankheitsbedingter Ausfallzeiten eine gesundheitliche Beeinträchtigung ihrer Arbeitsfähigkeit droht. Für diesen Personenkreis wurde entsprechend der gesetzlichen Vorschrift ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) implementiert, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Das BEM erfasst alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Die Personalabteilung hat dazu im vergangenen Jahr insgesamt 46 Beschäftigte zu einem BEM-Gespräch eingeladen. Insgesamt 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dieses Angebot angenommen. Der Personalrat – bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung – wird immer in das BEM eingebunden. Gemeinsam wird im Gespräch geklärt, ob weitere Schritte notwendig sind und welche konkreten Maßnahmen (Arbeitsplatzgestaltung, Umsetzung, Versetzung, Reha) eingeleitet werden.

## 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.

### Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Beschäftigte und fördern das lebenslange Lernen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse hat für uns als Sparkasse oberste Priorität. Als Sparkasse sind wir daher gefordert, die Kompetenzen unserer Beschäftigten kontinuierlich weiterzuentwickeln und unsere Arbeitgeberattraktivität zu stärken, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist.

In die Weiterbildung von 571 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir 2019 über 160.000 Euro investiert. Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist. Kennzahlen bzw. Leistungsindikatoren zu den Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen machen wir im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung jährlich transparent.

Die Sicherstellung einer ausreichenden Qualifikation der Beschäftigten sowie einer adäquaten personellen Ausstattung ist das Kernelement unserer personalwirtschaftlichen Arbeit. Es erfolgt ein regelmäßiger Abgleich der vorhandenen Qualifikation einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters und mit den Anforderungen der jeweiligen Stelle. Daran orientiert sich u. a. die jährliche Personal(entwicklungs)planung und eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten. Orientiert an den Anforderungen der einzelnen Stellen, erfolgen regelmäßige Beurteilungen der Beschäftigten durch ihre Führungskraft, in denen anhand von Kriterien eine Bewertung der Arbeitsleistung vorgenommen wird. Aus diesen Gesprächen leiten sich ggfs. Maßnahmen zur Personalentwicklung ab.

Die Sparkasse bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Beschäftigten berufliche Entwicklungsperspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. Nach der Ausbildung bieten wir vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung zum Sparkassenfachwirt an. Mit dem dualen Bachelorstudiengang „Banking and Sales“ können leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse besondere Qualifikationen für die Kundenberatung erwerben. In Kooperation mit der Sparkassenakademie NRW und der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe bieten wir ihnen die Chance, ihre berufliche und akademische Ausbildung miteinander zu verzahnen und sich so weitere Karriereperspektiven zu eröffnen. Die Lerninhalte und Lernmethoden des Studienprogramms sind sehr praxisorientiert. Mögliche Abschlüsse innerhalb des Studiengangs sind: Bankkaufmann, Sparkassenfachwirt, Bankfachwirt S, Sparkassenbetriebswirt und Bachelor of Arts.

## Leistungsindikatoren DNK 14-16

### Leistungsindikator GRI SRS 2018 403-9

#### Arbeitsbedingte Verletzungen

##### 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.

##### a. Für alle Angestellten:

Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0  
 Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen: 0  
 Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 3 Meldungen an die Unfallkasse NRW  
 Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: 2 Wegeunfälle, 1 Sturz im Büro

### Leistungsindikator GRI SRS 2018 403-10

#### Arbeitsbedingte Erkrankungen

##### a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl 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.

Bei der Kreissparkasse Heinsberg gab es im vergangenen Jahr keine wesentlichen arbeitsbedingten Berufskrankheiten oder Todesfälle.

Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote unserer bankspezifischen Beschäftigten betrug im Jahr 2019 4,5 Prozent. Sie liegt damit unter der Quote des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (6,0 Prozent).

---

**Leistungsindikator GRI SRS 2018 403-4**


---

Konsultation und Kommunikation 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.
- 

Der Arbeitsschutzausschuss unseres Hauses tagt regelmäßig und trifft Vorkehrungen um Gefahren von Arbeitsunfällen, diversen Belastungen am Arbeitsplatz und auch Überfällen vorzubeugen bzw. zu minimieren. Darüber hinaus führen die Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährliche Unterweisungen zum Arbeitsschutz sowie zum Brandschutz durch.

---



---

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 404-1**


---

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

---

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

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	Alter		
		< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	571	106	250	215
Personentage für Fortbildung	3.298	1.070	1.331	897

---

**Investitionen in Fort- und Weiterbildung**


---

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt:	160.701,45 Euro
Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in:	5,8 Tage

---



---

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 405-1**


---

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

---

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.
-

Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	587	226	361	102	265	220
Vorstand	4	3	1	0	1	3
Führungskräfte	52	44	8	3	28	21
<b>Vorjahr</b>						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	610	239	371	108	280	222
Vorstand	4	3	1	0	1	3
Führungskräfte	52	43	9	6	24	22

Kontrollorgane und Eigentümer	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Verwaltungsrat	15	12	3	0	2	13
Zweckverband	26	21	5	1	5	20
<b>Vorjahr</b>						
Vorstand	15	12	3	0	3	12
Führungskräfte	26	21	5	1	5	20

#### Leistungsindikator GRI SRS 2016 406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

**a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.**

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

i. von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

## 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 wesentliche Risiken einzugehen.

### Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sind für uns selbstverständlich. Unser Geschäftsmodell ist regional und gemeinwohlorientiert ausgerichtet. Vor diesem Hintergrund sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, die mit unserer Geschäftstätigkeit sowie mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Daher gibt es in unserem Institut keine gesonderte Risikoanalyse und entsprechend auch kein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen.

### Achtung der Menschenrechte

Für die Kreissparkasse Heinsberg gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. Unsere Geschäftstätigkeit ist auf den Kreis Heinsberg begrenzt. Wir vergeben Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen, die ebenso wie die Sparkasse deutschen Gesetzen und Rechtsvorschriften unterliegen. Die „Richtlinie zur Auftragsvergabe an Lieferanten und Dienstleister“ der Kreissparkasse Heinsberg beschreibt die Grundsätze zur unternehmerischen Verantwortung, sie wird seit dem Jahr 2014 angewendet.

### Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Kreissparkasse Heinsberg orientiert sich an den gültigen Gesetzen, Verordnungen, Vereinbarungen wie z. B. Grundgesetz, AGG, LGG NRW, LPVG, Arbeitszeitgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Entgeltordnung, TVöD, Unternehmensleitbild, Dienstanweisung, Vereinbarung zur variablen Arbeitszeit usw.

Individuelle Wertschätzung, Sicherheit, Verlässlichkeit, Nachhaltigkeit, Fairness und Transparenz sowie Innovationsfähigkeit sind die Prinzipien unseres täglichen Handelns, die in unserem Leitbild festgehalten sind. Damit stellen wir uns unserer Verantwortung, schaffen Vertrauen und sichern unseren wirtschaftlichen Erfolg. Unsere Unternehmensvision - "Wir sind der leistungsfähigste Finanzdienstleister im Kreis Heinsberg. Mit innovativen Angeboten und einem Bekenntnis zum nachhaltigen Wirtschaften erfüllen wir die Ansprüche, die an uns gestellt werden." - kann nur realisiert werden, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sind, engagiert und motiviert zu arbeiten. Die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen sollen durch eine Personalpolitik geschaffen werden, die sich nicht nur an betriebswirtschaftlichen Erfordernissen, sondern auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert.

Bei Benachteiligungen haben wir als Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter\*innen eine AGG-Beauftragte mit Stellvertreter, die die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes überwachen, sowie eine Gleichstellungsbeauftragte mit Stellvertreterin, die die Gleichbehandlung von Frau und Mann bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstreben und fördern. Beide Anlaufstellen dienen als Beschwerdestellen für unsere Mitarbeiter\*innen - ebenso wie unser Personalrat bzw. unser Schwerbehindertenbeauftragter bei Unstimmigkeiten oder Benachteiligungen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. mit Führungskräften. Im Rahmen der Vermeidung von Benachteiligungen bzw. bei Beschwerden dient in erster Linie ein vertrauensvolles Gespräch mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten, spätestens im Rahmen eines regelmäßigen Beurteilungsgesprächs in festgelegten Abständen.

#### Kundinnen und Kunden

Kundenzufriedenheit ist unser wichtigstes strategisches Geschäftsziel. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Wir haben daher den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kunden systematisch analysieren.

## Lieferanten und Dienstleister

Die Kreissparkasse Heinsberg erwartet, dass Lieferanten und Dienstleister ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten. Zusätzlich erwartet die Kreissparkasse Heinsberg, dass die Lieferanten und Dienstleister bei ihren Vertragspartnern ebenfalls darauf achten, dass die Grund- und Menschenrechte eingehalten werden. Bei einer Auftragsvergabe ab 25.000 Euro pro Jahr je Lieferant/Dienstleister stellen wir diesen unsere „Richtlinie für die Auftragsvergabe an Lieferanten und Dienstleister der Kreissparkasse Heinsberg“ zur Verfügung. Die Inhalte dieser Richtlinie sind Bestandteil der Auftragsvergabe und müssen von den Lieferanten/Dienstleistern anerkannt werden.

Neben den Inhalten der „Richtlinie für die Auftragsvergabe an Lieferanten und Dienstleister der Kreissparkasse Heinsberg“ verpflichten sich alle Auftragnehmer, die von unserem IT-Management und unserer Bauabteilung beauftragt werden, Aufträge so auszuführen, dass das Gesetz über technische Arbeitsmittel, die maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften des Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverbands, andere Arbeitsschutzvorschriften sowie im Übrigen die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln beachtet werden. Diese Verpflichtung ist Bestandteil des Vertrags. Wird diese Regelung nicht beachtet, gilt der Auftrag als nicht ordnungsgemäß erfüllt.

Ein gesondertes Verfahren zur Prüfung dieser Verpflichtungen besteht nicht und ist derzeit nicht angedacht.

## Eigenanlage

Die Kreissparkasse Heinsberg investiert ausschließlich innerhalb der geografischen Grenzen Deutschlands, z. B. in Anleihen der Bundesländer oder deren Förderbanken sowie in die Landesbanken der Sparkassenorganisation. Investitionen in Rohstoffe oder in Grundnahrungsmittel wie Weizen, Mais, Soja, Fisch oder Vieh sind in unseren Anlagerichtlinien ausgeschlossen.

## Leistungsindikatoren DNK 17

---

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 412-1

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

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

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da wir im Rahmen unserer regionalen Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechtsklauseln sehen.

---

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 412-3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

**a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.**  
**b. die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.**

Unsere Filialen und sonstigen Standorte mit SB-Geräten befinden sich ausschließlich im Kreis Heinsberg. Da wir keine Gefahren des Verstoßes gegen Menschenrechte sehen, werden unsere Standorte hinsichtlich einer Einhaltung von Menschenrechtsbelange nicht geprüft.

---

---

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 414-1**


---

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

---

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

---

Die Kreissparkasse Heinsberg vergibt Aufträge - soweit es möglich ist - in erster Linie an ortsansässige kleinere und mittlere Unternehmen aus der Region. Wir erwarten, dass unsere Vertragspartner die Menschenrechte verpflichtend anerkennen und einhalten. Eine gesonderte Prüfung findet durch uns nicht statt.

---



---

**Leistungsindikator GRI SRS 2016 414-2**


---

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

---

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

Es sind uns keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette, die von der Kreissparkasse Heinsberg verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit ihren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen in Folge der Geschäftsbeziehung zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, bekannt. Eine gesonderte Überprüfung einzelner Lieferanten hat nicht stattgefunden.

---

## 18. Gemeinwesen

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

### Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Als Sparkasse verbinden wir Nähe und das Interesse an einer guten Entwicklung der Region mit der Überzeugung, dass alle Menschen ungeachtet der Höhe ihres verfügbaren Einkommens und ihres Vermögens ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe haben.

Kern unseres öffentlichen Auftrags ist es, die finanzielle Teilhabe für alle Teile der Bevölkerung zu sichern und unsere Region im Wettbewerb zu anderen Gebieten zu stärken. Als Sparkasse sind wir seit jeher Teil der regionalen Wirtschaftskreisläufe. Durch unseren Beitrag zum wirtschaftlichen Wohlstand hier vor Ort tragen wir zu wettbewerbsfähigen und gleichwertigen Lebensverhältnissen in unserer Region bei.

Die Digitalisierung betrifft unser Geschäftsmodell ganz konkret. Neue Kundenanforderungen veränderten das Gleichgewicht zwischen Filialen und digitalen Zugangswegen zusätzlich. Unser Filialnetz passen wir konsequent an diesen Wandel an. Gleichzeitig nutzen wir die Chancen der Digitalisierung, um die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu sichern und eröffnen unseren Kunden einen sicheren, bedarfsgerechten Zugang zu digitalen Finanzdienstleistungen.

Eine weitere wichtige Entwicklung sind die steigenden Transparenzanforderungen unserer Anspruchsgruppen. Diese werden insbesondere durch die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Finanzbranche weiter zunehmen. Wir werden künftig auch gefordert sein, die Menschen und Unternehmen in der Region bei der Transformation zu Nachhaltigkeit zu begleiten.

## Beitrag zum Gemeinwesen

Als gemeinwohlorientiertes kommunal verankertes Kreditinstitut ist es unsere Aufgabe, die Entwicklung der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, in deren Rahmen der Vorstand die Ziele für das gesellschaftliche Engagement der Kreissparkasse Heinsberg definiert. Auf dieser Grundlage fördern wir die wirtschaftlichen, sozialen und auch ökologischen Bedingungen in der Region durch eigene Initiativen. Unsere übergeordneten Zielsetzungen sind dabei die Stärkung der Teilhabe an nachhaltigem Wohlstand und die Erhöhung der frei zugänglichen Lebensqualität für alle Menschen. Die operative Steuerung und Überprüfung der gemeinwohlorientierten Aktivitäten sowie ihre Anpassung an aktuelle Bedarfe erfolgt durch die Fachbereiche im Rahmen der Regelprozesse.

Nur wenn es dem Kreis Heinsberg gut geht, können wir als regional verankertes Kreditinstitut erfolgreich sein. Die Geschäftstätigkeit der Kreissparkasse Heinsberg sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft haben wir 2019 eine Wertschöpfung von rund 44,5 Mio. Euro im Kreis Heinsberg realisiert. Dabei konnten wir eine Ausschüttung in Höhe von 1 Mio. Euro an den Kreis Heinsberg und die Stadt Erkelenz vornehmen.

Darüber hinaus haben wir insgesamt 1,72 Mio. Euro für eine Vielzahl gesellschaftlicher Anliegen und Projekte bereitgestellt: Der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit ermöglicht uns beispielsweise die verlässliche Förderung von sozialen Einrichtungen und Projekten sowie Bildungsangeboten, für die wir im vergangenen Jahr über 722.000 Euro zur Verfügung stellten. Ein weiterer Schwerpunkt unseres Engagements bildete die Kulturförderung – mit mehr als 665.000 Euro unterstützten wir Museen, Kulturangebote und -veranstaltungen mit überregionaler Anziehungskraft. Für Projekte im Bereich Umwelt- und Naturschutz stellten wir 110.000 Euro zur Verfügung. Auch Breitensportvereine fördern wir verlässlich durch finanzielle Zuschüsse, insgesamt stellten wir für den Breitensport Fördermittel in Höhe von rund 123.000 Euro zur Verfügung. Projekte im Bereich Forschung, Wirtschaft und Wissenschaft unterstützten wir zudem mit mehr als 95.000 Euro.

## Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Als Sparkasse machen wir es den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten. Mehr als 97.200 Girokonten von Privatkunden werden bei uns geführt. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die aktive Teilnahme am Wirtschaftsleben. So führten wir im Jahr 2019 10.503 guthabenbasierte Basiskonten.

## Zugang zu Finanzdienstleistungen

Die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen für alle Menschen und Unternehmen in der Region ist Teil unseres gesetzlichen Auftrags, den wir umfassend erfüllen. Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit unseren 26 Filialen und Beratungszentren sowie mit unserer "Rollenden Filiale" überall im Geschäftsgebiet für unsere Kundinnen und Kunden erreichbar. In unseren 12 SB-Filialen sowie an weiteren Standorten, wie zum Beispiel an Tankstellen und Supermärkten, stehen moderne Geräte zur Selbstbedienung bereit. Insgesamt ergänzen 72 Geldautomaten, 29 Ein- und Auszahlungsautomaten sowie 73 Kontoauszugsdrucker und Selbstbedienungsterminals unser Angebot an Finanzdienstleistungen.

Persönliche Nähe aufrechtzuerhalten, bedeutet angesichts der steigenden Digitalisierung jedoch mehr, als Geschäftsstellen zu betreiben. Viele einfache Bankgeschäfte lassen sich inzwischen gut und schnell im Netz erledigen. Wer in die Filiale kommt, sucht dort vor allem sehr qualifizierte Beratung. Wir passen deshalb unser Geschäftsstellennetz diesen veränderten Kundenbedürfnissen an und schaffen in Hinblick auf Beratungsmöglichkeiten und -qualität deutlich aufgewertete Standorte.

Unsere digitalen Angebote bieten ergänzend eine sichere und bequeme Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit zu erledigen. Bankgeschäfte von unterwegs mit dem Smartphone oder Tablet zu erledigen, hat im Alltag der Sparkassen-Kunden eine immer größere Bedeutung. Rund 64.400 und damit mehr als die Hälfte unserer Kundinnen und Kunden haben ihr Konto für das Online-Banking freigeschaltet. Hierfür bieten wir mit unserer modernen Internet-Filiale einen wichtigen Kontaktpunkt für unsere Kunden. 2019 nutzten über 30.000 Kundinnen und Kunden die Sparkassen-Apps.

Angesichts der veränderten Nutzungsgewohnheiten unserer Kundinnen und Kunden haben wir im vergangenen Jahr erneut die Leistungen unseres eigenen Service-Centers erweitert. Dort beraten aktuell 24 Kolleginnen und Kollegen telefonisch. Im vergangenen Jahr erfüllten sie in über 197.000 (Vorjahr: ca. 185.850) Telefongesprächen und rund 2.650 (Vorjahr: ca. 1.625) Chats die Anliegen unserer Kundschaft.

Der Informationsaustausch über digitale Kanäle mit mobilen Endgeräten hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Daher hat die Kreissparkasse Heinsberg seit Mai 2019 für ihre Kundschaft den beliebten Messenger "WhatsApp" in ihr Angebot integriert. Seitdem haben wir uns in über 750 WhatsApp-Dialogen um die Wünsche und Anliegen unserer Kundinnen und Kunden gekümmert.

Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	26	39
Fahrbare Filialen	1	0
SB-Filialen	12	12
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	73	85
Geldausgabeautomaten	72	51
Ein- und Auszahlungsautomaten	29	28
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	64.442	59.126
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	30.075	22.813

### Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Unsere Produkte und Dienstleistungen machen wir für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich. Dabei erweitern wir schrittweise unsere barrierefreien Bankdienstleistungen, beispielsweise haben inzwischen 24 unserer insgesamt 26 Filialen einen barrierefreien Zugang. Auch Menschen, die nicht in der Lage sind, in eine Filiale zu kommen, werden von uns in unserem Service-Center oder über die Internet-Filiale betreut. Älteren Menschen bringen wir auf Wunsch das Bargeld nach Hause.

Finanzielle Selbstbestimmung – also die Fähigkeit, die eigenen Geldangelegenheiten selbstständig regeln zu können – ist ein wichtiges Element gesellschaftlicher Teilhabe. Menschen mit Behinderungen sind ebenso auf ein Bankkonto angewiesen wie andere Menschen auch. Die Führung eines Kontos ist für viele Menschen mit Behinderungen aber oft eine besondere Herausforderung. Viele Abläufe, die ganz selbstverständlich erscheinen mögen, sind für sie komplex oder schwierig. Mit dem „Sorglos-Paket“ für Privatgirokonten bietet die Kreissparkasse Heinsberg Optionen, mit denen finanzielle Angelegenheiten sicher, überschaubar und barrierefrei gestaltet werden können. Somit können auch Menschen mit Behinderungen selbstständig, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, ein Konto führen.

Alle Geldautomaten sind inzwischen mit tastbaren Hilfen ausgestattet. Für dieses Engagement ist die Kreissparkasse Heinsberg ausgezeichnet worden: Die Hauptstelle in Erkelenz sowie die Filialen in Gangelt, Geilenkirchen und Heinsberg erhielten 2017 das „Barrierefrei-Siegel“ der von den fünf Teilhabekreisen initiierten Aktion „Barrierefrei – wir sind dabei“. Darauf sind wir stolz und sehen dies als weiteren Ansporn für unser Engagement.

Im Online-Bereich haben wir unser Serviceangebot durch Informationsmaterialien in leichter Sprache, Videos in Gebärdensprache oder barrierefreie – das heißt vorlesbare – PDFs erweitert. Darüber hinaus bieten wir barrierefreies Onlinebanking an, das sich durch einfache Bedienbarkeit auszeichnet und für die Nutzung mit Vorleseprogrammen („Screen Reader“) optimiert ist.

Um die erfolgreiche Einbindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in unsere Gesellschaft und in das Wirtschaftsleben zu unterstützen, bieten wir Online-Banking und Informationsmaterialien in englischer und türkischer Sprache an.

#### Förderung der wirtschaftlichen Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen

- Informationen auf der Homepage in Englisch und Türkisch

- Online-Banking in Englisch und Türkisch

- Bargeld-Bring-Serive

- Girokonto mit Sorglos-Paket

Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl	Vorjahr
Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	42	51
<i>Davon: rollstuhlgerecht</i>	0	0
<i>Davon: sehbehindertenunterstützend</i>	7	15
<i>Davon: rollstuhlgerecht und sehbehindertenunterstützend</i>	35	36

## Leistungsindikatoren DNK 18

#### Leistungsindikator GRI SRS 2016 201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

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.

Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
Ertragsabhängige Steuerzahlungen	5.225.560	6.030.290,00
Personalaufwand	29.290.702	28.882.956,00
Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	1.718.000	1.732.294,02
<i>Davon: Soziales</i>	679.000	662.387,12
<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	43.000	40.805,00
<i>Davon: Kultur</i>	665.000	672.065,08
<i>Davon: Sport</i>	123.000	143.400,00
<i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i>	95.000	95.080,00
<i>Davon: Umwelt</i>	110.000	110.350,00

<b>Beitrag zum Gemeinwesen</b>	<b>Volumen in €</b>	<b>Vorjahr</b>
<i>Davon: Sonstiges</i>	3.000	8.206,82
Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	7.262.000	7.199.000,00
Ausschüttungen an Träger	1.000.000	1.000.000,00
<b>Beitrag zum Gemeinwesen gesamt:</b>	<b>44.496.262</b>	<b>44.844.540,02</b>

<b>Erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>Volumen in €</b>	<b>Vorjahr</b>
Bilanzsumme	3.605.958.975	3.537.951.474
Jahresergebnis	10.031.998	10.015.192

## 19. Politische Einflussnahme 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.

Die Kreissparkasse Heinsberg ist Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband e. V. (RSGV) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. angeschlossen.

Die Aufgaben des RSGV sind vielfältig: Er steht in engem Dialog zur kommunal- und landespolitischen Ebene; er informiert und berät den Landtag und die Landesregierung, die die rechtlichen Rahmenbedingungen der Sparkassenaktivitäten festlegen beziehungsweise eine Aufsichtsfunktion ausüben. Darüber hinaus unterstützt der RSGV seine Mitgliedssparkassen mit einer breiten Palette von Serviceleistungen: Er berät sie in geschäftspolitischen und rechtlichen Fragen, initiiert und koordiniert bankfachliche Konzepte und betreut Projekte in den Sparkassen. Des Weiteren konzipiert und realisiert der RSGV Marketingaktivitäten wie Werbekampagnen, Verkaufsförderungsaktionen und Messebeteiligungen. Die Prüfungsstelle des RSGV führt gesetzlich vorgeschriebene und sonstige Prüfungen durch, insbesondere die des Jahresabschlusses. Nähere Informationen unter: [www.rsgv.de](http://www.rsgv.de)

Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe: die Management-Akademie und die Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe - University of Applied Sciences. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutsichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen. Nähere Informationen unter: <https://www.dsgv.de/de/>

Die Kreissparkasse Heinsberg achtet darauf, dass alle Gesetze und sonstigen Bestimmungen, die für das Institut relevant sind, eingehalten werden. Information und Austausch, u. a. auch zu Gesetzgebungsverfahren, erfolgen über die satzungsgemäßen Gremien der oben genannten Sparkassenverbände, darüber hinaus werden in der Kreissparkasse Heinsberg keine Konzepte für politische Einflussnahme verfolgt. Wir beziehen grundsätzlich keine politische Position. Wir spenden nicht an Parteien und Politiker. Die Korruptionsrisiken und Konzepte zur Bekämpfung von Korruption und zur Überwachung von gesetzeskonformem Handeln werden unter Kriterium 20 dargestellt.

### Leistungsindikatoren DNK 19

---

#### Leistungsindikator GRI SRS 2016 415-1

---

##### Parteispenden

---

- 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 Kreissparkasse Heinsberg spendet nicht an 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 wesentliche Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

### Grundlagen der Unternehmensführung

Die Sparkasse hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten, die spezialgesetzlich fixiert sind. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GWG etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen (SpkG, SpkVO, Spk-Satzung). Die Sparkasse unterliegt wie jedes andere Kreditinstitut der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Bundesbank. Darüber hinaus unterliegt die Sparkasse nach dem Sparkassengesetz der Rechtsaufsicht durch das Land Nordrhein-Westfalen.

### Verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Sparkasse

Die Unternehmensführung in der Sparkasse orientiert sich an den nachfolgenden Grundsätzen:

1. Sparkassen sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Anstalten des öffentlichen Rechts, die von Kommunen zur Erfüllung bestimmter, ihnen obliegender öffentlicher Aufgaben errichtet wurden.
2. Sparkassen haben die Aufgabe, in ihrem Geschäftsgebiet ein den Bedürfnissen der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand entsprechendes Angebot an kreditwirtschaftlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz niedergelegt.
3. Der öffentliche Auftrag prägt das gesamte Geschäftsmodell der Sparkasse. Sparkassen handeln in erster Linie gemeinwohl- und nicht gewinnorientiert; ihre Tätigkeit als auch die mit dieser Tätigkeit erwirtschafteten Erträge kommen der Allgemeinheit zugute. Die Säulen des öffentlichen Auftrags der Sparkassen sind: Zugang zu Bankdienstleistungen für alle Bevölkerungskreise, Zugang zu Bankdienstleistungen in der Fläche, Kreditversorgung des Mittelstandes, gemeinnützige Tätigkeit der Sparkassen, Befriedigung des kommunalen Kreditbedarfs sowie Beratungs- und Bildungsfunktion.
4. Auch wenn die Sparkasse eine kommunale Einrichtung darstellt, so haftet ihr Träger grundsätzlich nicht für die Verbindlichkeiten der Sparkasse.
5. Die Sparkasse ist aufgrund der sparkassenrechtlichen Regelungen, die eine Reihe besonders risikobehafteter Geschäfte ausschließen oder Restriktionen unterwirft, zu einer umsichtigen und soliden Geschäftspolitik verpflichtet.

### Führungsstruktur in der Sparkasse

Die Organe der Sparkassen sind der Verwaltungsrat und der Vorstand.

- Der Verwaltungsrat bestimmt insbesondere die Richtlinien der Geschäftspolitik, überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand und stellt damit sicher, dass die Sparkasse den ihr obliegenden Aufgaben gerecht wird. Ferner bestellt der Verwaltungsrat die Mitglieder des Vorstandes sowie deren Vertreter.
- Der Träger wählt und entsendet Repräsentanten in den Verwaltungsrat (demokratische Legitimation) und stellt sicher, dass die zur Wahl stehenden Verwaltungsratsmitglieder die für ihre Aufgabe erforderliche Sachkunde besitzen.
- Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung. Er vertritt die Sparkasse gerichtlich und außergerichtlich. Der Vorstand handelt unabhängig von politischer Einflussnahme.
- Zur Vermeidung von Interessenkollisionen bestimmen die Sparkassengesetze, wer den Organen der Sparkasse nicht angehören darf.
- Verwaltungsrat und Vorstand arbeiten zum Wohle der Sparkasse eng zusammen.

### Corporate Governance Kodex

Der Verwaltungsrat der Kreissparkasse Heinsberg hat den "Corporate Governance Kodex für Sparkassen in Nordrhein-Westfalen" unterzeichnet. Dieser stellt auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen einen Standard guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung dar. Der Kodex beschreibt die Verpflichtung von Vorstand und Verwaltungsrat, im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen für den Bestand und die weitere Entwicklung der Sparkasse und eine nachhaltige Erfüllung des öffentlichen Auftrags zu sorgen.

## Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Überwachung der Themenbereiche Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstige strafbaren Handlungen wird durch den Geldwäschebeauftragten, angesiedelt bei der SIZ GmbH, vorgenommen. Korruptionsrisiken sind dabei eine Teilmenge der sonstigen strafbaren Handlungen. Die jeweiligen Risiken werden in verschiedene Typologien eingeteilt und einzelnen Risikoträgern zugeordnet. Diesen zunächst erhobenen Brutto Risiken werden schadensminimierende Maßnahmen aus der IT und der schriftlich fixierten Ordnung gegenübergestellt. Die verbleibenden Netto Risiken werden durch den Geldwäschebeauftragten bewertet. Netto Risiken aus der Thematik Korruption wurden im Berichtsjahr als grundsätzlich niedrig eingeschätzt.

Im Management operationeller Risiken werden darüber hinaus Korruptionsrisiken bewertet und hinsichtlich des Risikogehalts jährlich einer Bewertung unterzogen. Unter der Überschrift „Bewusste Vorteilsnahme/Beihilfe/Bestechlichkeit/Korruption“ wird dieses Risiko als wesentliches Szenario betrachtet. Im Berichtszeitraum sind keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

## Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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 zu beachten.

Die grundsätzliche Einhaltung dieser rechtlichen Vorgaben überwacht in unserem Haus die speziell dazu geschaffene Abteilung Compliance. Sie hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen innerhalb der Sparkasse. Die Abteilung Compliance ist unabhängig vom operativen Geschäft und übt die Compliance-Funktion nach den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) aus. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme aller rechtlichen Regelungen und Vorgaben sowie deren Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen auf die Sparkasse ermöglicht eine frühzeitige Identifizierung potenzieller Risiken und zeigt künftigen Handlungsbedarf auf. Damit unterstützt die Abteilung Compliance den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Von allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie stets rechtskonform handeln. Alle sind aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Compliance-Beauftragten bzw. die Abteilung Compliance zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Dazu wurde zum 1. Januar 2014 ein Hinweisgebersystem eingeführt. Ansprechpartner für vertrauliche Meldungen ist der Compliance-Beauftragte nach den MaRisk.

Die Überwachung der rechtlichen Vorgaben nach dem Wertpapierhandelsgesetz haben wir an die SIZ GmbH ausgelagert. Von dort werden alle gesetzlichen Vorgaben nach dem WpHG wie z. B. Interessenskonflikte, Insiderhandel, Marktmanipulationen sowie weitere Wohlverhaltensregeln überwacht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in diesen Themen regelmäßig geschult.

Die Compliance-Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Die Risikobewertungsverfahren der Internen Revision beinhalten unter anderem eine Analyse des Risikopotenzials der Aktivitäten und Prozesse unter Berücksichtigung absehbarer Veränderungen. Dabei wird auch die Manipulationsanfälligkeit der Prozesse durch Beschäftigte der Sparkasse angemessen berücksichtigt.

Auch das Thema "Annahme von Geschenken und Zuwendungen" erfordert im Rahmen der Verhinderung von sonstigen Straftaten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern höchste Sensibilität. Wenn in der Öffentlichkeit der Eindruck entsteht, dass Beschäftigte eines Unternehmens bestechlich sind, können hieraus sehr große Schäden für die Reputation und das Image des Unternehmens entstehen. Es ist daher zwingend erforderlich, bereits jeglichen Anschein zu verhindern, dass Dienstleistungen unserer Sparkasse durch Gefälligkeiten zu beeinflussen sind. Daher hat die Kreissparkasse eine interne "Geschenkerichtlinie" veröffentlicht, in der alle Aspekte zusammengefasst sind. Diese "Geschenkerichtlinie" enthält sowohl Regelungen für die Annahme von Belohnungen und Geschenken als auch Regelungen für die Gewährung von Zuwendungen und Geschenken an Kundinnen und Kunden.

## Leistungsindikatoren DNK 20

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 205-1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.  
b. erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Management operationeller Risiken werden für das Gesamthaus, das heißt für alle 26 Geschäftsstandorte, Korruptionsrisiken bewertet und hinsichtlich des Risikogehalts jährlich einer Bewertung unterzogen. Unter der Überschrift "Bewusste Vorteilsnahme/Beihilfe/Bestechlichkeit/Korruption" wird dieses Risiko als wesentliches Szenario betrachtet.

Die Risikobewertungsverfahren der Internen Revision beinhalten unter anderem eine Analyse des Risikopotenzials der Aktivitäten und Prozesse unter Berücksichtigung absehbarer Veränderungen. Dabei wird auch die Manipulationsanfälligkeit der Prozesse durch Beschäftigte der Sparkasse angemessen berücksichtigt.

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

- 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.

Es sind uns keine Korruptionsfälle bekannt.

### Leistungsindikator GRI SRS 2016 419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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

Es wurden keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die Kreissparkasse Heinsberg verhängt.

# Impressum

## Herausgeber

Kreissparkasse Heinsberg  
Dr.-Eberle-Platz 1  
41812 Erkelenz  
Telefon: 02451 600  
E-Mail: [info@kskhs.de](mailto:info@kskhs.de)  
[www.kreissparkasse-heinsberg.de](http://www.kreissparkasse-heinsberg.de)

## Beratung, Konzept und Realisation

kap N Nachhaltigkeitsberatung  
Erstellt mit dem kap N Publisher©  
[www.kap-n.de](http://www.kap-n.de)

