



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Sparkasse Münsterland Ost

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Christian Brüning

Weseler Straße 230
48151 Münster
Deutschland

[christian.bruening@sparkasse-
mslo.de](mailto:christian.bruening@sparkasse-
mslo.de)



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse ist gemäß § 1 SpkG NRW eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie ist Mitglied des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe (SVWL), Münster, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), Berlin und Bonn, angeschlossen. Sie ist beim Amtsgericht Münster unter der Nummer A 4940 im Handelsregister eingetragen.

Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband, der von der Stadt Münster, dem Kreis Warendorf sowie den Städten und Gemeinden Ahlen, Beelen, Drensteinfurt, Ennigerloh, Everswinkel, Oelde, Ostbevern, Sassenberg, Sendenhorst, Telgte und Warendorf gebildet wird.

Der Sparkassenzweckverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Münster und ist ebenfalls Mitglied des SVWL. Satzungsgebiet der Sparkasse ist das Gebiet des Trägers sowie das der angrenzenden Kreise und der kreisfreien Stadt Hamm. Ferner ist die Sparkasse Mitglied des Sparkassenstützungsfonds des SVWL und wirkt über diesen aktiv und passiv an dem Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe mit.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat das institutsbezogene Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe als Einlagensicherungssystem nach dem Einlagensicherungsgesetz (EinSiG) amtlich anerkannt. Das Sicherungssystem stellt im Entschädigungsfall sicher, dass den Kunden der Sparkassen der gesetzliche Anspruch auf Auszahlung ihrer Einlagen gemäß dem EinSiG erfüllt werden kann ("gesetzliche Einlagensicherung"). Darüber hinaus ist es das Ziel des Sicherungssystems, einen Entschädigungsfall zu vermeiden und die Sparkassen selbst zu schützen, insbesondere deren Liquidität und Solvenz zu gewährleisten ("diskretionäre Institutssicherung").

Die Sparkasse ist ein regionales Wirtschaftsunternehmen mit der Aufgabe, der geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft insbesondere des Geschäftsgebietes und ihres Trägers zu dienen. Daneben ist das soziale und kulturelle Engagement der Sparkasse, u. a. durch Spenden, zu nennen. Im Rahmen der Geschäftsstrategie sind die Grundsätze unserer geschäftspolitischen Ausrichtung zusammengefasst eingearbeitet.

Die Geschäftsstrategie wird durch die Kundengeschäftsstrategie, die Risikostrategie, die IT-Strategie und die Personalstrategie konkretisiert.

Alles Wissenswerte rund um die Sparkasse Münsterland Ost finden Sie unter www.sparkasse-muensterland-ost.de

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt das Prinzip der Nachhaltigkeit im Einklang mit ihrer Vision „Wir gestalten Zukunft für die Menschen in der Region.“ Aus diesem Anspruch heraus ist sie bestrebt, ihren wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Ansprüchen in Übereinstimmung zu bringen. Als ein ihrer Region verpflichtetes Unternehmen richtet die Sparkasse ihre Geschäftspolitik auf die Erhaltung und Weiterentwicklung der heimischen Wirtschaftskraft aus. Dabei stiftet die Sparkasse ihren Eigentümern, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie regionalen und überregionalen Partnern einen spürbaren und nachhaltigen Nutzen durch ein breites Spektrum von ausgewogenen, betriebswirtschaftlich vertretbaren, strukturpolitischen Beiträgen (u. a. Bereitstellung von Arbeitsplätzen, Lohn- und Gewerbesteueraufkommen vor Ort, Spenden, Stiftungen, Sponsoring). Aus dem erwirtschafteten Gewinn können nach der Sicherstellung von Wachstumsfähigkeit, Investitionskraft und Risikotragfähigkeit im Sinne einer aktiven Förderer-Rolle Mittel im Geschäftsgebiet ausgeschüttet werden. Voraussetzung hierfür ist ein ertrags- und kostenbewusstes Handeln, um die Selbstständigkeit und Zukunftsfähigkeit der Sparkasse sicherzustellen. So wurden im Jahr 2019 beispielweise wieder rund 1.000 gemeinnützige Projekte gefördert. Die Bandbreite reicht von kleineren Anschaffungen für Kindergärten über das Angebot von Unterrichtsinhalten für Schulen zum Thema Umwelt oder Social Media bis hin zu Schwerpunkt-Förderungen im Kultur- oder Sportbereich (z.B. „Flurstücke“, „Turnier der Sieger“). Besonderes Augenmerk lag in 2019 auf dem erstmals veranstalteten Sparkassen-Spenden-Voting (Vereinsunterstützung im Wert von 37.000 Euro über eine öffentliche Abstimmung im Internet mit anschließender Projektbewertung durch eine Jury unter dem Motto „Wir unterstützen Deinen Verein – #GemeinsamAllemGewachsen!“) mit zahlreichen Teilnehmern und fünfzehn Gewinnern. Um der fortschreitenden Digitalisierung sowie dem veränderten Kundenverhalten im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität Rechnung zu tragen, werden die stationären und medialen Vertriebswege fortlaufend überprüft und optimiert. Der Ausbau des OnlineBeratungsCenters, des KundenServiceCenters und der eigens für Geschäftskunden eingerichteten BusinessLine stellen hierbei wesentliche Bausteine dar. Parallel werden die medialen Beratungsmethoden – wie z. B. die Videoberatung – auf den stationären Vertrieb übertragen. Die Sparkasse unterliegt einem umfangreichen Regelwerk (Gesetz über den Wertpapierhandel, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Landespersonalvertretungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, Aufsichtsrecht etc.), das zu den für die Sparkasse wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten (vgl. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“) detaillierte Festlegungen enthält. Darüber hinaus hat die Sparkasse zu den für sie wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten in den Unternehmensstrategien strategische Festlegungen getroffen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Das grundsätzliche Geschäftsmodell der Sparkasse Münsterland Ost ist, die Einlagen ihrer Kunden für die Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen sowie Kommunen in der Region zu verwenden. Die Sparkasse verschafft ihren Kunden Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen, die sie entweder selbst erstellt oder für Dritte – in der Regel Verbundpartner – vermittelt. Sie wird so ihrem öffentlichen Auftrag gem. § 2 SpkG NRW gerecht. Auf Basis ihres Geschäftsmodells hat die Sparkasse folgende vier strategische Handlungsfelder auf Gesamtinstitutsebene identifiziert:

- Vertrieb
- Risikokosten
- Produktionskosten
- Treasury

Mit ihrem langfristig ausgerichteten Geschäftsmodell stellt die Sparkasse, trotz der aktuellen Herausforderungen (Niedrigzinsniveau, Demografie, Digitalisierung, Regulatorik), eine stabile wirtschaftliche Ausgangslage für sich sicher. Hinsichtlich der Nachhaltigkeit hat sich die Sparkasse zu den vier Themenfeldern **Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschaft** und **Ökologie** wie folgt positioniert:

Kunden

Die Qualität der Beratungs- und Serviceleistungen ist dabei ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Kundenzufriedenheit. Das Finanzkonzept stellt das Kernberatungsmedium der Sparkasse dar und dient der ganzheitlichen Beratung ihrer Kunden. Die Sicherstellung der persönlichen Erreichbarkeit zu ihren Kunden über alle Kanäle einschließlich digitaler Vertriebskanäle, der nachhaltige Ausbau der Beratungsqualität sowie eine adäquate Bepreisung der Produkte stellen dabei wesentliche Maßnahmen dar.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Durch bedarfsorientierte und zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet die Sparkasse ein hohes Qualifikationsniveau ihrer Angestellten. Deren Eigenmotivation ist durch eine unternehmerische Mitverantwortung, Kunden- und Serviceorientierung, Qualifikation, Bereitschaft zur permanenten Fortbildung, Flexibilität und das Bewusstsein, ein Repräsentant der Sparkasse Münsterland Ost zu sein, geprägt. Die Sparkasse motiviert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ehrenamtlichem Engagement und unterstützt diese aktiv für die Erreichung eines Gleichgewichtes zwischen Beruf und Familie. Durch ihre erfolgreiche Umsetzung ist die Sparkasse Münsterland Ost seit mehr als zehn Jahren als familienfreundlicher Arbeitgeber im Rahmen des audits berufundfamilie zertifiziert.

Gesellschaft

Die Sparkasse fördert nicht nur den Wohlstand ihrer Privatkunden und die Entwicklung der heimischen Wirtschaft, sondern leistet im Sinne der Standortförderung gleichzeitig ein vielfältiges gesellschaftliches Engagement mit Schwerpunkten in den Bereichen Kultur, Sport, Soziales, Bildung, Wissenschaft und Umwelt mit spürbarem und nachhaltigem Nutzen für die Lebensqualität in den Städten und Gemeinden ihres Geschäftsgebietes. Hierbei versteht sie sich als Partner der Region, der die Zukunft aller Menschen vor Ort aktiv und nachhaltig mitgestaltet.

Ökologie

Die Sparkasse ist darauf bedacht, ressourcenschonend und substanzerhaltend zu wirtschaften.

Als **wesentliche** Nachhaltigkeitsaspekte betrachtet die Sparkasse die Themenfelder **Kunden** sowie **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Dies ergibt sich aus ihrem Geschäftsmodell, bei

dem der Mensch, weniger materielle Ressourcen, im Vordergrund steht. Insofern betrachtet die Sparkasse den Aspekt **Ökologie** als wichtige Nebenbedingung. Der Aspekt **Gesellschaft** stellt für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Unternehmen (vgl. „Allgemeine Informationen“) ein wichtiges Differenzierungsmerkmal gegenüber Wettbewerbern dar und wird daher ebenfalls als wesentlich betrachtet.

Neben den volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der demografischen Entwicklung sowie aufsichtsrechtlichen Vorgaben werden insbesondere zwei Faktoren den Erfolg der Sparkasse maßgeblich beeinflussen: Die fortschreitende Digitalisierung hat Auswirkungen auf das Kundenverhalten, die Bankprozesse und die Anforderungen an Mitarbeiter. Insbesondere das Kundenverhalten verändert sich im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität. Kundenkontakte für Information, Beratung, Abschluss und Service verlagern sich zunehmend in digitale Kanäle. Darüber hinaus sorgt die Europäische Zentralbank mit ihrer weiterhin expansiven Geldpolitik für ein niedriges, teilweise sogar negatives Zinsniveau. Die niedrigen bzw. negativen Zinsen drücken den Ertrag aus Einlagen und Eigenkapital. Wegen der vor diesem Hintergrund tendenziell rückläufigen Erträge besteht das grundsätzliche Risiko, dass die Sparkasse ihr gesellschaftliches Engagement durch Spenden und Sponsoring nicht mehr in dem bisherigen Umfang aufrechterhalten kann (Dimension „Gesellschaft“).

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 der Sparkasse Münsterland Ost

Kunden

In ihrer Kundengeschäftsstrategie hat die Sparkasse die Kundenzufriedenheit als Ziel verankert. Regelmäßige Kundenbefragungen und eine intensive Marktforschung tragen dazu bei, eine entsprechende Weiterentwicklung im Sinne der Kundenzufriedenheit zu gewährleisten. Ziel ist – auf Basis eines gemeinsamen Standards der deutschen Sparkassen („DSGV-Index“) – eine dauerhafte Einstufung mindestens in der Kategorie „gut“.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Da die Personalausstattung sowie die Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit sowie die Identifikation mit dem Arbeitgeber wichtige Faktoren des Nachhaltigkeitsverständnisses sind, hat die Sparkasse diese entsprechend als Zielgrößen in ihrer Personalstrategie verankert. Angestrebt wird eine angemessene **quantitative** sowie eine angemessene **qualitative** Personalausstattung. Dies war im Berichtsjahr gegeben.

Gesellschaft

In ihrer Geschäftsstrategie hat die Sparkasse ihre ertrags- und risikobewusste Geschäftspolitik mit entsprechenden Ertrags-, Kosten- und Risikozielen verankert.

Ökologie

Um Transparenz über ihren „ökologischen Fußabdruck“ zu erlangen, werden wesentliche Verbräuche erhoben und verglichen (vgl. Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“). Die Datenbasis befindet sich zurzeit im Aufbau. Aus diesem Grund und weil die Sparkasse den Aspekt Ökologie als Nebenbedingung definiert (vgl. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“) werden hierzu keine quantifizierten Ziele definiert.

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses (vgl. Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“) erfolgt die Kontrolle der definierten Ziele (vgl. Kriterium 7 „Kontrolle“). Eine konkrete Bezugnahme auf internationale Nachhaltigkeitsziele, z. B. die „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen erfolgt nicht.

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.

Als regionales Kreditinstitut erbringt die Sparkasse Münsterland Ost im **Bankgeschäft** einen Großteil der Wertschöpfung durch ihre angebotenen Finanzdienstleistungen selbst bzw. über ihre Tochtergesellschaft S-Servicepartner Nordrhein-Westfalen GmbH. Die IT-Dienstleistungen werden von der Finanz Informatik GmbH & Co. KG, dem zentralen IT-Dienstleister der Sparkassenorganisation, bezogen. Die Finanzdienstleistungen werden vornehmlich an Kunden in der Region vertrieben, die zum Teil persönlich bekannt sind. Eine weitergehende Analyse ihrer Wertschöpfungskette im Bankgeschäft nimmt die Sparkasse daher nicht vor. Ebenso verzichtet die Sparkasse im Kundengeschäft - anders als bei eigenen Finanzanlagen (vgl. Leistungsindikator G4-FS11) – auf die Vereinbarung von Nachhaltigkeitskriterien.

Im **Bankbetrieb** beauftragt die Sparkasse vorrangig Dienstleister und Lieferanten aus ihrem Geschäftsgebiet, die Kunde des Hauses sind, um lange Lieferwege zu vermeiden und die Geschäftsbeziehung zu stärken. Die Dienstleister sind oftmals persönlich bekannt und langjährig am Markt. Teilweise macht sich die Sparkasse im Rahmen von Kontrollen vor Ort ein Bild von den jeweiligen Arbeits- und Produktionsbedingungen. Darüber hinaus ist die Sparkasse bestrebt, von ihren Dienstleistern und Lieferanten bei neuen Vertragsabschlüssen eine „Erklärung zur Nachhaltigkeit“ einzuholen, in der diese sich auf Nachhaltigkeitsaspekte verpflichten (Einhaltung geltenden Rechts, Anti-Korruption, Menschenrechte, Anti-Diskriminierung, Arbeitnehmerrechte, Verbot von Zwangsarbeit, Verbot von Kinderarbeit, Arbeitsschutz, Mindestlohn, Umweltschutz).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Gesamtverantwortung für das Thema „Nachhaltigkeit“ ist dem Vorstand zugeordnet. Die Federführung für die operative Steuerung liegt im Bereich Unternehmensentwicklung und -steuerung. Dieser stellt eine jährliche Überarbeitung der Nachhaltigkeitsaspekte in den Unternehmensstrategien sicher, inkl. der jeweiligen Zieldefinition und -kontrolle. Die Überarbeitung erfolgt jeweils unter Einbindung von verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Fachbereichen Personal/Interne Services, Vertriebsmanagement, Kommunikation und Vorstandsstab, Organisation/Prozesse, Compliance/Geldwäscheprävention/Datenschutz, und Treasury. Zudem steht der Bereich Unternehmensentwicklung und -steuerung den einzelnen Organisationseinheiten in beratender Funktion zur Verfügung und vernetzt das Thema Nachhaltigkeit im Hause. Die Interne Revision berücksichtigt die Prüfung der DNK-Erklärung selbstständig und unabhängig in angemessener Form in der Prüfungsplanung.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Vorstand der Sparkasse Münsterland Ost hat gemäß den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) einen Strategieprozess zur jährlichen Überprüfung der Unternehmensstrategien eingerichtet, in den die zuständigen Fachbereiche unter der Leitung des Bereiches Unternehmensentwicklung und -steuerung eingebunden werden. In der Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit und zum ressourcenschonenden und substanzerhaltenden Wirtschaften. Konkrete strategische Ziele zu den für die Sparkasse wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten „Kunden“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ werden in der Kundengeschäftsstrategie bzw. in der Personalstrategie definiert (vgl. Kriterium 3 „Ziele“). Darüber hinaus hat der Vorstand einen Verhaltenskodex erlassen mit Vorgaben für das Verhalten gegenüber Kunden sowie den Umgang mit Risiken, Schweigepflichten, Datenschutz und Zuwendungen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Kontrolle der gemäß Kriterium 3 definierten **Ziele** erfolgt im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses (vgl. Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“). Eventuelle Zielverfehlungen sind dem Vorstand und dem Aufsichtsgremium (Verwaltungsrat) zur Kenntnis zu geben und qqfs.

erforderlicher Handlungsbedarf zu erörtern. Hierbei nimmt der Bereich Unternehmensentwicklung und -steuerung eine zentrale Koordinationsfunktion zur Sicherstellung der internen Steuerung bzw. Kontrolle wahr. Für wesentliche Ressourcen werden für die größten Standorte (Sparkassenzentrale, Beratungszentrum Ahlen, Oelde, Warendorf und Münster City) Verbräuche ermittelt. Ergänzend hierzu wird regelmäßig ein Energieaudit durchgeführt (vgl. Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Vgl. Kriterien 2 „Wesentlichkeit“ und 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“.

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.

Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Münsterland Ost ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen (TVöD-S), Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten (98 %) erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis. Ergänzt wird diese um außertarifliche Bestandteile in geringem Umfang.

Die ordentlichen Mitglieder des Vorstands, das stellvertretende Mitglied des Vorstands, sowie die außertariflichen Angestellten erhalten eine Vergütung auf der Basis privater Dienstverträge.

Vorstand

Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstands ist der Verwaltungsrat zuständig. Er orientiert sich an den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbände zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter.

Die Mitglieder des Vorstands der Sparkasse Münsterland Ost erhalten eine Vergütung, die sich aus einem Grundbetrag und einer allgemeinen Zulage zusammensetzt.

Den Vorständen steht zudem ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine freiwillige individuelle Leistungszulage nach Ablauf eines Geschäftsjahres. Über die Auszahlung der freiwilligen individuellen Leistungszulage und deren Höhe entscheidet das zuständige Aufsichtsgremium (Hauptausschuss) auf Basis der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele, u. a. durch Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit und zur Führungsqualität in jedem Jahr neu. Damit hat die Sparkasse die für sie wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte „Kunden“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ im Vergütungssystem für den Vorstand verankert.

Außertarifliche Angestellte

In Anlehnung an die Vergütung des Vorstands setzt sich die Vergütung des stellvertretenden Mitglieds des Vorstands aus einem Grundbetrag und einer allgemeinen Zulage zusammen. Ferner kann eine freiwillige individuelle Leistungszulage nach Ablauf des Geschäftsjahres gewährt werden (Bemessung, Höhe und Auszahlung analog Vorstand). Dem stellvertretenden Vorstandsmitglied steht ebenso ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

Die Sparkasse Münsterland Ost beschäftigt per 31.12.2019 insgesamt 15 außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte), bei deren Vergütung der TVöD-S keine Anwendung findet.

Auf Basis einer Funktionsbewertung werden die jeweilige fixe Vergütung sowie der Basisbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Die Auszahlung der variablen Vergütung ist abhängig von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele, u. a. zur Kundenzufriedenheit und zur Führungsqualität. Damit hat die Sparkasse die für sie wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte „Kunden“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ im Vergütungssystem der AT-Angestellten berücksichtigt.

Darüber hinaus können einzelne außertariflich Beschäftigte, abhängig von der individuellen Leistung, eine Erfolgsprämie erhalten. Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Ressortvorstand. Hierbei werden sowohl qualitative als auch quantitative Faktoren

berücksichtigt. Für die variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

Darüber hinaus wird per 31.12.2019 drei AT-Angestellten, die in Verhinderungsfällen den Vorstand vertreten, eine monatliche Zulage gewährt. Ferner steht diesen eine monatliche Kfz-Pauschale oder ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

Tarifbeschäftigte

Im Jahr 2019 wurden an die Beschäftigten neben dem Tariflohn feste und variable außertarifliche Vergütungsbestandteile gezahlt.

Darüber hinaus können einzelne Beschäftigte, abhängig von der individuellen Leistung, eine Erfolgsprämie erhalten. Die Festlegung erfolgt diskretionär durch die Führungskräfte. Hierbei werden sowohl qualitative als auch quantitative Faktoren berücksichtigt.

Vor dem Hintergrund besonderer Aufgaben oder Funktionen erhalten in allen Geschäftsbereichen einzelne Mitarbeiter eine monatliche Zulage als festen außertariflichen Vergütungsbestandteil.

Als Grundlage der variablen tariflichen Vergütungsparameter gelten quantitative und qualitative Bestimmungsfaktoren (u. a. Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit), anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemessen werden. Die Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Vorstandsmitglieder und auch die Mitglieder des Verwaltungsrates werden auf Basis von Verbandsempfehlungen vergütet bzw. entschädigt. Die Höhe der Vergütung bzw. der Aufwandsentschädigungen wird im Bundesanzeiger auf Grundlage der Regelungen des § 19 Abs. 6 SpkG NRW veröffentlicht (www.bundesanzeiger.de).

Die freiwilligen individuellen Leistungszulagen für die Mitglieder des Vorstandes sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele. Die qualitativen Ziele umfassen die Aspekte „Kunden“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Ein Teil der Ziele basiert dabei auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Darüber hinausgehende Zahlungen erfolgen nicht. Über die Ausgestaltung der individuellen Leistungszulagen sowie die Auszahlungen entscheidet das zuständige Aufsichtsgremium (Hauptausschuss).

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zur arithmetisch gemittelten Jahresvergütung aller Beschäftigten beträgt 1:12.

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.

Aus dem Geschäftsmodell (vgl. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“), ihrem öffentlichen Auftrag, dem Regionalprinzip sowie ihrer Vision „Wir gestalten Zukunft für die Menschen in der Region“ leitet die Sparkasse Münsterland Ost folgende wesentliche Anspruchsgruppen ab:

- **Kunden** (Privatkunden, sowie gewerbliche und institutionelle Kunden)
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- **Bürgerinnen und Bürger** sowie **Institutionen** der Region („Gesellschaft“)

Diese sind wichtige Impulsgeber, um Trends und Entwicklungen sowie Chancen und Risiken für die Zukunftsfähigkeit und die Weiterentwicklung der Sparkasse frühzeitig zu erkennen. Die Information dieser Gruppen erfolgt hauptsächlich über den jährlichen Geschäftsbericht der Sparkasse sowie über anlassbezogene Pressemitteilungen und die Jahresabschlusskommunikation, mit denen die Sparkasse aufzeigt, wie sie mit ihrer unternehmerischen Haltung, ihren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen zu

Wohlstandswachstum, Lebensqualität und Zukunftssicherung der Region beiträgt.

Dauerhafte Zufriedenheit ist Grundlage für die Loyalität von Kunden, weshalb die Sparkasse regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, Zufriedenheitsbefragungen unter ihren Privatkunden und gewerblichen Kunden durchführt, um Anregungen kritisch zu prüfen und umsetzen zu können. Ergänzt werden diese Zufriedenheitsstudien um das Impuls- und Ideenmanagement, das Kundenimpulse bearbeitet und auswertet, um bei vermehrtem Auftreten Lernprozesse für die Sparkasse abzuleiten und somit ihre Leistungsfähigkeit konsequent und nachhaltig zu steigern. Zudem ist die Sparkasse der Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) angeschlossen, an die sich der Kunde wenden kann, falls im Rahmen einer Beschwerde keine Einigung erzielt werden kann. Über die Möglichkeit sich an die Schlichtungsstelle zu wenden, informiert die Sparkasse ihre Kunden schriftlich bei jedem neuen Geschäftsabschluss.

Die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt über persönliche Gespräche, direkte Anschreiben, das Intranet sowie über das „inside forum“, das als digitaler Hauptkommunikationskanal laufend und kompakt aufbereitet über aktuelle Themen informiert, diese einordnet und so für Orientierung sorgt. Zudem bindet das inside forum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Möglichkeit zur Kommentierung ein und fördert so einen offenen Dialog innerhalb der Mitarbeiterschaft sowie zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Im Rahmen von „Mitarbeiterbefragungen“ und „Führungsfeedbacks“ erlangt die Sparkasse parallel Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der eigenen Führungsansprüche. Insbesondere das in 2019 neu aufgelegte Instrument „Miteinander im Dialog“ ermöglicht einen wechselseitigen und konstruktiven Austausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Das Jahr 2019 war insbesondere geprägt von weiteren prozessualen Anpassungen aufgrund des veränderten Kundenverhaltens unter den Gegebenheiten der Niedrigzinsphase, einer weiter voranschreitenden Digitalisierung und hohen regulatorischen Anforderungen. Besonders im Fokus stand dabei der Dreiklang „kad“, der als Selbstverständnis in der Geschäftsstrategie Eingang gefunden hat: Die Sparkasse möchte zukünftig noch stärker „kundenzentriert, agil und digital“ denken und handeln, um eine hohe Akzeptanz der notwendigen Veränderungen bei den vielfältigen Anspruchsgruppen zu schaffen. So richtete sie beispielsweise in zwei Pilotfilialen einen Video-Service ein, um den entscheidenden Vorteil der Nähe auch an weniger stark frequentierten Standorten zu gewährleisten. Auch die Angebote des KundenServiceCenter wurden erweitert, so dass viele Themen nun fallabschließend auch per Telefon geregelt werden können. Für den Erfolg solcher Maßnahmen ist eine transparente und vor allem frühzeitige Kommunikation gegenüber den internen und externen Zielgruppen erforderlich sowie das aktive Eingehen auf Reaktionen, Ideen und Hinweise. Dies stellt die Sparkasse über eine enge

Zusammenarbeit der entscheidenden Stellen sicher.

Um der voranschreitenden Digitalisierung Rechnung zu tragen, wurde 2019 der so genannte „Digitale Führerschein“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die mehrstündige Bearbeitung der Online-Plattform (als App über unterschiedliche Endgeräte) ihr jeweiliges Wissen über digitale Themen noch weiter verbessern und damit sowohl im privaten wie auch geschäftlichen Umfeld diese mittlerweile unerlässlich gewordene

Kompetenz selbstbewusst nach außen tragen können. Für 2020 ist eine Fortsetzung angedacht.

Es gibt ein aktives Impuls- und Ideenmanagement, das Anregungen aus dem Kundenkreis bzw. der Öffentlichkeit aufnimmt und verarbeitet, mit dem Ziel, die Sparkasse und ihre Prozesse ständig weiter zu optimieren.

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.

Die Sparkasse Münsterland Ost trägt als regionales Kreditinstitut ihren Teil zum Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien, zur Lösung demografischer Herausforderungen und sozialer Aufgaben bei. Ihre Kunden werden durch gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis des „Sparkassen-Finanzkonzeptes“ beraten. Bei diesem ganzheitlichen Beratungsansatz für ihre Kunden stehen deren wirtschaftliche und persönliche Gesamtsituation und ihre Wünsche und Ziele im Mittelpunkt. Eingebettet in das Sparkassen-Finanzkonzept fördert

die Sparkasse bewusst den Spar- und Vorsorgegedanken ihrer Kunden. Auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen ermöglicht die Sparkasse die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellt Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit. Ihre Produkte und Dienstleistungen macht sie für jeden gleichberechtigt zugänglich und erweitert in diesem Zuge schrittweise ihre barrierefreien Bankdienstleistungen (z. B. Online-Banking und Informationsmaterialien in türkischer und englischer Sprache). Als regionales Kreditinstitut bietet die Sparkasse allen Bürgerinnen und Bürgern umfassenden Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen auf diversen Vertriebskanälen an. Das Angebot an digitalen Informations- und Zahlungsmöglichkeiten wie z. B. die SparkassenApp, paydirekt sowie Mobiles Bezahlen und die Möglichkeiten des elektronischen Postfachs inkl. elektronischem Safe im Online-Banking werden forciert und stetig ausgebaut. Mit ausgewählten nachhaltigen Fonds z. B. der DekaBank ermöglicht die Sparkasse ihren Kunden, ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen zu investieren.

Das Impuls- und Ideenmanagement der Sparkasse greift Anregungen aus dem Kundenkreis bzw. der Öffentlichkeit sowie aus der Mitarbeiterschaft auf mit dem Ziel, die Sparkasse und ihre Prozesse ständig weiter zu optimieren (vgl. dazu Kriterien 6 „Regeln und Prozesse“ sowie 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“). Hierdurch wurde in 2019 für unsere Anspruchsgruppe Kunden u. a. das Produkt- und Beratungsangebot für junge Unternehmen und Privatkunden weiterentwickelt und für die Anspruchsgruppe „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ zur Stärkung der digitalen Kompetenz ein digitaler Lernzyklus entwickelt.

Eine **Quantifizierung** sozialer und ökologischer Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Wertschöpfungskette erfolgt nicht (vgl. dazu Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Sparkasse tätigt ausschließlich (100 %) Finanzanlagen entweder direkt im Rahmen des selbstverwalteten Eigenbestands oder über spezialisierte Investmentmanager im Rahmen eines Spezialfonds.

Im selbstverwalteten Eigenbestand sind nur Investments in Banken- und Staatsanleihen erlaubt. Insofern sind Investments in Emittenten ausgeschlossen, die gegen Mindeststandards (z. B. Kinderarbeit, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen) verstoßen. Im Rahmen der Spezialfondsinvestments sind harte Ausschlusskriterien für Emittenten (Unternehmen), die folgende Geschäftsbereiche betreiben, vereinbart:

- Nahrungsmittelspekulationen (ohne Banken)
- Produktion von Streumunition.

Überprüft werden alle Einzelinvestments in den Spezialfondsmandaten.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Sparkasse ist ein Dienstleistungsunternehmen. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen betrachtet die Sparkasse nicht als wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt, gleichwohl aber als wichtige Nebenbedingung (vgl. dazu Kriterium 2 „Wesentlichkeit“). Auf strategische Zielvorgaben wird darum verzichtet.

Gleichwohl ist die Sparkasse grundsätzlich bestrebt, den ökologischen Fußabdruck, auch unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Aspekten, klein zu halten. Dies geschieht für die

Ressourcen Elektrizität, Wärme und Wasser anlassbezogen durch einen bevorzugten Austausch von veralteter Technik im Rahmen von notwendigen Instandsetzungen, soweit dies unter wirtschaftlichen Aspekten vertretbar ist.

Im Rahmen des Energieaudits werden die Themen der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und möglichen Maßnahmen betrachtet.

Als Hauptverbräuche wurden Strom sowie der Papierverbrauch identifiziert. Für die Ressource Elektrizität werden regenerative Angebotspakete ansässiger Anbieter insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bevorzugt.

Im Jahr 2019 wurden vor diesem Hintergrund im Rahmen von Neuabschlüssen von Lieferverträgen Vertragsvarianten mit Investitionsaufschlägen zur Förderung des Ausbaus erneuerbaren Energien abgeschlossen. Prozessoptimierungen (z. B. elektronisches Rechnungsbuch) sowie die zunehmende Digitalisierung von Kunden- und Mitarbeiterinformationen (z. B. Innerbetriebliche Mitteilungen, Mitarbeiterzeitung, elektronische Kontoauszüge oder auch elektronische Gehaltsabrechnungen) unterstützen das Bestreben, den Papierverbrauch sukzessive zu reduzieren.

12. Ressourcenmanagement

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

Um Einsparungsmaßnahmen mit Blick auf ihren Ressourcenbedarf zu realisieren, muss die Sparkasse Münsterland Ost zunächst Kenntnis über ihren ökologischen Fußabdruck erlangen. Für wesentliche Ressourcen werden seit dem Basisjahr 2018 für die größten Standorte (Sparkassenzentrale, Beratungszentrum Ahlen, Oelde, Warendorf und Münster City) Verbräuche ermittelt. Ergänzend hierzu wird regelmäßig ein Energieaudit durchgeführt, um auf dieser Basis Einsparungs- und Optimierungsziele zu definieren.

In 2019 wurde die Flächenreduzierung in den Filialstandorten sowie die Umrüstung der Beleuchtung auf LED weiter forciert. Für 2020 ist die Installation einer Photovoltaikanlage auf der Sparkassenzentrale geplant.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen **Risiken** in Bezug auf die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ergeben könnten. Da die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen aufgrund des Geschäftsmodells zudem nicht im Fokus steht (vgl. 2. „Wesentlichkeit“), wird auf ein explizites Konzept hierzu verzichtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Im Jahr 2019 wurde gemäß Durchschnittsverbrauchswert des Herstellers Druckertoner für einen Gesamtdruckoutput von 12,7 Mio. Blatt Papier (Vorjahr: 11,5 Mio. Blatt Papier) bei einem Tonerdeckungsgrad von 5 % gemäß ISO 19752 verbraucht.

Der effektive Verbrauch lag bei 5,0 Mio. Blatt Papier (Vorjahr: 6,8 Mio. Blatt Papier). Eine differenzierte Erfassung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien erfolgt nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Angaben in kWh	2018	2017
Strom		
Gesamthaus	5.085.683	5.162.934
Größte Standorte	2.951.039	2.789.673
Gas *	836.066	820.601
Fernwärme *	1.504.209	1.339.463

*Angaben für die größten Standorte

Angegeben werden jeweils die Vorjahreswerte, da die Angaben erst nach Betriebskostenabrechnung vorliegen.

Eine Erhebung des **Kraftstoffverbrauches** findet nicht statt. Für Dienstwagen besteht eine Regelung zum CO₂-Ausstoß (siehe Kriterium 13 „Klimarelevante Faktoren“).

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Um den Energieverbrauch sukzessive zu senken, werden - basierend auf den Ergebnissen des Energieaudits - Einsparungs- und Optimierungsmaßnahmen definiert und sukzessive umgesetzt (vgl. Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“).

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

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

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

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

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

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

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

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

Wasser wird jeweils von den regionalen Versorgern bezogen; eine eigene Förderung erfolgt nicht.

Angaben in m ³	2018	2017
Wasser	11.567	12.513

Angegeben werden jeweils die Vorjahreswerte der größten Standorte, da die Angaben erst nach Betriebskostenabrechnung vorliegen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Gesamtgewicht des Abfalls

Angaben in t	2019	2018
Aktenvernichtung	131,3	143,7
Elektronikschrott	14,8	4,1
Kunststoffe	3,4	1,0
Papier, Pappe	3,8	7,3

Eine weitergehende Erfassung, z.B. nach Entsorgungsverfahren, findet nicht statt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen spielt im Banken- und Sparkassensektor eine eher untergeordnete Rolle. Eine Umrechnung/Dokumentation von direkten oder indirekten THG-Emissionen bzw. die Einsparungen von Emissionen im Zuge der Umsetzung von Energiesparmaßnahmen erfolgten daher noch nicht. Die Sparkasse Münsterland Ost hat sich als Ziel gesetzt, ihre Umweltkennzahlen fortlaufend zu dokumentieren, um perspektivisch Maßnahmen zur Reduktion generieren zu können (vgl. Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“). Auf Basis der Erhebungen für das Basisjahr 2018 lassen sich als wesentliche klimarelevante Emissionsquellen der Heizwärmebedarf sowie der Stromverbrauch identifizieren.

Im gesamten Geschäftsgebiet Münster und in großen Teilen des Geschäftsgebietes Warendorf kommen bereits regenerative Energien zum Einsatz (Ökostrom aus Wasserkraft, Windkraft und Photovoltaik).

Zudem werden bei jedem auslaufenden Vertrag auch immer Angebotspakete mit ökologischen Energien geprüft und bewertet. Im Rahmen eines Energieaudits wurden bereits Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs identifiziert und nun schrittweise und bedarfsorientiert umgesetzt. Hierzu gehören zum Beispiel der sukzessive Austausch der Beleuchtung mit energieeffizienteren Leuchtmitteln und die Steuerung der Haus- und Gebäudetechnik über ein zentrales Steuerungssystem (= Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik), die Reduzierung von Flächenüberhängen oder auch die Nachrüstung von energieeffizienten Komponenten.

Grundsätzlich weisen die Anlagen in der Sparkasse eine gute energetische Effizienz auf. Zudem werden sie regelmäßig gewartet und veraltete Technologien im regelmäßigen Turnus ersetzt.

Das Thema Mobilität rückt im Gesamtkontext der Energieeffizienz immer weiter in den Fokus der Überlegungen zur eigenen Ressourcennutzung. Der Fuhrpark der Sparkasse hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Jeweils ein Hybrid- sowie Elektro-Auto, 7 Pedelecs und 5

normale Dienstfahräder machen diesen Wandel deutlich. Bei Neubestellungen von Dienstwagen wird die Reduzierung der Kohlendioxid-Emissionen angestrebt. Grundsätzlich gilt der aktuelle EU-Grenzwert in Höhe von 130 g CO₂/km. Im Einzelfall wird vor dem Hintergrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Hybrid-/Elektro-KFZ in einzelnen Fahrzeugklassen eine temporäre Überschreitung des Grenzwertes akzeptiert.

Durch den Einsatz neuester technologischer Verfahren, wie z. B. der Nutzung von „Thin-Clients“, Virtualisierungslösungen beim Hardware- und Softwareeinsatz, Pooldruckerlösungen und der Weiterentwicklung digitaler Prozesse unter Verwendung mobiler Endgeräte werden die möglichen Maßnahmen zur Energieeffizienz konsequent umgesetzt und weiterentwickelt.

Von ihrem Dienstleister für Briefsendungen erhält die Sparkasse seit dem Jahr 2011 jährlich ein Zertifikat über den Ausgleich von Kohlendioxid (CO₂) durch die Nutzung von klimaneutralen Produkten und Services. Diese Urkunde bescheinigt der Sparkasse den Ausgleich der Menge an Kohlendioxid die bei der Beförderung ihrer Briefsendung verursacht werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Dieser Indikator wurde bislang noch nicht erhoben, da intern keine Messsysteme zur Verfügung stehen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Indikator wurde bislang noch nicht erhoben, da intern keine Messsysteme zur Verfügung stehen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Dieser Indikator wurde bislang noch nicht erhoben, da intern keine Messsysteme zur Verfügung stehen.

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

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

Dieser Indikator wurde bislang noch nicht erhoben, da intern keine Messsysteme zur Verfügung stehen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts werden die Arbeitnehmerrechte maßgeblich durch das Landespersonalvertretungsgesetz, den Tarifvertrag TVöD-S und das Landesgleichstellungsgesetz determiniert.

Die Einhaltung wird im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat sichergestellt. Die Vertretung der besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen wird von der gewählten Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen wahrgenommen.

Da die Sparkasse in ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen zentralen Faktor für den Unternehmenserfolg sieht (vgl. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ und Kriterium 3 „Ziele“), hat sie eine Personalstrategie formuliert. Einen hohen Stellenwert nimmt die Kommunikation in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Mit dem Gesprächsformat „Miteinander im Dialog“ hat sich die Sparkasse zum Ziel gesetzt, einen regelmäßigen Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Führungskräften sicherzustellen und somit eine Gelegenheit zu bieten, über gegenseitige Erwartungen zu sprechen und gemeinsame Ziele im Umgang miteinander zu formulieren. Darüber hinaus bietet die Sparkasse Münsterland Ost ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zu Beiträgen im „inside forum“, dem digitalen Hauptkommunikationskanal, zu äußern bzw. über das innerbetriebliche Impuls- und Ideenmanagement Vorschläge und Anregungen einzureichen. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ermöglichen den Abgleich des Stimmungsbildes zwischen der Sparkasse und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“). Diese Einbindung der Mitarbeiter dient u.a. der Erreichung der in der Personalstrategie definierten Nachhaltigkeitsziele (vgl. Kriterium 3 „Ziele“). Die Personalstrategie wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses überprüft. Die Zielerreichung/Zielverfehlung wird dem Vorstand und dem Aufsichtsgremium (Verwaltungsrat) zur Kenntnis gegeben und ggf. Handlungsbedarfe erörtert (vgl. Kriterium 7 „Kontrolle“).

Da die Beschäftigten ihre Tätigkeit vorwiegend an Standorten innerhalb des Satzungsgebietes ausüben, hat die Sparkasse nur **nationale** Standards bzgl. Arbeitnehmerrechte zu berücksichtigen und hält daher kein Konzept zu internationalen Standards zu Arbeitnehmerrechten vor.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen **Risiken** für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ergeben könnten. Auf eine explizite Risikoanalyse hierzu wird verzichtet.

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.

Die Sparkasse Münsterland Ost hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft ihr volles Potenzial entfalten und in ihre tägliche Arbeit einbringen können. Ihre Führungskräfte sieht die Sparkasse in diesem Zusammenhang als wichtigen Katalysator. Da die Sparkasse Münsterland Ost den tariflichen Bestimmungen des TVöD-S unterliegt, ist sichergestellt, dass Frauen und Männer in gleicher Höhe vergütet werden. Zum 01.07.2018 wurde ein neuer Gleichstellungsplan für 5 Jahre nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW erstellt und kommuniziert. Demnach soll der Anteil weiblicher Führungskräfte bis zum 30.06.2023 auf mindestens 30 % ansteigen. Ende 2019 lag dieser bei 27 % und somit über dem anfänglichen Wert von rund 26 % aus Ende 2017.

Mit ihren familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Personalentwicklung hat die Sparkasse Münsterland Ost gute Rahmenbedingungen geschaffen. Sie ermutigt Frauen, ihre eigenen beruflichen Ziele und Ambitionen nicht aus dem Blick zu verlieren und unterstützt sie dabei, ihren eigenen Kompetenzen zu vertrauen und nächste Karriereschritte aktiv zu planen. Im März 2017 erhielt die Sparkasse, zum vierten Mal in Folge, das Gütesiegel „audit berufundfamilie“ der Hertie Stiftung. Durch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Leistungskultur unterstützt. Dazu bietet sie ihren Beschäftigten u. a. folgende Leistungen und Möglichkeiten an:

- Flexible Arbeitszeiten
- Führung in Teilzeit
- Vertrauensarbeitszeit und -ort
- Homeoffice
- U-3 Betreuung: „Der kleine Däumling“
- Kinderbetreuung in den Ferienzeiten
- Kindernotfallbetreuung (Back-up Service)
- Vater-Kind-Aktionstag und Sparkassenfamilienfest
- Familienorientiertes Führen
- Sozialberatungsangebot und Gesundheitsmanagement
- Vortragsreihe zum Thema Pflege
- Teambildungsprozesse und familiengerechte Teamorganisation

Diese Maßnahmen sind nicht zeitlich begrenzt und werden fortlaufend überprüft und ggfs. angepasst.

16. Qualifizierung

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

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt das Ziel, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer unterschiedlichen Lebensphasen zu fördern. Hierfür besteht ein umfassendes Personalentwicklungskonzept. Darüber hinaus ist eine angemessene qualitative Personalausstattung sowie die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung in der Personalstrategie der Sparkasse Münsterland Ost verankert.

Ausgangspunkte für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die jährlich stattfindenden Potenzialkonferenzen sowie das jährliche „Miteinander im Dialog“-Gespräch der Führungskräfte mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daraus werden zum einen Maßnahmen abgeleitet, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen ihrer Arbeitsplätze entsprechen. Zum anderen geht es darum, die Mitarbeiter mit entsprechendem Potenzial in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern und zu unterstützen. Dazu bietet die Sparkasse ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm durch die Kooperation mit den Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe sowie hausinterne Schulungsmaßnahmen und Förderprogramme an. Die Qualifizierungsmaßnahmen richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht und einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung.

Die Prioritäten in der Mitarbeiterqualifizierung orientieren sich an der Personalstrategie sowie der daraus abgeleiteten jährlichen Personalplanung. Besonderes Augenmerk gilt der Förderung von Frauen in Führung. Der Anteil weiblicher Führungskräfte soll kontinuierlich ausgebaut werden.

Um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befähigen, die – mit Blick auf die aktuellen Rahmenbedingungen – erforderlichen Veränderungsprozesse aktiv zu begleiten, bietet die Sparkasse Qualifizierungsmaßnahmen an, u. a. einen „Digitalen Führerschein“.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen **Risiken** für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben könnten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 7 arbeitsbedingte Verletzungen dokumentiert (2018: 11). Im Berichtsjahr kam es weder zu Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen.
Die Anzahl der gearbeiteten Stunden für das Jahr 2019 ist in diesem Maße nicht abbildbar, da zum 31.12.2019 ca. 51 % der Beschäftigten die Vertrauensarbeitszeit als Arbeitszeitmodell gewählt haben.

Es gibt in der Sparkasse derzeit keine Mitarbeiter, die **keine** Angestellten sind und deren Arbeit/Arbeitsplatz kontrolliert wird.

Fälle von Berufskrankheiten oder Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter **Erkrankungen** gab es nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes hat die Sparkasse Münsterland Ost einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, der sich vierteljährlich trifft und in dem Mitarbeiter der Sparkasse vertreten sind. Der Ausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und Empfehlungen auszusprechen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2019 haben alle männlichen Angestellten 7.268 Stunden (2018: 7.041 Stunden) und alle weiblichen Angestellten 8.773 Stunden (2018: 11.106 Stunden) in die Aus- und Weiterbildung aufgewendet. Eine Differenzierung ihrer Angestellten nach Kategorien nimmt die Sparkasse nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Anzahl	Verwaltungsrat	Zweckverband
gesamt	15	73
männlich	14 (93,3 %)	58 (79,4 %)
weiblich	1 (6,7 %)	15 (20,6 %)
Altersstruktur	Verwaltungsrat	Zweckverband
< 30 Jahre	0 (0 %)	0 (0 %)
30 - 50 Jahre	4 (26,7 %)	15 (20,6 %)
> 50 Jahre	11 (73,3 %)	58 (79,4 %)

Hinweis: Die Zusammensetzung bezieht sich auf die ordentlichen Mitglieder.

Zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigt die Sparkasse Münsterland Ost insgesamt 1.096 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. 102 Azubis) - davon 62 % Frauen und 38 % Männer. Die Altersstruktur der aktiven Beschäftigten inkl. Auszubildende gestaltete sich per Jahresende 2019 wie folgt:

Altersstruktur	Angestellte
<30	22%
30-50	43%
>50	35%

Darüber hinaus sind zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 188 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die S-Servicepartner NRW GmbH, Münster, entliehen.

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

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

In der Sparkasse Münsterland Ost wurden keine Diskriminierungsvorfälle bekannt und somit mussten auch keine konkreten Maßnahmen ergriffen werden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Zum Selbstverständnis zählt für die Sparkasse Münsterland Ost die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit. Als gemeinwohlorientierte Sparkasse liegt der Fokus der Geschäftstätigkeit auf der Region. Daher werden Aufträge vornehmlich an bekannte, regionale mittelständische Unternehmen erteilt, die größtenteils auch Kunden unseres Hauses sind.

Die Sparkasse pflegt einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit ihren Lieferanten, Dienstleistern sowie Geschäftspartnern und erwartet auch von diesen einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vertragspartnern im Sinne einer sozial und ökologisch einwandfreien Wertschöpfungskette. Sie ist bestrebt, von ihren Dienstleistern und Lieferanten bei neuen Vertragsabschlüssen eine „Erklärung zur Nachhaltigkeit“ einzuholen, in der diese sich auf Nachhaltigkeitsaspekte, u.a. auf die Einhaltung von Menschenrechten, verpflichten (vgl. Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“).

Als Anstalt öffentlichen Rechts unterliegt die Sparkasse den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes für Sparkassen und den deutschen Arbeitsgesetzen. Diese hält sie konsequent ein.

In der Sparkasse werden die Maßnahmen, Mittel und Verfahren regelmäßig intern und extern geprüft und bewertet. Der Vorstand ist bei geschäftsstrategischen und geschäftspolitischen Entscheidungen verantwortlich eingebunden.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen **Risiken** für die Einhaltung der Menschenrechte ergeben könnten. Auf ein weitergehendes

Konzept zur Einhaltung der Menschenrechte wird daher unter Wesentlichkeitsgesichtspunkten (vgl. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ verzichtet. Auf eine explizite Risikoanalyse hierzu wird ebenfalls verzichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Münsterland Ost keine Indizien für den Verstoß gegen die Menschenrechte bestehen, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Münsterland Ost keine Indizien für den Verstoß gegen die Menschenrechte bestehen, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Münsterland Ost keine Indizien für den Verstoß gegen die Menschenrechte bestehen, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Münsterland Ost keine Indizien für den Verstoß gegen die Menschenrechte bestehen, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Ziel des gesellschaftlichen Engagements der Sparkasse Münsterland Ost ist die Stärkung harter und weicher Standortfaktoren für die Region in dem Bewusstsein, dass diese die Anziehungs- und Bindungskräfte von Investoren, Bürgern und Besuchern an die Region verstärken und fördern. Damit kommt das Engagement der Sparkasse mittelbar oder unmittelbar grundsätzlich allen Menschen zugute, die im Geschäftsgebiet leben und arbeiten. Dies soll insbesondere dadurch erreicht werden, dass gemeinnützige Vereine und Institutionen finanziell gefördert werden, damit sich diese mit der Realisierung von Maßnahmen im Geschäftsgebiet engagieren können. Somit leistet die Sparkasse einen nachhaltigen Beitrag zur Nutzenstiftung und Steigerung der Standortqualität. Dabei stehen der Sparkasse unterschiedliche Förderformen (Sponsoring, Spende, Sparlotterie) zur Verfügung, deren Vergabe sich an ihren veröffentlichten Grundzügen des gesellschaftlichen Engagements und an gesetzlichen und steuerlichen Vorgaben orientiert. Einmal jährlich veröffentlicht die Sparkasse auf ihrer Internetseite die vielfältigen Engagementsleistungen. Im Jahr 2019 wurden insgesamt rund 1.000 Einzelprojekte mit ca. 2,5 Mio. EUR gefördert.

Der Vorstand ist gemäß der geltenden Geschäftsführungsbefugnisse in die jeweiligen Entscheidungen über große Förderprojekte der Sparkasse mit eingebunden. Die Einhaltung der

grundsätzlichen Engagement-Prozesse wird durch die Interne Revision der Sparkasse geprüft. Ferner bestehen bei der Sparkasse Münsterland Ost fünf eigene, rechtlich selbstständige Stiftungen. Das derzeitige Stiftungskapital beläuft sich auf 60,8 Mio. EUR. Im Jahr 2019 wurden durch sie Projekte mit einem Volumen von rund 0,6 Mio. EUR gefördert. Die größte der fünf Stiftungen, die Stiftung der Sparkasse Münsterland Ost, hat ein Stiftungskapital von 50 Mio. EUR.

Das Sparkassen-Engagement dient der Förderung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Region. Daher sind damit keine negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen verbunden. Ein mögliches Risiko in Bezug auf das Kriterium „Gemeinwesen“ besteht darin, dass die Ertragskraft der Sparkasse nachlassen könnte, so dass das finanzielle gesellschaftliche Engagement nicht mehr in dem angestrebten Umfang erfolgen kann. Eine frühzeitige Kommunikation mit den entsprechenden Förderpartnern sowie eine der neuen Situation angepasste Mittelverteilung soll dazu dienen, dass sich die derzeit abzeichnenden Rückgänge in den entsprechenden Etats nicht negativ auswirken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert in EUR

Zinsüberschuss	170,5 Mio.
Provisionsüberschuss	65,9 Mio.
Sonstige betriebliche Erträge	15,2 Mio.
Personalaufwand	74,9 Mio.
Sachaufwand	62,3 Mio.
Gewinnabhängige Steuern	35,9 Mio.
Jahresüberschuss	17,1 Mio.
Sponsoring/Spenden/Sparlotterie	2,5 Mio.
Stiftungen	0,6 Mio.
Schuldnerberatungsstelle	0,1 Mio.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Für die Sparkasse Münsterland Ost sind verschiedenste Gesetze der Finanzbranche relevant. Hierzu zählt auf Länderebene insbesondere das Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen. Die Sparkasse Münsterland Ost ist Mitglied im Sparkassenverband Westfalen-Lippe (SVWL) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt kein Konzept zur politischen Einflussnahme und übt politischen Parteien gegenüber keinerlei Einflussnahme aus. Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die auf eine politische Einflussnahme hindeuten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Sparkasse Münsterland Ost erteilt keine direkten oder indirekten Geld- bzw. Sachzuwendungen an Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

In der Sparkasse Münsterland Ost existieren Leit- und Richtlinien zur Korruptionsprävention, zur Annahme von Geschenken/Vergünstigungen, zum Umgang mit Insiderinformationen, zur Vermeidung von Interessenkonflikten in der Anlageberatung und zum Datenschutz, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültig sind und den Maßstab für integeres Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen. Die Gesamtheit dieser Leitlinien und Regelungen trägt wesentlich dazu bei, Normverstöße gegen Gesetze und Verordnungen zu verhindern. Sie spiegeln Werte, Erwartungen und Verhalten der Sparkasse wider und zeigen, dass Richtlinien für integeres Handeln einen hohen Stellenwert in der Sparkasse Münsterland Ost haben und dass keine Form von Korruption/Bestechung toleriert wird.

Die Sparkasse hat eine selbständige Organisationseinheit „Beauftragtenwesen – Compliance, Geldwäscheprävention und Datenschutz“ eingerichtet und innerhalb dieser Betriebsstelle den Geldwäschebeauftragten mit unmittelbarer Unterstellung zum Vorstand zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und als zentrale Stelle zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen mit Vermögensbezug eingesetzt. Dabei stellt die Sparkasse sicher, dass die zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendigen Informationsflüsse an den Geldwäschebeauftragten gelangen und er auch in die Risikoinventur und der Bewertung der operationellen Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen eingebunden ist.

Aufgabe des Compliance-Beauftragten ist es sicherzustellen, dass die Sparkasse im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handelt und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dementsprechend leitet. Hierzu überwacht dieser die hausinternen Vorgaben und führt eigene Kontroll- und Überwachungshandlungen durch. Zur Vermeidung von Compliance-Verstößen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu angehalten, identifizierte Unregelmäßigkeiten und Verdachtsmomente zu melden. Hierzu hat die Sparkasse ein Hinweisgebersystem („Whistleblowing“) eingerichtet, bei dem sich die Beschäftigten unter Wahrung der Vertraulichkeit an den Compliance-Beauftragten wenden können. Eine weitere Aufgabe liegt in der Beratung und Unterstützung des Vorstands bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Hierzu wird dem Vorstand mindestens jährlich, bei Bedarf auch anlassbezogen, ein schriftlicher Bericht

vorgelegt.

Compliance liegt unter anderem das Bestreben zu Grunde, dass sich sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regel- und gesetzeskonform verhalten. Dieses wird unter anderem durch Dienstweisungen, Richtlinien, Leitfäden sowie durch regelmäßige Schulungen und Kontrollen sichergestellt. Hierbei sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Funktionsbereichen selbst in der Verpflichtung, ihrem Verantwortungsbereich entsprechend zu agieren und ihr Wissen diesbezüglich auf aktuellem Stand zu halten. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Vorstand. Der Compliance-Beauftragte steht hier bei Bedarf beratend und unterstützend zur Verfügung.

Die Interne Revision prüft risikoorientiert und prozessunabhängig die Wirksamkeit und Angemessenheit des Risikomanagements im Allgemeinen und des internen Kontrollsystems im Besonderen sowie die Ordnungsmäßigkeit grundsätzlich aller Aktivitäten und Prozesse. Die Einbindung der Internen Revision erfolgt darüber hinaus gemäß den MaRisk im Rahmen ihrer Aufgaben. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben besitzt die Interne Revision ein vollständiges und uneingeschränktes Informationsrecht.

Aufgrund der zu erfüllenden umfassenden gesetzlichen Rahmenbedingungen verzichtet die Sparkasse Münsterland Ost auf ein weitergehendes Konzept zu gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten.

Der Sparkasse liegen derzeit keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten und Dienstleistungen oder aus ihren Geschäftsbeziehungen **Risiken** in Bezug auf die Einhaltung relevanter Gesetze und Richtlinien ergeben könnten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Geprüft wurden 6 Betriebsstätten (von 50 gesamt) im Rahmen der Vor- Ort-Prüfung (12 %).

In der Risikobewertung der Sparkasse werden auch die Korruptionsrisiken untersucht. Erhebliche Risiken wurden dabei nicht festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Korruptionsfälle sind nicht aufgetreten. Besondere Maßnahmen waren nicht zu ergreifen.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen einer Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind nicht verhängt worden.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1