



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Kreissparkasse Köln

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Kreissparkasse Köln

Alexandra Burghardt

Neumarkt 18 - 24
50667 Köln
Deutschland

0221 227-2527
alexandra.burghardt@ksk-koeln.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: EFFAS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Kreissparkasse Köln ist ein regionales und öffentlich-rechtliches Universalkreditinstitut in Deutschland. Unser Geschäftsgebiet erstreckt sich im Kern über den Rhein-Erft-Kreis, den Rhein-Sieg-Kreis, den Rheinisch-Bergischen Kreis und den Oberbergischen Kreis. Wir setzen bei unserem Geschäftsmodell seit jeher auf langfristigen Werterhalt und nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Gemeinwohlorientierung und die finanzwirtschaftliche Versorgung der Menschen und Wirtschaft in unserer Region sind Bestandteil unseres öffentlichen Auftrags, der im Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen festgeschrieben ist. Zunehmend spielen auch ökologische Aspekte bei unserer Geschäftstätigkeit eine Rolle. Demnach verfolgen wir bei unserem Geschäftsmodell eine gute Balance zwischen sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung.

Wir stellen die finanzwirtschaftliche Grundversorgung in unserer Region sicher. Dafür sind wir flächendeckend mit unseren leistungsstarken 168 stationären und 6 mobilen Filialen mit 64 Haltepunkten, sowie 334 Geldautomaten und der Medialen Beratung für unsere Kundinnen und Kunden da. Auch digital sind wir auf allen Wegen erreichbar: mobil per Smartphone, über soziale Netzwerke oder persönlich mit der Online-Videoberatung auf unserer Homepage. So verbinden sich die Filialen, die Mediale Beratung, die telefonische Kundenberatung und das Online-Angebot der Kreissparkasse Köln zu einem integrierten Omnikanalangebot mit hohem Komfort für die Kunden.

Wir betreuen unsere rund eine Million Privat-, Firmen-, kommunale und institutionelle Kunden ganzheitlich in allen Finanzangelegenheiten. Unsere faire Beratung und eine auf Langfristigkeit ausgerichtete Kundenbeziehung sind uns wichtig. Wir ermöglichen allen Kunden, auch wirtschaftlich schwächeren Personen, die Teilnahme am Wirtschaftsleben. Letzteres ergibt sich einerseits aus unserem eigenen Verständnis von nachhaltiger, auf alle Zielgruppen in der Region ausgerichteten Geschäftspolitik. Andererseits entsprechen wir damit auch unserem öffentlichen Auftrag im Sinne des Sparkassengesetzes NRW. Dazu gehören auch das Angebot von Basis-Bankdienstleistungen für jedermann und die Vergabe von Kleinkrediten zu fairen und verlässlichen Konditionen.

Unser Leistungsangebot in der Anlageberatung reicht von der Beratung unserer Privatkunden über die Vermögens- und Wertpapierberatung bis hin zum Private Banking, einschließlich der Vermögensverwaltung und Finanzplanung. Unser Portfolio an nachhaltigen Wertpapierlösungen wurde deutlich ausgeweitet. Damit tragen wir dem zunehmenden Interesse unserer Kunden an Geldanlagen mit besonderem ökologischen

oder sozialen Anliegen Rechnung.

Unser Kreditgeschäft reicht von privaten Kleinkrediten über Immobilienfinanzierungen bis hin zu Unternehmens- und Kommunalfinanzierungen. Zunehmend rücken hier auch Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz in Unternehmen, Kommunen und privaten Haushalten in den Mittelpunkt des Interesses. Außerdem bieten wir unseren Kundinnen und Kunden moderne und sichere Zahlungsverkehrslösungen.

Spezielle Beratungsleistungen bieten wir z.B. für Versicherungen, Existenzgründungen, Förderkredite oder die Finanzierung erneuerbarer Energien an.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir unseren Kunden bei ihrer eigenen Transformation zu mehr Nachhaltigkeit beratend zur Seite stehen und ihnen dafür geeignete Produktlösungen anbieten und/oder Kontakte zu Spezialisten im Haus oder im Sparkassenverbund vermitteln. Daneben fördern wir auch eine nachhaltige regionale Wirtschafts- und Infrastruktur in unserem Geschäftsgebiet und richten unser Haus – abgestimmt auf die Bedarfe unserer Kunden und Kundinnen - zukunftsweisend aus.

Mit 3.441 Mitarbeitenden gehören wir zu den größten Sparkassen Deutschlands. Ihnen sind wir ein verantwortungsvoller Arbeitgeber. Chancengleichheit ist in unserer Geschäftsstrategie ausdrücklich festgeschrieben. Spezielle Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Gesundheit sind nur zwei Beispiele unserer modernen Beschäftigungspolitik. Ziel ist es unverändert, ein leistungsfähiges, partnerschaftliches und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Vielfalt und Verschiedenheit sind dabei nachhaltige Grundlagen für Erfolg.

Die von uns erwirtschafteten Erträge kommen den Menschen in unserer Region zu Gute: Durch unser gesellschaftliches Engagement tragen wir auf vielfältige Weise zu einer positiven Entwicklung der Lebensqualität in der Region bei. Das Engagement der Kreissparkasse Köln in ihren Trägerkreisen wird auch zukünftig durch gemeinwohlorientierte Förderaktivitäten in Form von Spenden- und Sponsoringleistungen sowie über ihre Stiftungen abgerundet.

Die Kreissparkasse Köln ist Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) und dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) angeschlossen. Sie wird ebenso wie die übrigen Sparkassen in Deutschland durch ein anerkanntes, institutsbezogenes Einlagensicherungssystem der Sparkassen Finanzgruppe geschützt. Die Mitglieder stehen füreinander ein und gewährleisten den Bestand der Institute. Auf diese Weise schützt die Institutssicherung auch die Einlagen der Sparkassenkundinnen und -kunden.

Dafür stehen wir:

- Wir wirtschaften verantwortungsvoll und langfristig in unserer Region.
- Wir eröffnen den Menschen, der regionalen Wirtschaft und den Kommunen Zugang zu Finanzdienstleistungen.
- Wir achten geltendes Recht.
- Wir treten gegen jede Form von Korruption und Bestechung ein.

- Wir achten die Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Wir treten gegen jede Form von Diskriminierung im Sinne der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO, International Labour Organization) ein.
- Wir treten gegen jede Form der Zwangsarbeit im Sinne der ILO Kernarbeitsnormen ein.
- Wir treten gegen Kinderarbeit im Sinne der ILO Kernarbeitsnormen ein.
- Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.
- Wir wirtschaften ressourcenschonend.
- Wir streben die Verbesserung unserer Umweltwirkung u.a. durch den Einsatz erneuerbarer Energien an.
- Wir fördern das Umweltbewusstsein und unterstützen unsere Kundinnen und Kunden in der Entwicklung und Nutzung umweltfreundlicher Technologien.
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden langfristige Beschäftigungsperspektiven.
- Wir fördern das Gemeinwohl in unserer Region.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Kreissparkasse Köln ist berichtspflichtig im Sinne des CSR -Richtlinie- - Umsetzungsgesetzes und wendet in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung die 20 Kriterien des DNK an. Der Nachhaltigkeitsbericht der Kreissparkasse Köln steht ausschließlich digital unter www.ksk-koeln.de/nachhaltigkeit als pdf zum Download zur Verfügung.

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.

Nachhaltigkeit ist in unserer Geschäftsstrategie explizit festgeschrieben:

Für die Kreissparkasse Köln steht wirtschaftlicher Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung im Einklang. Im Geiste unseres öffentlichen Auftrags agieren wir verantwortungsvoll gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Trägerkreisen, Lieferanten sowie der Umwelt. Wir wollen dazu beitragen, dass die Menschen auch künftig in einer lebenswerten Region zu Hause sind.

Durch dieses Verständnis werden bei der strategischen Planung Einflussfaktoren berücksichtigt, die über wirtschaftliche und rechtliche Aspekte hinausgehen. Dazu zählen beispielsweise die Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Geschäftstätigkeit und gesellschaftliche Faktoren wie demographischer Wandel oder Digitalisierung.

Ergänzt wird dieses Verständnis durch das Sparkassengesetz NRW, in dem der öffentliche Auftrag von Sparkassen festgeschrieben ist. Für uns bedeutet dies u. a., dass wir die Aufgabe haben, die geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung und Wirtschaft in unserem Geschäftsgebiet sicher zu stellen. Wir stärken den Wettbewerb im Kreditgewerbe und fördern die finanzielle Eigenvorsorge und Selbstverantwortung. Wir führen unsere Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen. Gewinnerzielung ist nicht Hauptzweck unseres Geschäftsbetriebes.

Es ist unser Ziel, unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich und schrittweise zu verbessern (vgl. Kriterium 3). Dabei orientieren wir uns insbesondere an internationalen Standards (z. B. dem UN Global Compact, Principles for Responsible Banking) und unseren Branchenstandards. Die Kreissparkasse Köln ist bestrebt, sich abzeichnende, neue und für ihr Geschäftsmodell relevante Nachhaltigkeitsanforderungen frühzeitig zu erkennen und in enger Kooperation mit verschiedenen Partnern innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe (DSGV, RSGV, etc.), sowie gemeinsam mit externen Partnern anzugehen. Darüber hinaus

wirkt die Kreissparkasse Köln im Sustainable Finance Beirat der Bundesregierung mit und trägt so dazu bei, die Bedarfe der Kreditwirtschaft, insbesondere auch unserer mittelständischen Kundschaft, bei der Bundesregierung zu vertreten.

Für die operative Umsetzung dieses Ziels orientieren wir unsere Maßnahmen an einer bei Sparkassen etablierten Systematik („Nachhaltigkeitslandkarte“), die das Unternehmen in verschiedene Handlungsfelder einteilt

Strategie und Steuerung

- Geschäftspolitik
- Eigengeschäft
- Compliance
- Risikomanagement

Geschäftsbetrieb

- Personal
- Bauorganisation
- Betriebsökologie und Klima
- Mobilität
- IT
- Lieferanten und Einkauf

Kundengeschäft

- Ganzheitliche Beratung/S-Finanzkonzept
- Finanzierungsprodukte
- Spar-, Anlageprodukte und Zahlungsverkehr

Kommunikation

- Stakeholderdialoge
- Wesentlichkeit
- Reporting
- ESG-Ratings
- Berichterstattung
- Gesellschaftliches Engagement

Die Planung und Umsetzung von Maßnahmen erfolgt in Abstimmung mit einem eigens eingerichteten „Koordinierungsteam Nachhaltigkeit“. Es besteht aus neun Mitarbeitenden, die die Bereiche der jeweiligen Handlungsfelder repräsentieren. Das Koordinierungsteam trifft sich mindestens vierteljährlich. Nachhaltigkeitsthemen werden von dort aus zur Ausarbeitung bzw. Umsetzung in die einzelnen Fachbereiche getragen.

Aus der regelmäßigen Bewertung der einzelnen Handlungsfelder im Rahmen einer Bestandsaufnahme (i. d. R. alle zwei Jahre mit einem externen Experten) lassen sich unsere Stärken und Potenziale erkennen und damit auch konkrete Maßnahmen zur Verbesserung unserer nachhaltigen Wirkung herleiten (vgl. Kriterium 6).

Unser Nachhaltigkeitsverständnis begreifen wir als Chance und Notwendigkeit, um auf Dauer erfolgreich am Markt zu bestehen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden und das Angebot von nachhaltigen Produkten tragen zu

Vertrauen und Bindung unserer Kundschaft bei. Ein umsichtiger und partnerschaftlicher Umgang mit unseren Mitarbeitenden trägt darüber hinaus zu einer hohen Qualität und guten Beratung bei. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit unseren Trägern. Unser gesellschaftliches Engagement und der Schutz unserer Umwelt tragen zum Erhalt einer lebenswerten Region bei, in der wir dauerhaft wirtschaften wollen.

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.

Gesellschaftliche Veränderungen in unserem Geschäftsgebiet und übergeordnete Entwicklungen haben Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit und werden im Rahmen eines jährlichen Strategieprozesses analysiert. Zu den größten Herausforderungen zählen aktuell die Niedrigzins- bzw. Negativzinspolitik, ein durch neue Wettbewerber verändertes Marktumfeld, die zunehmende Regulatorik und nicht zuletzt die Klimakrise. Daneben sind z.B. Themen wie Migration, Inklusion und Digitalisierung der Gesellschaft ein Kern unserer Betrachtung. Diese Veränderungen führen zu veränderten Erwartungen der Stakeholder an die Kreissparkasse Köln und zu einer Überprüfung und Anpassung von Vorgehensweisen in unserem Haus. Identifikation von wesentlichen Themen für die Kreissparkasse Köln:

Baustein 1: Veränderungen aufgrund interner Strategiearbeit:

Bei der Kreissparkasse Köln wurden Ende 2020 über eine strukturierte Marktevaluierung und die Auswertung externer Studien zukunftsweisende Themen identifiziert und mit Beteiligung der zweiten Managementebene priorisiert. Es gingen über 20 Strategiethemata in das Portfolio der Strategiearbeit ein, unter anderem das Thema Nachhaltigkeit. Auf der Basis erfolgte:

1.1 Konkretisierung des strategischen Themas Nachhaltigkeit: Im Nachhaltigkeits-Kompass 2020 (vgl. Kriterium 7) wurden Potenziale für eine Weiterentwicklung aufgezeigt. Die Themen ESG-Kriterien im Kreditgeschäft und Nachhaltigkeit im Risikomanagement stehen im Fokus dieser Weiterentwicklung. Dafür wurde vom Nachhaltigkeitsmanagement eine Meilensteinplanung vorgenommen.

1.2 Erarbeitung der zukünftigen Vorgehensweise Die Schwerpunktthemen werden in bereichsübergreifenden Teams unter Federführung des Nachhaltigkeitsmanagements ausgearbeitet. Eine Vernetzung zum Fortschritt erfolgt regelmäßig im Strategieteam (vgl. 1), das aus Mitgliedern der zweiten Managementebene besteht und zur Vorbereitung der Vorstandsentscheidung herangezogen wird. Für die Ende 2020 identifizierten Schwerpunkte befinden wir uns noch in der Ausarbeitung unserer zukünftigen

Vorgehensweise.

1.3 Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit Die vom Vorstand beschlossenen Veränderungen/Vorgehensweisen werden anschließend „in Linie“ im jeweiligen Fachbereich unter Beteiligung des Nachhaltigkeitsmanagements umgesetzt und wirken sich auf Produkte und Prozesse der Kreissparkasse Köln aus. Sie fließen außerdem in unsere Geschäftsstrategie und ggf. Teilstrategien ein und konkretisieren unsere Nachhaltigkeits-Ambitionen.

Vorteil:

- Veränderungsprozesse beruhen auf fundierter Marktrecherche
- Hohes Involvement von Vorstand und zweiter Managementebene von Beginn an
- Strukturiertes Vorgehen
- Gute Kompatibilität zu unserem hausinternen Geschäftsstrategieprozess

Nachteil:

- Anpassung von operativen Prozessen (vgl. 1.2) sind z.T. abhängig von verschiedenen Dienstleistern.

Baustein 2: Veränderungen aufgrund veränderter Erwartungen der Stakeholder: Neben der eigenen Identifikation von Strategiethemata spielen auch die Anforderungen unserer Stakeholder eine Rolle bei unserer nachhaltigen Entwicklung. In 2019 wurden je 1.000 KundenInnen und NichtkundenInnen ab einem Alter von 18 Jahren von imug im Auftrag der Dekabank (Wesentlichkeitsanalyse) zu ihrem Interesse am Thema „Nachhaltigkeit und Banken“ befragt. Sie zeigt hoch priorisierte Aspekte der Befragten im Kontext Nachhaltigkeit auf, die sich auch auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken:

1. Faires Verhalten gegenüber Kunden (sehr wichtig)
2. Seriöse und zuverlässige Unternehmensführung (wichtig)
3. Angebot an nachhaltigen Sparprodukten (wichtig)
4. Wirtschaftlicher Beitrag in der Region (wichtig)
5. Faire und attraktive Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (weniger wichtig)
6. Energiesparen und Klimaschutz in der eigenen Geschäftstätigkeit (weniger wichtig)

Diese Aspekte zählen zu unserem natürlichen Verständnis von Unternehmensführung und Umgang mit Kunden (1, 2, 4 und 5) und fließen in die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Geschäftstätigkeit mit ein (3 und 6). Teilweise befinden sich Themen sowohl in der Sparkassenfinanzgruppe als auch bei uns noch in Entwicklung (nachhaltige Sparprodukte) und werden aktiv von uns begleitet.

Abweichend vom Befragungsergebnis legen wir auch einen hohen Wert auf das Thema Energiesparen und Klimaschutz.

Vorteil:

- Enge Orientierung an den Stakeholdern möglich
- Erkennen von Entwicklungen, Veränderungen und Schwerpunkten bei den unterschiedlichen Zielgruppen

Nachteil:

- Inhaltliche Schwerpunkte der Sparkasse und der Befragten können voneinander abweichen (nachhaltige Sparprodukte vs. Klimaschutz in der eigenen Geschäftstätigkeit)

Baustein 3: Veränderungen aufgrund regulatorischer Anforderungen

Auch die zunehmend regulatorischen Anforderungen – wie sie zum Beispiel im BaFin-Merkblatt formuliert sind - wirken sich auf die Geschäftstätigkeit aus, z.B. durch stärkere Berücksichtigung von Risikoaspekten.

Vorteil:

- Einheitliche, klare Anforderungen an die Kreditwirtschaft

Nachteil:

- Für die Umsetzung werden bestimmte Voraussetzungen (Daten, Technik, Prozesse) benötigt, die nicht in allen Fällen zur Verfügung stehen.
- Angemessenheit, Proportionalität und Machbarkeit nicht immer passend zum Geschäftsmodell von Sparkassen mit öffentlichem Auftrag abgestimmt

Die identifizierten Veränderungen mit Nachhaltigkeitsbezug wirken sich direkt oder indirekt auf folgende Handlungsfelder aus:

Strategie und Steuerung:

Nachhaltigkeit wirkt sich über die verschiedenen Handlungsfelder im Gesamthaus aus, wird sukzessive und planvoll weiterentwickelt und dementsprechend in der Geschäftsstrategie verankert.

Geschäftsbetrieb:

Hier stehen die Belange der Mitarbeitenden, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und der Umgang mit Lieferanten und Dienstleistern im Fokus.

Zufriedene Mitarbeitende ist unsere wichtigste Ressource. Es wird der Kreissparkasse Köln als Arbeitgeberin wie bisher so auch künftig gelingen, den Mitarbeitenden zukunftsfähige, sichere und moderne Arbeitsplätze zu bieten. Zur Erfüllung der Pariser Klimaziele streben wir an, unseren CO₂-Verbrauch noch stärker zu reduzieren, nachhaltige Mobilität auszubauen und unsere Lieferanten und Dienstleister zu ressourcenschonendem Handeln zu motivieren.

Kundinnen und Kunden:

Die Belange unserer Kundinnen und Kunden stehen im Fokus unserer Kerngeschäftsentwicklung. So hat die deutlich gesteigerte Nachfrage an nachhaltigen

Finanzprodukten dazu geführt, dass wir unser entsprechendes Wertpapierangebot im Jahr 2020 deutlich erweiterten. Im Aktivgeschäft greifen wir überwiegend auf die Angebote der Förderbanken zurück. Das Angebot an nachhaltigen Sparprodukten ist gemäß der Wesentlichkeitsanalyse aus Sicht der Kunden ein wichtiges Thema. Aktivitäten des DSGV dazu begleiten wir aktiv und halten die Umfeldentwicklungen dazu im Blick.

Kommunikation und Gesellschaftliches Engagement:

Wir berichten regelmäßig über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Auf Grund der Größe unseres Hauses sind wir verpflichtet, einen nichtfinanziellen Bericht zu erstellen. Darüber hinaus präsentieren wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen einmal jährlich im Kompaktbericht Nachhaltigkeit, der auf interessante und anschauliche Weise unser Engagement darstellt. So kommen wir dem in der Wesentlichkeitsanalyse dokumentierten Informationsinteresse von Sparkassenkunden nach. Um hier noch transparenter zu werden,

- wollen wir auch unsere Mitarbeitenden noch besser zu unseren Aktivitäten im Kontext Nachhaltigkeit informieren,
- stellen wir aktuelle Informationen regelmäßig auf unserer Homepage und social media Kanälen bereit (z.B. Rating-Ergebnisse, Zeichnung der Klimaschutz-Selbstverpflichtung, Nachhaltigkeitsaktivitäten).

Die Kreissparkasse Köln engagiert sich in ihren Trägerkreisen durch Beteiligungen an Gründer- und Technologiezentren sowie an Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaften und unterstützt den Bildungssektor, um hierdurch zu einer weiter prosperierenden Entwicklung in der Region beizutragen.

Das Engagement der Kreissparkasse Köln wird darüber hinaus als regionaler Partner durch gemeinwohlorientierte Förderaktivitäten in Form von Spenden- und Sponsoringleistungen, sowie über ihre Stiftungen abgerundet. Dies gilt es fortwährend auf verschiedene Art und Weise in der Region zu kommunizieren, um das positive Bewusstsein noch weiter zu stärken.

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.

Auf Grundlage unseres Nachhaltigkeitsverständnisses wurden drei Nachhaltigkeits-Ziele für die Kreissparkasse Köln definiert und in unserer Geschäftsstrategie verankert.

- Die nachhaltige Wirkung der Kreissparkasse Köln soll verbessert werden.
- Der CO₂-Fußabdruck der Kreissparkasse Köln soll reduziert werden. Wir streben eine Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks von jährlich mindestens 3% an.
- Die Wahrnehmung unserer Nachhaltigkeit soll verbessert werden.

Das Klimaziel (Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks), die Umweltwirkung unseres Geschäftsbetriebs zu verbessern, dient als oberste Leitlinie. Hierauf liegt bewusst seit langem unser Fokus, da Klimaveränderungen eine wesentliche Rolle spielen, auch für die Gesellschaft. Dies haben wir früh erkannt und unser Klimaziel von Beginn an hoch priorisiert.

Dieser Bedeutung trugen wir in 2020 u.a. dadurch Rechnung, dass wir auch die Klimaschutzselbstverpflichtung deutscher Sparkassen unterzeichneten. Deren Anforderungen erfüllen wir teils heute schon (z.B. Bezug von Ökostrom, umweltfreundlichere Mobilität, Erreichung von Klimaneutralität). Die Anhebung unseres CO₂-Einsparziels auf 3% p.a. unterstreicht die Priorisierung unserer Umweltziele. Auch die zukünftige Optimierung unseres Büromaterials im Hinblick auf die Verbräuche und zu Gunsten von Umweltprodukten ist uns zur Unterstützung unseres Klimaziels wichtig. 2017 erhoben wir erstmals den CO₂-Fußabdruck der Kreissparkasse Köln. Die Erhebung erfolgt anhand der Systematik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Auf Basis dieser strukturierten Datenermittlung können noch gezielter Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. In 2020 übertrafen wir das von uns gesetzte Klima-Ziel erneut (vgl. Kriterium 11). Darüber stellten wir unseren Geschäftsbetrieb auch in 2020 klimaneutral. Den verbleibende CO₂-Fußabdruck haben wir durch ein ausgewähltes Klimaschutzprojekt kompensiert. Hierbei ist es uns zunehmend wichtig, in unseren Trägerkreisen einen aktiven Beitrag zur Klimawirkung zu leisten. Daher entschieden wir uns, unvermeidbare Restemissionen aus 2020 mit einem Umweltschutzprojekt zu kompensieren, das auch eine Aufforstung in den regionalen Wäldern ermöglicht.

Unser Kommunikationsziel (Steigerung der Wahrnehmung unserer Nachhaltigkeit) wird ebenfalls hoch priorisiert und wirkt in zwei Richtungen: Durch interne Kommunikationsmaßnahmen wollen wir unsere Mitarbeitenden intensiver für Nachhaltigkeit sensibilisieren, damit sie unsere Kunden mehr und mehr bei ihrer persönlichen Transformation gerade auch in der Beratung kompetent zu mehr Nachhaltigkeit begleiten können. Gleichzeitig möchten wir unserer Kundschaft und der Öffentlichkeit unsere Geschäftsphilosophie als verantwortungsvolles und regionales Unternehmen näherbringen. Die Zielerreichung wird zum Beispiel anhand einer Wesentlichkeitsanalyse, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, bewertet. In der Wesentlichkeitsanalyse 2019 (imug und DSGVO) war die Wahrnehmung unserer Nachhaltigkeitsleistung etwas rückläufig. Es ist uns auch wichtig, unsere Stakeholder zukünftig noch aktiver an unserem Nachhaltigkeits-Engagement teilhaben zu lassen, sei es durch spezielle Veranstaltungen zu Themen mit Nachhaltigkeitsbezug oder bei regionalen Mitmachaktionen im Geschäftsgebiet.

Zur Verbesserung der nachhaltigen Wirkung der Kreissparkasse Köln orientieren wir unsere Maßnahmen an einer bei Sparkassen etablierten Systematik („Nachhaltigkeitslandkarte“), die das Unternehmen in verschiedene Handlungsfelder einteilt. Für diese Handlungsfelder wird regelmäßig (i. d. R. alle 2 Jahre) eine externe Bestandsaufnahme (Nachhaltigkeits-Kompass) durchgeführt, die alle Handlungsfelder mit einem Reifegrad versieht. So können wir zielgerichtet die Handlungsfelder mit dem größten Handlungsbedarf identifizieren und

unsere Nachhaltigkeitswirkung insgesamt messen.

Die letzte Bestandsaufnahme dieser Art wurde Ende 2020 durchgeführt. Wir erzielten ein deutlich oberhalb des Sparkassendurchschnitts liegendes Ergebnis, welches im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme eine Verbesserung unserer nachhaltigen Wirkung belegt. Als weitere neutrale und externe Validierung dienen darüber hinaus unsere ESG-Ratings, die ähnliche Themen aus einer anderen Perspektive beleuchten. ISS ESG bestätigte unsern Prime-Status in 2020 erneut, von imug wurde unser bisheriger Wert B (positiv) in der Gesamtbewertung ebenfalls bekräftigt.

Es gibt weitere Handlungsfelder, denen wir uns intensiv widmen möchten. Ein Thema, das wir in 2021 strukturiert angehen, ist die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Kreditgeschäft.

Die von uns definierten Nachhaltigkeits-Ziele zählen auf die Sustainable Development Goals (SDGs) ein, wie zum Beispiel unser CO₂-Reduktionsziel. Unser Geschäftsmodell leistet darüber hinaus zahlreiche Beiträge zur Erreichung der SDGs, wie z.B. hochwertige Bildung (Kreissparkasse Köln als Ausbildungsbetrieb und führend in Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung sowie Bildungsförderung in Stiftungen), Gesundheit und Wohlergehen (Gesundheitsmanagement der Kreissparkasse Köln), Industrie/Innovation/Infrastruktur (Gründerberatungen und Existenzgründungsfinanzierungen), um nur einige Beispiele zu nennen. Hohes Engagement leisten wir zudem im Bereich Soziales in unserer Region, zum Beispiel durch die Kooperation mit zahlreichen Vereinen und gemeinnützigen Institutionen vor Ort (vgl. Kriterium 18).

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 Finanzdienstleister unterscheidet sich unsere Wertschöpfungskette von der eines Produktionsunternehmens. Die Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Wertschöpfungskette sind damit branchentypisch gering.

Im Wesentlichen sind wir ein regionaler Finanzintermediär mit folgender Wertschöpfungskette: Wir nehmen Geld unserer Kundschaft in Form von Einlagen entgegen und geben es in unserer Region wiederum als Kredite aus. Aufgrund des im Sparkassengesetz NRW festgeschriebenen Regionalprinzips erstreckt sich unser Geschäftsgebiet im Kern über den Rhein-Erft-Kreis, den Rhein-Sieg-Kreis, den Rheinisch-Bergischen Kreis und den Oberbergischen Kreis.

In der Wertschöpfungskette unseres Kerngeschäftes werden die folgenden Nachhaltigkeitsaspekte bereits beachtet:

- Wir setzen bei unserem Geschäftsmodell auf langfristigen Werterhalt und nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Gemeinwohlorientierung und die finanzwirtschaftliche Versorgung der Menschen und Wirtschaft in unserer Region sind Bestandteil unseres öffentlichen Auftrags.
- Wir sind regional tätig (s.o.), das heißt die Einlagen unserer Kunden werden entgegengenommen und in der Region als Kredite wieder ausgegeben.
- Unsere Mitarbeitenden werden nach Tarif und allen in Deutschland geltenden Schutzmechanismen beschäftigt (vgl. Kriterien 14, 15 und 16)
- In unserem Eigengeschäft (Depot A) haben wir einen Nachhaltigkeits-Filter implementiert, der auf Basis von Negativkriterien Geschäfte ausschließt, die im Zusammenhang mit Verstößen gegen den UN Global Compact (u.a. Menschen- und Arbeitsrechte, Korruption oder eklatanten Umweltverschmutzungen) stehen.

Unsere Waren und Dienstleistungen beziehen wir zu 99% von deutschen Lieferanten und Dienstleistern, die an die in Deutschland geltende Gesetzgebung gebunden sind und somit wiederum wichtige Anforderungen aus dem Themenkreis „Nachhaltigkeit“ erfüllen, da diese gesetzlich verankert sind (z. B. Menschenrechte und Mindestlohn). Aktuell verpflichten wir unsere Lieferanten und Dienstleister bereits auf die Zahlung von Mindestlöhnen. Darüber hinaus haben wir eine Richtlinie erarbeitet, anhand derer wir unsere Lieferanten und Dienstleister auf die Einhaltung einschlägiger Nachhaltigkeits-Standards (orientiert an den UN Global Compact) zunehmend verpflichten werden. Diese wurde unseren Lieferanten und Dienstleistern in 2019 zur Verfügung gestellt und wird in 2021 verbindlich in Kraft treten. Zusätzlich finden anlassbezogen Gespräche zu Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette mit den jeweiligen Dienstleistern (bspw. zu der Verpackung von Material/Werbegeschenken) statt. Wir planen zum Beispiel eine Nachhaltigkeitsanalyse bzgl. unseres Materialeinkaufs durchzuführen, um daraus abzuleiten, welche Umweltartikel wir als Alternative zu herkömmlichen Büromaterial einsetzen können, sofern der entsprechende Prozess nicht rein digitalisiert darzustellen ist.

Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeit betrachten wir derzeit weitere Aspekte unseres Kerngeschäftes und entwickeln Maßnahmen, um Nachhaltigkeit auch dort stärker zu integrieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit hat der Vorstand. Die operative Verantwortung und das Nachhaltigkeitsmanagement sind als Stabsstelle vorstandsnah angesiedelt. Ein Koordinierungsteam aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Unternehmensbereiche und gemäß den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitslandkarte stellt die Vernetzung und den Wissenstransfer der unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Kreissparkasse Köln sicher. Außerdem identifiziert es Handlungsbedarf, bringt Vorschläge für Maßnahmen ein und überwacht die Zielerreichung. Darüber hinaus gibt es seit Ende 2017 einen Energie- und Umweltbeauftragten, zu dessen Aufgaben u.a. die Erhebung und Auswertung der Energieverbräuche der gesamten Kreissparkasse Köln und die Optimierung bzw. Reduzierung der Energie- und Ressourcenverbräuche gehören.

6. Regeln und Prozesse

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

Geschäftsstrategie und Nachhaltigkeitsziele werden auf Grundlage der in der Sparkassenfinanzgruppe etablierten „Nachhaltigkeitslandkarte“ (vgl. Kriterium 1) operationalisiert. Diese umfasst die Handlungsfelder „Strategie und Steuerung“, „Geschäftsbetrieb“, „Kundengeschäft“ und „Kommunikation“. In jedem Handlungsfeld sind konkrete Maßnahmen und Produkte hinterlegt. Zusätzlich kommen Impulse aus den Verbänden, 2020 z.B. über das „Zielbild Nachhaltigkeit des DSGV“ oder die „Klimaschutz-Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen“. Die Impulse werden mit den bereits etablierten Nachhaltigkeitsleistungen abgeglichen. Potenziale werden im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele priorisiert, die vorgeben, welche Maßnahmen ausgewählt und umgesetzt werden.

Die Auswahl konkreter Maßnahmen erfolgt i. d. R. im Koordinierungsteam Nachhaltigkeit, das mind. vierteljährlich tagt. Im Vorstand oder Nachhaltigkeitsmanagement, das im Vorstandsstab angesiedelt ist, wird über die Durchführung entschieden. Die Umsetzung erfolgt i. d. R. durch die zuständigen Experten in den Fachbereichen, darüber hinaus werden weitere beteiligte Bereiche sowie ggf. der Vertrieb mit eingebunden. Nachhaltigkeitsaspekte werden in Beratungsstandards integriert (ganzheitliche Beratung), fließen in Dienstvereinbarungen ein (vgl. Kriterium 14) oder werden im Zusammenhang mit

der Beauftragung von Lieferanten und Dienstleistern berücksichtigt (vgl. Kriterium 11).

Dieses Vorgehen ist gemeinsam mit den Zielen (vgl. Kriterium 3) Bestandteil eines Management-Regelkreises, der vom Nachhaltigkeitsmanagement überwacht wird. So kann sichergestellt werden, dass sich die Umsetzung an den aktuellen Erfordernissen ausrichtet.

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 „Nachhaltigkeitslandkarte“ (vgl. Kriterium 1) ist auch die Grundlage unserer internen Steuerung. Insgesamt ist es unser Ziel, uns in allen Handlungsfeldern sukzessive und am Bedarf unserer Kunden und Kundinnen ausgerichtet, weiter zu entwickeln. Besonderen Fokus legen wir darüber hinaus auf Handlungsfelder, in denen wir Entwicklungspotenziale haben.

Für die interne Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsleistung haben wir einen mehrstufigen Prozess aufgesetzt, in dem alle relevanten Nachhaltigkeitsdaten ermittelt, zusammengetragen, geprüft und bewertet werden.

1. Datenerhebung:

In der jährlichen „Internen Datenerhebung“ pflegen wir nachhaltigkeits-bezogene Kennzahlen. Diese werden in diversen kompetenztragenden Fachbereichen (Personal, Vertriebsmanagement, Prozesse/IT u.a.) ermittelt und qualitätsgesichert an das Nachhaltigkeitsmanagement reportet. Folgende Kennzahlen werden beispielsweise erhoben:

- Handlungsfeld (HF) Geschäftsbetrieb/Personal
 - Anzahl Mitarbeitende und Führungsebene (Geschlecht/Alter)
 - Zusammensetzung der Kontrollorgane (Geschlecht/Alter)
 - Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
 - Anteil Frauen (weibliche Führungskräfte und Verwaltungsratsmitglieder)
 - Anzahl Mitarbeitende, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen (Elternzeit, Sonderurlaub, Teilzeitquote etc)
 - Anteil Schwerbehindertenquote, Krankheitsquote, Unfallanzeigen
 - Ausbildungs- und Übernahmequoten
 - Durchschnittliche Seminartage
 - Mitarbeiterqualifizierung
- HF Geschäftsbetrieb/Betriebsökologie und Klima (mit Hilfe des VfU-Tools)
 - Strom Eigenproduktion
 - Verbrauch Wasser, Papier, Strom (Anteil Ökostrom), Heizung, km-Dienstreisen
 - Abfall/Recycling-Abfall
 - THG-Emissionen: Scope 1-3

- Strom Eigenproduktion
- HF Geschäftsbetrieb/Mobilität
 - Anteil Fahrzeuge mit alternativen Antrieben im Fuhrpark
 - Anteil Mitarbeiter mit Job-Tickets
- HF Geschäftsbetrieb/Lieferanten und Einkauf
 - Anteil regionaler Anbieter am gesamten Auftragsvolumen (innerhalb der BRD, innerhalb bestimmter PLZ-Gebiete)
 - HF Kundengeschäft
 - Anzahl ganzheitliche Beratung (S-Finanzkonzept/Finanzplanung)
 - Anteil nachhaltiger Förderkredite am Gesamtkreditportfolio
 - Anteil nachhaltige Produkte am verwalteten Vermögen
 - Erhebung von Angeboten für benachteiligte Bevölkerungsgruppen (Bürgerkonto, barrierefreie Zugänge zu GAA, Online-Banking, Filiale)
 - Anzahl an Sanierungen und Umschuldungen von problemhaften Engagements von Privat- und Geschäftskunden mit grundpfandrechtl. Absicherung
 - Weiterempfehlungsbereitschaft in Prozent
- HF Kommunikation/Gesellschaftliches Engagement
 - Höhe Beitrag zum Gemeinwesen
 - Verteilung der Förderung aus dem PS-Sparen und Gewinnen im Berichtsjahr auf die Bereiche Bildung, Kultur, Umwelt usw.
 - Anzahl Schulkooperationen

2. Zusammenführen und Qualitätssicherung:

Die Kennzahlen werden im Nachhaltigkeitsmanagement in einer umfassenden Internen Datenerhebung zusammengeführt. So können wir den Entwicklungsstand ablesen und vergleichen. Die Interne Datenerhebung durchläuft hier eine zweite Qualitätssicherung.

3. Externe Bewertung:

Alle 2 Jahre werden unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im „Nachhaltigkeits-Kompass“ gemeinsam mit einem externen Nachhaltigkeitsexperten bewertet. Der zugrundeliegende Fragebogen spiegelt die Handlungsfelder der Nachhaltigkeits-Landkarte wider und ist Grundlage für die externe Bewertung: So können Fortschritt und Zielerreichung unserer Nachhaltigkeitsleistung überwacht, konkrete Potenziale identifiziert und Weiterentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Die letzte Überprüfung Ende 2020 hat folgende Indikation ergeben:

Das Gesamtergebnis der Kreissparkasse Köln liegt deutlich über dem Branchenwert, der am Kompass teilnehmenden Institute.

Geschäftspolitik: Es wurde ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement mit Steuerung, Reporting und einer guten Organisation aufgebaut.

Im Geschäftsbetrieb werden die Bereiche Betriebsökologie (vgl. Kriterium 11-13) und Personal (vgl. Kriterium 14-16) besonders positiv erwähnt.

Im Kerngeschäft wird im Eigengeschäft gezielt in nachhaltige Investments investiert, es gibt

Ausschlusskriterien für Direktanlagen; bei den nachhaltigen Anlageprodukten gibt es ein Produktangebot für alle Kundengruppen, inkl. Nachhaltiger Vermögensverwaltung (vgl. Kriterium 10).

Die „Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzabfrage“ im Rahmen der Beratung geht auf nachhaltige Anlagewünsche des Kunden ein. Sie wurde bereits im Herbst 2020 mit einem unterstützenden Schulungskonzept eingeführt.

Im Bereich Kommunikation und gesellschaftliches Engagement liegt die Umsetzung über Durchschnitt der am Kompass teilnehmenden Institute. Es gibt umfangreiche Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung im Kompaktbericht Nachhaltigkeit sowie auf der Website (www.ksk-koeln.de/nachhaltigkeit) und es werden hohe Förderungen einzelner nachhaltiger Förderbereiche (z.B. im Bereich Bildung) geleistet.

In einzelnen Handlungsfeldern (z.B. ESG-Kriterien im Kreditgeschäft) sind Intensivierungen der Nachhaltigkeitsaktivitäten möglich und werden von uns sukzessive angegangen.

Die Ergebnisse der jährlichen internen Datenerhebung und des Nachhaltigkeits-Kompass nutzen wir als Grundlage für unsere interne und externe Kommunikation.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS So6-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Rund 99% unserer Lieferanten und Dienstleister sind in Deutschland ansässig und damit an die in Deutschland geltenden Gesetze (Verbot von Kinderarbeit, Sozialversicherungspflicht, ...) gebunden. Aktuell verpflichten wir diese bereits auf die Zahlung von Mindestlöhnen. Darüber hinaus haben wir eine Richtlinie erarbeitet, anhand derer wir unsere Lieferanten und Dienstleister auf die Einhaltung einschlägiger Nachhaltigkeits-Standards (orientiert an den UN Global Compact) verpflichten. Diese schließt u.a. die Themen Menschenrechte, Anti-Diskriminierung, Arbeitnehmerrechte, Compliance, Anti-Korruption und Umweltschutz ein, wurde unseren Lieferanten bereits in 2019 zur Kenntnis vorgelegt tritt in 2021 verbindlich in Kraft. Wo immer es möglich ist, arbeiten wir mit Produzenten und Dienstleistungsunternehmen aus unserer Region zusammen. In 2020 lag der Anteil regionaler Anbieter am gesamten Auftragsvolumen bei 47,2%.

Leistungsindikator EFFAS So6-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Unsere wichtigsten und größten Dienstleister und Partner werden über unsere Dienstleistersteuerung gesteuert. Hierdurch gewährleisten wir eine gute Koordination und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie unserer Qualitätsstandards.

Eine Auditierung unserer Lieferanten in Bezug auf ESG-Kriterien findet nicht statt, da wir den überwiegenden Teil unserer Waren und Dienstleistungen von nationalen Lieferanten beziehen (rd. 99%) und damit die in Deutschland gültigen Vorschriften gelten, beispielsweise:

- Verbot von Kinderarbeit,
- alle angestellte Mitarbeitende und Auszubildende müssen eine Krankenversicherung haben,
- alle angestellte Mitarbeitende und Auszubildende partizipieren an der gesetzlichen Altersvorsorge und den sonstigen Sozialabsicherungen der Bundesrepublik Deutschland.
- Wir halten uns an die Anforderungen aus dem Entsendegesetz. Das bedeutet unter anderem: Die Dienstleister müssen die Einhaltung der tariflichen Regelungen schriftlich garantieren und bedarfsweise bereits in der Ausschreibungsphase ihre darauf basierende Kalkulation offenlegen.

Die Angebote unserer Lieferanten und Dienstleister werden einer Plausibilitätsprüfung unterzogen.

Mit unseren wichtigsten Partnerunternehmen kommunizieren wir auf Grundlage eines verbindlichen Reporting-Systems.

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.

Das Grundgehalt unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden ergibt sich aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Eine Unternehmens - erfolgsabhängige Zusatzvergütung (Sparkassensonderzahlung gem. TVöD-S) beruht auf insgesamt drei Messgrößen. Eine davon ist die Kundenzufriedenheit, die gemeinsam mit einem externen Anbieter ermittelt wird. Nachhaltigkeit ist somit ein entscheidender Teilaspekt. Es gibt keine Zusatzvergütung auf Grundlage des Verkaufs einzelner Produkte. So ist gewährleistet, unsere Kundinnen und Kunden in deren Interesse und unter Berücksichtigung ihrer Situation, ihren Zielen und Wünschen zu beraten. Gleichzeitig besteht für unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden der Anreiz und die Aufgabe, zu einem dauerhaften Erfolg der Kreissparkasse Köln nachhaltig beizutragen. Bei der Evaluation von Teilen der Vorstandesvergütung findet Nachhaltigkeit zurzeit ebenfalls

durch den Aspekt „Kundenzufriedenheit“ Berücksichtigung.

Von der BaFin wurde die Kreissparkasse Köln als potenziell systemgefährdendes Institut eingestuft. Sie gilt in Folge dessen als „bedeutendes Institut“ im Sinne der IVV. Unseren Offenlegungspflichten gemäß Paragraph 16 IVV in Verbindung mit Art. 450 CRR kommen wir jährlich umfänglich nach. Auf unserer Internetseite sind die geforderten Angaben im „Offenlegungsbericht nach Art. 450 CRR (Vergütungsbericht)“, auch nach Maßgaben der IVV und CRD IV als generelle Umsetzung von Basel III in europäisches Recht, umfänglich dokumentiert und somit öffentlich transparent 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.

Als regionales und öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gemeinwohlorientierung und die finanzielle Versorgung der Menschen und Wirtschaft unserer Region (und damit eine breite Ausrichtung) Bestandteil unseres öffentlichen Auftrages, der im Sparkassengesetz NRW festgeschrieben ist. Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind unsere

- Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Träger
- Lokale Institutionen und Kommunen
- Zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen
- Breite Öffentlichkeit (Bürgerinnen und Bürger)
- Verbände und Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

Ausgangspunkt für die Berücksichtigung der Interessen (aus Nachhaltigkeitssicht) dieser Anspruchsgruppen ist eine Wesentlichkeits-Umfrage bei unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und Trägern, die zuletzt als Online-Umfrage Ende 2019 in Zusammenarbeit mit einer auf Nachhaltigkeit spezialisierten Beratungsgesellschaft durchgeführt wurde. Das mit Abstand wichtigste Nachhaltigkeitsthema ist aus Sicht der Kunden faires Verhalten gegenüber Kunden, gefolgt von seriöser und zuverlässiger Unternehmensführung, dem Angebot nachhaltiger Sparprodukte und einem wirtschaftlichen Beitrag in der Region. Energiesparen und Klimaschutz in der eigenen Geschäftstätigkeit spielte für die befragten Stakeholder eine untergeordnete Rolle.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte Stakeholder-Veranstaltungen in 2020 nicht wie geplant durchgeführt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden, indem

das interne Vorschlagswesen auch für nachhaltigkeitsbezogene Themen genutzt wird. Hierüber kommen in erster Linie Impulse rund um Themen des Umwelt- und Klimaschutzes. Über den Personalrat, unsere drei Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die Gesundheitsmanager erhalten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, gerade auch zu sozialen Themen in Kontakt mit der Kreissparkasse Köln zu treten.

Auch aus anderen Kanälen wie z.B. der regelmäßigen Zufriedenheitsanalyse unserer Kundschaft, die auch in 2020 wieder durchgeführt wurde, werden Nachhaltigkeitsthemen zum Nachhaltigkeitsmanagement kanalisiert und fließen in den Nachhaltigkeitsprozess mit ein.

Im Zusammenhang mit der Bilanzpressekonferenz unterrichten wir über unsere unternehmerische Haltung, die Produkte, unser gesellschaftliches und soziale Engagement mit dem Ziel, Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität und Zukunftssicherung in der Region zu fördern. Der Austausch mit den einzelnen Gruppen ist auch über den jährlichen Geschäftsbericht gewährleistet. Über unsere Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung in unserer Region informieren wir regelmäßig u. a. mit unserem Kompaktbericht Nachhaltigkeit und online über www.ksk-koeln.de/nachhaltigkeit.

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.

Wir sehen Nachhaltigkeit als Chance (vgl. Kriterium 1). Dazu gehört auch, unsere Produkt- und Dienstleistungspalette regelmäßig auf Veränderungsbedarf in Bezug auf Nachhaltigkeit zu überprüfen. Dies geschieht über das Koordinierungsteam Nachhaltigkeit (vgl. Kriterium 6). Darüber hinaus führen wir den in 2019 begonnenen Design-Sprint unseres Verbundpartners Sparkassen-Innovations-Hub in 2020 fort. Das Projekt ist in das DSGVO-Projekt Sparkassen-Finanzportal überführt worden, an dem wir regelmäßig aktiv teilnehmen. Ziel ist es, Nachhaltigkeit noch stärker in unsere Produktlandschaft und Services des Onlinebankings einfließen zu lassen.

Unseren Kundinnen und Kunden bieten wir nachhaltige Finanzprodukte an. Dazu zählen u. a. nachhaltige Fonds, Anleihen und strukturierte Finanzprodukte zur Geldanlage, sowie eine nachhaltige Vermögensverwaltung. Im Bereich der nachhaltigen Geldanlage wurde unser Produktangebot im Jahr 2020 deutlich erweitert und wir verfügen nunmehr über rund 30 entsprechende Produkte. Im Kreditgeschäft erstreckt sich das Angebot auf Förderdarlehen und Eigenmittelkredite zur Finanzierung ökologischer oder sozialer Maßnahmen.

Darüber hinaus verfügen wir über spezielle Expertise in den Bereichen Wirtschafts- und Unternehmensförderung, Existenzgründungen, Förderkredite und erneuerbaren Energien. So begleiten wir unsere Kundinnen und Kunden eng bei ihren technologieorientierten Vorhaben (bspw. Finanzierung von erneuerbaren Energien oder energieeffizienter Sanierung).

Ein wichtiger Aspekt ist die Unterstützung unserer Kundschaft bei der Auswahl und Beantragung öffentlicher Förderprogramme. Wir helfen unseren Kundinnen und Kunden, passgenaue preiswerte Kredite für die Finanzierung bspw. von Energieeffizienzmaßnahmen oder sozialen Zwecke zu bekommen.

Wir sind Mitglied in technologieorientierten Vereinen und Kooperationspartner der Technologiezentren in unserer Region. Darüber hinaus bieten wir den Kommunen sowie kommunalen Dienstleistern in unserer Region eine ganzheitliche Beratung und unterstützen sie dabei, ihre Aufgabe für die Menschen und die Wirtschaft in der Region zu erfüllen:

<https://www.ksk-koeln.de/fi/home/beratung/kommunen.html>

Um Synergien zu nutzen und den Wissenstransfer zu fördern, unterhalten wir ein großes Netzwerk aus Partnerunternehmen, Verbänden, Kundinnen und Kunden, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Um bei unseren Produkten grundsätzlich eine hohe Qualität zu gewährleisten, gibt es einen strukturierten Prozess, den jedes neue Produkt und jeder neue Vertriebsweg durchlaufen muss: Dieser „Neue Produkte Prozess“ gewährleistet, dass alle relevanten wirtschaftlichen, rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen und Erfordernisse beachtet werden.

Unsere Produkte sind Finanzprodukte und -dienstleistungen wie Geldanlagen und Kredite. Quantitative Impact-Analysen unserer Produkte und Dienstleistungen finden aktuell noch nicht statt (z.B. Klimawirkung von Finanzierungen). Hierfür mangelt es zurzeit noch an einer hinreichenden Datengrundlage. Diese Problematik ist bekannt und wird derzeit in diversen, teilweise auch branchenübergreifenden Arbeitsgruppen angegangen.

Wir verbessern die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte jedoch kontinuierlich im Rahmen der Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz unseres Geschäftsbetriebs insgesamt. Dazu zählen die Reduzierung und Verbesserung der Energieeffizienz der Arbeitsplatz-IT oder das Angebot papierloser Kontoauszüge, Kreditkarten und Wertpapierabrechnungen inkl. sicherer Aufbewahrung in unserem Online-Banking. Zudem wird der Einsatz von PenPads, die eine digitale und damit papierlose Unterschrift unter Verträgen ermöglichen, kontinuierlich ausgeweitet.

Darüber hinaus pflegen wir einen engen Austausch mit wichtigen Stakeholdern in unserer Region (bspw. über unsere 13 Regionalbeiräte oder mit den öffentlichen Schuldnerberatungsstellen), um einen qualitativen Eindruck der Wirkung unserer Geschäftstätigkeit zu bekommen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Eine quantitative Bewertung der Energieeffizienz der von uns angebotenen Finanzprodukte und Finanzdienstleistungen ist aktuell noch nicht möglich (vgl. Kriterium 10). Im Eigengeschäft steht eine solche Analyse zukünftig zur Verfügung.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

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

Unsere ESG-bezogenen Investitionen fallen im Rahmen des Tagesgeschäfts verschiedener Fachbereiche an und sind daher nicht explizit bezifferbar. Hierzu zählen beispielsweise die Bewertung von Wertpapierprodukten im Rahmen eines externen und internen Researchs, Bewertung und Test neuer Technologien im Rahmen des Gebäudemanagements oder die Bewertung neuer Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden im Bereich Gesundheitsmanagement.

Zudem arbeiten Mitarbeitende unterschiedlicher Fachbereiche bei ESG-bezogenen F&E-Maßnahmen unserer Verbände mit. Diese betreffen u. a. Themen wie Finanzierung der Energiewende, ESG-Sensibilisierung im Online-Banking oder nachhaltige Geldanlagen.

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.

Wir haben strategisch verankert, dass wir ab 2020 eine Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks von jährlich 3% (vorher 2%) anstreben (vgl. Kriterium 3). Dieses Ziel wird über die Nachhaltigkeitslandkarte im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb operationalisiert (vgl. Kriterium 1 und Kriterium 6).

Unsere größte Einflussmöglichkeit auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen sehen wir in unserem Geschäftsbetrieb (insbesondere Energieverbrauch) sowie bei unseren direkten Lieferanten und Dienstleistern.

Seit 2017 erheben wir den Verbrauch von natürlichen Ressourcen mit der Systematik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Auf dieser Grundlage können wir jährlich einen vollständigen Überblick über die relevanten Kennzahlen geben und unsere Ressourcenverbräuche systematisch verringern.

Unsere wesentlichen Verbrauchsgrößen sind Energie und Papier.

Unser Energieverbrauch belief sich im Jahr 2020 auf ca. 12,6 Mio. kWh (2019: 14,2 Mio. kWh), davon sind 99% seit 2018 Ökostrom.

Unser Heizungsverbrauch ist mit 16,4 Mio. kWh Wärme (2019: 19 Mio. kWh) deutlich gesunken. Wärme, die aufgrund der Corona-Pandemie durch mobiles Arbeiten zu Hause verbraucht wurde, ist in dem Wert enthalten.

Darüber hinaus konnten wir unseren Papierverbrauch leicht reduzieren: 304 t (2019: 313,7 t). Auch den Abfall und unsere Treibhausgas-Emissionen haben wir in 2020 reduziert:

- Abfall gesamt: 452 t (2019: 631 t)
- Recycling-Abfall: 317 t (2019: 512 t)
- THG 3.898 t (2019: 4925 t)
 - Scope1: 2.380 t (2.703 t)

- Scope 2: 100 t (129 t)
- Scope 3: 1.417 t (2.093 t)

Ende 2020 unterzeichneten wir die „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften (Klimaschutz-Selbstverpflichtung)“. Damit unterstützen wir das Pariser Klimaschutzabkommen, indem wir uns verpflichten, Unternehmen, Privatpersonen und Kommunen auf ihrem Wege hin zu mehr Nachhaltigkeit und für einen wirksamen Klimaschutz durch geeignete Finanzdienstleistungen zu begleiten. Auch unseren eigenen Geschäftsbetrieb stellen wir auf diese Ziele ab und beziehen Mitarbeiter und Führungskräfte in diese Transformation mit ein, so dass Veränderungen langfristig begleitet werden und nicht als Einmaleffekt verpuffen. In 2021 wollen wir unsere Lieferanten und Dienstleister auf die Einhaltung einschlägiger Nachhaltigkeits-Standards verpflichten. Dies beinhaltet, über gesetzlichen Normen und Standards hinausgehende Bemühungen, die Umweltwirkung der eigenen Geschäftstätigkeit zu verbessern und ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Als Risiko für unseren Geschäftsbetrieb durch die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen sehen wir flächendeckende Stromausfälle. Hierfür gibt es Notfallpläne mit Verfahrensweisen. Zudem verfügen wesentliche Standorte und Abteilungen über eine Notstromversorgung.

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.

Zielsetzung und -überprüfung:

Die qualitativen Ziele zur Verbesserung der Ressourceneffizienz und des Einsatzes erneuerbarer Energien leiten sich aus unserem Klimaziel ab (vgl. Kriterium 3 und Kriterium 11). Unser Ziel ist es, den CO₂-Fußabdruck der Kreissparkasse Köln ab 2020 jährlich um 3% (vorher 2%) im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren.

Die Zielerreichung wird – ebenso wie bei den anderen strategischen Nachhaltigkeitszielen – einmal jährlich im Rahmen des internen Strategieabgleichs durch den Vorstand überwacht. Darüber hinaus wird regelmäßig im Aufsichtsorgan berichtet. Maßnahmen (Energieeffizienz, Papierverbrauch, Heizungsanlagen, ...) werden im Rahmen des Koordinierungsteams Nachhaltigkeit, bei dem u.a. unser Umweltmanager Mitglied ist, erarbeitet und durch den Vorstand beschlossen.

Bewertung von Risiken:

In dem Zusammenhang erkennbare Risiken (bspw. flächendeckender Stromausfall – vgl.

Kriterium 11) werden ebenfalls thematisiert und entsprechende Lösungsansätze erarbeitet. Stromausfall ist eines der Szenarien, das bei der Erarbeitung und jährlichen Überprüfung unseres Notfallkonzeptes berücksichtigt wird. Eine weitere Risikoidentifizierung im Hinblick auf direkte oder indirekte negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder den Produkte und Dienstleistungen als nicht produzierendes Unternehmen erfolgt aktuell nicht.

Erfassung von Verbräuchen:

Durch die Erfassung aller relevanten Verbräuche anhand der Systematik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) wird das Klima-Ziel auf einzelne Größen wie Energie, Wasser, Verkehr, Papier und Entsorgung herunter gebrochen. Durch die jährliche Erfassung werden die verschiedenen Größen künftig vergleichbar gemacht. Unser Klima-Ziel konnten wir in 2020 erneut übertreffen (vgl. Kriterium 3 und Leistungsindikatoren zu Kriterium 13).

Berichtsjahr (Vorjahreswerte zum Vergleich)	2020	2019
Wasser (m³)	49.963	60.365
Wasser je Mitarbeiter (m³)	16,8	19,7
Papierverbrauch (Tonnen)	304,0	313,7
Papierverbrauch je Mitarbeiter (kg)	102,7	102
Dienstreisen (km)	1,36 Mio.	3,83 Mio.
Dienstreisen je Mitarbeiter	459	1.248
Strom (kWh)*	12,6 Mio.	14,2 Mio.
Strom je Mitarbeiter	4.248	4.645
Anteil Öko-Strom am Gesamt-Verbrauch (%)	99%	99%
Heizung (kWh)	16,4 Mio.	19,0 Mio.
Heizung je Mitarbeiter	5.538	6.197

Maßnahmen zur Ressourceneinsparungen: (beispielhafte Aufzählung):

- Umstellung aller online geführten Depots, Darlehen und Kreditkarten auf elektronische Abrechnungen/ Dokumente soweit gesetzlich erlaubt
- Neuer papierloser und fallabschließender Girokonto Online-Produktabschluss (GiroExpress)
- Optimierung der Heizungs-, Klima- und Lüftungsanlagen in Geschäftsstellen und

Verwaltungsstandorten

- Kontinuierliche Prüfung des Photovoltaikpotentials der Kreissparkasse Köln (i.R. einer Bachelorarbeit)
- Einhaltung einer Gestaltungsrichtlinie für Filialen mit Prinzipien zu Raumaufteilung, Gestaltungselementen, mit einer Verpflichtung zur Verwendung nachhaltiger Materialien und einer entsprechenden Auswahl von Lieferanten
- Dauermaßnahmen zur Reduzierung von IT-Ausstattung und damit Ressourcenverbrauch (Clients und Drucker)

Externe Überprüfung:

Auch die aufgrund der Corona-Pandemie deutlich ausgeweiteten Möglichkeiten mobil zu arbeiten, flächendeckenden Videokonferenzen und flexibleren Kommunikationsformate trugen mit zur Ressourceneinsparung bei.

Eine weitere Grundlage zur Identifikation insbesondere von Energieeinsparmaßnahmen ist das Energie-Audit, welches wir in 2019 bereits zum zweiten Mal durchgeführt haben und das alle vier Jahre wiederholt wird. Die darin enthaltenen Ansätze oder Empfehlungen werden bedarfsorientiert angegangen, sind jedoch nicht in konkrete Konzepte eingebettet:

- PV-Anlagen bei anstehender Dachsanierung,
- Heizungspumpen oder Kühlmittel bei Austausch der Anlagen,
- LED-Beleuchtung bei entsprechenden Deckenerneuerungen,

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

452 (VJ 631) Tonnen.

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

317 (VJ 512) Tonnen (= 70% des Gesamtabfalls).

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Unser Energieverbrauch belief sich im Jahr 2020 auf ca. 12,6 Mio. kWh Strom mit einem Ökostrom-Anteil von 99% und ca.16,4 Mio. kWh Wärme.

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.

Durch die Erhebung aller wesentlichen Verbräuche über die Systematik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) (vgl. Kriterium 11) messen wir jährlich unsere klimarelevanten Emissionen. Auf dieser Grundlage soll die Klimawirkung der Kreissparkasse Köln kontinuierlich verbessert werden. Unser Ziel ist es eine jährliche CO₂-Reduktion um mindestens 3%.

Der größte Treiber unserer Klimawirkung ist unser Energieverbrauch. Diesen erheben wir bereits seit einigen Jahren systematisch. So haben wir in 2019 bereits zum zweiten Mal ein Energie-Audit durchgeführt. Hier konnten konkrete Maßnahmen zur Reduktion unserer Energieverbräuche identifiziert werden. Diese werden sukzessive in der jährlichen Maßnahmenplanung einbezogen.

Einige Beispiele für konkrete Maßnahmen, die bereits durchgeführt wurden, sind die Umstellung unserer beleuchteten Außenwerbung auf LED-Technik, die Reduzierung unserer Arbeitsplatzdrucker sowie die vermehrte Nutzung digitaler Möglichkeiten (penpads, E-Postkorb) zur Einsparung von Papier.

Den nach Reduktion noch verbleibenden CO₂-Fußabdruck kompensieren wir auch für 2020 durch Investition in ein Klimaschutzprojekt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Gesamte THG-Emissionen brutto (market-based method) in 2020: 3.898 Tonnen (2019: 4.925 Tonnen). Dies entspricht einer THG Emission von 1.312 Tonnen (2019: 1.606 Tonnen) pro Mitarbeitendem (= MAK)

Scope 1: 2.380 Tonnen

Scope 2: 100 Tonnen

Scope 3: 1.417 Tonnen

Wir konnten unser Klima-Ziel erneut übertreffen. Den noch verbleibenden CO₂-Fußabdruck von 3.898 t haben wir über ein Klimaschutzprojekt freiwillig kompensiert.

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.

Der Verantwortung für unsere Mitarbeitenden messen wir eine besondere Bedeutung bei. Erklärter Wille ist es, das leistungsfähige, partnerschaftliche und sichere Arbeitsumfeld nach wie vor zu gewährleisten. Vielfalt und Verschiedenheit sind dabei nachhaltige Grundlage für Erfolg. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir den hohen Qualitätsanspruch, den wir an uns stellen, nur mit engagierten und qualifizierten Mitarbeitenden erreichen können. Jeder einzelne trägt zum Erfolg der Kreissparkasse Köln bei und repräsentiert das Haus. Unseren Mitarbeitenden bieten wir auf Dauer angelegte Beschäftigungsperspektiven mit guten Entwicklungschancen. Der weit überwiegende Teil unserer Belegschaft lebt in unserer Region. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit liegt bei knapp 23 Jahren. Mehr als 98 Prozent der Arbeitsverträge sind unbefristet. Für unsere Mitarbeitenden gilt der Tarifvertrag TVöD für Sparkassen.

Aufgrund des Regionalprinzips erstreckt sich unsere Geschäftstätigkeit im Kern auf den Rhein-Erft-Kreis, den Rhein-Sieg-Kreis, den Rheinisch Bergischen Kreis und den Oberbergischen Kreis. Damit gilt für uns bspw. das Personalvertretungsgesetz (LPVG) für das Land Nordrhein-Westfalen.

Für die Kreissparkasse Köln gilt als Anstalt öffentlichen Rechts (vgl. Sparkassengesetz NRW) der Grundsatz der Gebundenheit. Die zutreffenden Gesetze und Verträge sind somit verbindlich. Mögliche Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte werden bereits durch die gesetzlichen Regelungen ausgeschlossen. Die Einhaltung aller für uns verpflichtenden Gesetze in Bezug auf Arbeitnehmerrechte werden durch die interne Revision sowie den Compliance Beauftragten sichergestellt. Ein darüber hinaus gehendes Konzept oder eine Zielsetzung ist daher nicht notwendig.

Ein Drittel der Mitglieder unseres Verwaltungsrats sind Mitarbeitende. Der Verwaltungsrat bestimmt die Richtlinien der Geschäftspolitik und überwacht die Geschäftsführung.

Die Interessen unserer Beschäftigten werden außerdem durch den Personalrat und die

Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv vertreten. Unterstützung leisten darüber hinaus diverse weitere, themenbezogene Beauftragte. Dazu zählen unter anderem

- Beauftragte für Arbeitsschutz und Prävention,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- Inklusionsbeauftragte sowie
- Beauftragte für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Über die Pflichten aus dem LPVG hinaus besteht in unserem Haus eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Personalrat, in der auch Themen erörtert werden, die nicht ausdrücklich mitbestimmungspflichtig sind. Hieraus resultiert eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen:

- Dienstvereinbarungen „Über freiwillige übertarifliche Entgeltleistungen“: Vorteil „nachhaltige Vergütungsbasis“
- Dienstvereinbarung „Über die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und das mobile Arbeiten bei der KSK Köln (DV Vertrauensarbeit)“: Vorteil „Verantwortung des Einzelnen und des Teams statt zentrale Vorgabe“
- „Dienstvereinbarung Suchtmittelmissbrauch: Vorteil „Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeitenden und Unterstützung Betroffener“
- Dienstvereinbarung E-Learning: Vorteil „E-Learning zählt als Arbeitszeit“
- Dienstvereinbarungen zur Nutzung von EDV-Systemen: Vorteil „selbstverantwortliche Nutzung von EDV-Elementen auch für private Zwecke“; damit Förderung der Vertrauenskultur und Ausbau digitaler Kompetenz

Unser Nachhaltigkeitsmanagement berücksichtigt die Belange unserer Mitarbeitenden, indem ein Vertreter des Personalbereichs Mitglied im Koordinierungsteam Nachhaltigkeit ist. Außerdem können Mitarbeitende unser internes Ideenmanagement nutzen, um Verbesserungsvorschläge in den betreffenden Fachbereichen zu platzieren.

Für unsere sozial nachhaltige Personalpolitik wurden wir mehrfach mit dem Siegel Arbeit Plus der Evangelischen Kirche ausgezeichnet. So hat es in der Geschichte der Kreissparkasse Köln weder bereits betriebsbedingte Kündigungen gegeben noch sind sie künftig wahrscheinlich oder geplant. Der Personalbestand überzeugt durch Konstanz im Sinne eines maßvollen, ausgesprochen moderaten Rückgangs in Kleinstschritten auf Grundlage natürlicher Fluktuation. Darüber hinaus bestätigen uns die lokalen Industrie- und Handelskammern jährlich eine „herausragende Leistung in der Berufsausbildung.“ Die Übernahme unserer Auszubildenden ist garantiert, sofern sie die festgeschriebenen Übernahmekriterien erfüllen.

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.

Wir leben eine Kultur der Chancengerechtigkeit zwischen Geschlechtern, Religionszugehörigkeiten, Nationalitäten und Menschen mit und ohne körperliche/n Einschränkungen. Chancengerechtigkeit ist bei uns ausdrücklich festgeschrieben. Eine geschlechterunabhängige Förderung der Mitarbeitenden ist uns gleichermaßen ein Anliegen wie die Beschäftigung von Menschen unterschiedlichen Alters und Herkunft.

Es wird bewusst auf die Festlegung konkreter Quoten in Bezug auf Chancengerechtigkeit verzichtet. Vielmehr ist es das Ziel, ein Klima für Chancengerechtigkeit bei den Mitarbeitenden zu fördern, beispielsweise über Qualifikationsmaßnahmen und Mentoring.

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Verdacht oder Anzeichen auf Verstöße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu melden. Unsere Führungskräfte sind unter anderem durch den absolvierten „Führungsführerschein“ und ihre Ausbildung zu Vertriebscoaches (inkludiert: Themen Achtsamkeit und Sucht) entsprechend für Sondersituationen sensibilisiert. Mitarbeitende, unabhängig von Führungsaufgaben, erleben das Thema auch in der Seminarreihe „Bewusstes Selbstmanagement“.

Ansprechpartner bei Verstößen gegen das AGG sind weiterhin der Personalrat, das Gesundheitsmanagement, die Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalbereich. Externer Ansprechpartner ist das Gesundheitszentrum Köln.

Um ungünstigen Klimata in den Teams vorzubeugen oder entgegenzuwirken können außerdem Instrumente wie das Orientierungs- oder Personalentwicklungsgespräch, die Gesprächsbegleitung, z.B. im Sinne einer Mediation, oder einer Team entwickelnden Maßnahme genutzt werden.

60% unserer Beschäftigten sind Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt 32%. Unter Einbezug personalwirtschaftlicher Prognosen und dem Potenzial an freiwerdenden Stellen in Fach- und Führungspositionen ergibt sich in den nächsten Jahren ein geringer Handlungsspielraum. Umso mehr setzen wir auf systematische Personalentwicklung und individuelle Förderung. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil im Bereich Karriere stabil zu halten und in realistischem Maße kontinuierlich zu erhöhen.

Dabei soll Frauenförderung sichtbar sein, Erfolgsmodelle vollzeitnaher exponierter Arbeitsplätze kommuniziert und ein deutlicher Focus auf "Vereinbarkeit von Familie und Karriere", nicht nur "Familie und Beruf", gelegt werden. Dazu wurde gemäß dem „Gesetz

zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG)“ ein Gleichstellungsplan entwickelt, der mit seinen operativen Umsetzungsdetails über die Anforderungen hinausgeht: Einige Beispiele:

- Individuelle, tarifvertragsorientierte Vergütung unabhängig von Geschlecht und Voll-/Teilzeit
- Spezielle Seminare für Frauen (z.B. Kommunikation)
- Spezielle Karriereberatung durch Beauftragte für Chancengleichheit
- Frauennetzwerk „Ohne Frauen geht es nicht“ zur Förderung des Austauschs und des „sichtbarer Werdens“ unserer Kolleginnen.
- Individuelle Teilzeitmöglichkeiten:
- Flächendeckende Kinderbetreuung nach Bedarf: Wohnort- oder Arbeitsplatz-nah
- Der Anteil von Frauen in exponierten (Führungs-)Aufgaben wächst leicht an. Passend zur Bereitstellung von Ressourcen und der ausdrücklichen, auch vorstandsseitigen, Anregung zur Übernahme von mehr Verantwortung befindet sich seit Jahresmitte 2017 eine Frau im Vorstand der Kreissparkasse Köln (vormals stellvertretend; seit 01.01.2021 ordentliches Mitglied); darüber hinaus ist eine Frau im Kreis der Verhinderungsvertreter des Vorstandes
- Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen laut Gleichstellungsplan 2019 – 2022 wird gelebt
- Thema „Demenz und Alter“: Unterstützung, Beratung, Begleitung, Hilfe-Vermittlung bzgl. der Eltern von Beschäftigten
- Familienfreundliche Angebote (Elternzeit, Sonderurlaub, Pflege,...)

Über Netzwerk-Aktivitäten Diversität/Chancengleichheit entwickeln wir das Thema sukzessive weiter:

- Mitwirkung im Arbeitskreis der bundesdeutsch größten 10 Sparkassen (G 10)
- Mitwirkung im Arbeitskreis rheinischer Großsparkassen
- Teilnahme am Mentoringprogramm des DSGV (Nachfrager und Anbieter)
- Mitwirkung im „Kölner Bündnis *Mit Frauen in Führung*“

Für alle Mitarbeitenden gelten flexible Voll- und Teilzeitmöglichkeiten sowie eine tarifvertragsorientierte Vergütung unabhängig vom Geschlecht. Wir sind an das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebunden. Alle Führungskräfte nehmen verpflichtend an einem Lernprogramm „Gleichbehandlung im Berufsalltag“ teil. Die Beauftragten für Chancengleichheit kümmern sich um die Gleichberechtigung unter allen Beschäftigten, nicht nur zwischen Frauen und Männern.

Speziell zur Förderung der geschlechtsunabhängigen Chancengerechtigkeit besteht eine verbindliche „Vereinbarung zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern“. Aufgrund des insgesamt hohen Frauenanteils in der Kreissparkasse Köln setzt diese (von Kolleginnen erarbeitete) Vereinbarung nicht auf eine vorgegebene Quote, sondern auf eine systematische Personalentwicklung (inkl. Coaching, Seminare und Workshops).

Weitere beispielhafte Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind:

- Der Einsatzort in den Filialen orientiert sich grundsätzlich am jeweiligen Wohnort, so dass die Zeiten für die Fahrt zum Arbeitsplatz und zurück möglichst geringgehalten werden können.
- Unsere Unterstützung der Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.
- Auf Wunsch können sich Beschäftigte bis zu 6 Monate für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen unbezahlt oder gem. den Regelungen nach Familienpflegezeitgesetz oder dem Gesetz über die Pflegezeit freistellen lassen.
- Alternativ stehen spezielle Beratungsangebote durch den Personalbereich der Kreissparkasse Köln und den Familienservice (Homecare/Eldercare) zur Verfügung. Auch für Kinderbetreuung ist Sonderurlaub möglich.
- Unsere Kooperation mit der awo bietet unseren Mitarbeitenden zahlreiche Angebote und Hilfestellungen rund um Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie Coaching-Angebote für verschiedene Lebenslagen. Workshops und Fachvorträge zum Thema „psychische Belastungen“ runden das umfangreiche Angebot ab.

Gesundheitsförderung

Darüber hinaus sichert ein professionelles Gesundheitsmanagement mit umfänglichen Angeboten zur Gesunderhaltung auch die Integration von Menschen mit Einschränkungen sowie ein optimales betriebliches Eingliederungsmanagement nach Langzeiterkrankungen. Seit 2007 verfügt die Kreissparkasse Köln über ein institutionalisiertes Gesundheitsmanagement inkl. Schwerbehindertenvertretung. Das Angebot gilt für alle Beschäftigten und fördert aktiv den Gedanken der Inklusion. Es umfasst

- Präventiv-Maßnahmen:
 - Entspannungskurse, Wirbelsäulen-Check, Vortragsveranstaltungen oder individuelle Gesundheits- und Ernährungsberatung,
- Anreize für Sportangebote:
 - Betriebssportgemeinschaft mit z.T. monetärer Unterstützung von bestimmten Sportarten
- Seminar- und Beratungsangebote zu verschiedenen Themen (z.B. Ergonomie am Arbeitsplatz, Demenz, Sucht und Achtsamkeit) mit dem Ziel eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern.

Auch besteht ein kostenloses Angebot eines psychologischen Gesundheitscoachings bei persönlichen wie beruflichen Grenzsituationen. Hinzu kommt ein breites Angebot an Betriebssportmöglichkeiten.

Die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements wird u.a. über diverse Netzwerkaktivitäten und Kooperationen sichergestellt, z.B. mit dem ASV Köln, Diplomwissenschaftlern, Verbänden, Instituten und (Sport-)Therapeuten.

Für unser umfangreiches Gesundheitsmanagement wurden wir bereits mehrfach ausgezeichnet, z.B. mit dem Excellence-Siegel des Corporate Health Awards oder durch die Unfallkasse.

Für das betriebliche Eingliederungsmanagement nach langer (krankheitsbedingter) Abwesenheit besteht eine enge Verzahnung zwischen Gesundheitsmanagement, Personalbereich und Personalrat. Hierüber werden für die Mitarbeitenden individuelle Lösungen zur Wiedereingliederung geschaffen und eine intensive persönliche Begleitung ermöglicht.

Für unsere Mitarbeitenden gilt der Tarifvertrag TVöD für Sparkassen. Die Vergütung erfolgt unabhängig von Geschlecht oder Teilzeitvertrag.

Seit 2008 bekennen wir uns als offizieller Unterzeichner zur Charta der Vielfalt. Zudem unterstützen wir die Normen und Werte der International Labour Organisation im Sinne der Vereinten Nationen.

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.

Mit knapp 280 Auszubildenden gehören wir zu den größten Ausbildungsunternehmen in unserer Region, wobei sich die Anzahl neuer Auszubildender am perspektivischen Wert künftiger Beschäftigungszahlen orientiert. Hier wird erreicht, das quantitative Maß an Neueinstellungen so an den prognostizierten Beschäftigungswerten zu orientieren, dass für einen Jeden ein unbefristetes Übernahmeangebot ausgesprochen werden kann.

Neben der klassischen Ausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann bieten wir engagierten jungen Menschen auch ergänzende Ausbildungsmöglichkeiten. Realschülerinnen und Realschüler können bei uns eine Doppelqualifikation (Berufsausbildung in Kombination mit der Fachhochschulreife) erwerben, Gymnasiastinnen und Gymnasiasten ein duales Studium (Berufsausbildung in Kombination mit einem Bachelor-Studium) absolvieren.

Auch nach der Ausbildung haben alle Mitarbeitenden einen gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen. Zur Aufstiegsfortbildung erlangen die Beschäftigten anerkannte und zertifizierte Studienabschlüsse. Hierbei liegt der Anteil von Spitzenqualifikationen (in Summe: Sparkassenbetriebswirt, Hoch-/Fachhochschulabschlüsse, diplomierte Sparkassenbetriebswirte, Akademikerquote) mit 38% signifikant über dem Schnitt westdeutscher Großsparkassen.

Im Privatkundengeschäft werden talentierte Jungangestellte zu zertifizierten Sparkassenfachwirten für Kundenberatung qualifiziert. Der Abschluss ist eingebettet in

hausinterne Entwicklungsakademien, die auf die perspektivische Weiterentwicklung zu Vermögensberatern hinzielen. Vergleichbare Elemente bestehen auch bei den Entwicklungsakademien für Finanzierungsberatung.

Das interne Weiterbildungsangebot reicht von aufgaben- und arbeitsplatzbezogenen Fachthemen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Elementen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem angehalten, sich aufsichtsrechtlich relevante Inhalte verpflichtend anzueignen, was lückenlos controlled wird. Darüber hinaus wählen Beschäftigte jährlich Seminare aus unserem umfangreichen Seminar-Angebot aus, das nach Sinnhaftigkeit und Möglichkeit Präsenztermine vorsieht, verstärkt aber mittlerweile digitale Module beinhaltet. Das Nutzen digitaler Elemente zahlt deutlich positiv auf unsere Nachhaltigkeitswerte ein und fördert den Ausbau digitaler Kompetenzen für Beschäftigte jeden Lebensalters.

Hinzu kommen Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte, Quereinsteiger und High-Potentials.

Mit Blick auf die Größe des Hauses werden im gehobenen Privat- und Firmenkundensegment Mehrsprachigkeit zunehmend erwartet. Auch EU-bezogene Anforderungen machen fachspezifische Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. So wurden damit betraute, ausgewählte Mitarbeitende nicht nur über Cambridge-Examen qualifiziert, sondern es besteht ein umfangreiches und nachhaltiges Geflecht von maßgeschneiderten Maßnahmen zum Aufbau und Erhalt entsprechender Kompetenzen.

Wir haben geschäftsstrategisch verankert, dass sowohl Vertriebs- als auch Betriebsstellen mit qualitativ angemessenen Ressourcen ausgestattet werden. Eine quantitative Zielsetzung halten wir in diesem Bereich für nicht zielführend, um im Interesse der Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu bleiben.

In unserer Geschäftstätigkeit sehen wir keine Risiken, die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden haben können. Planvolle, ganzheitliche Aus- und Weiterbildung, die umfänglich auch risikorelevante Faktoren abdeckt, gehört zu unseren Standards.

Die fortschreitende Digitalisierung wirkt sich auf unser Geschäftsmodell und damit auch auf die Arbeitsplatzgestaltung aus. Hinsichtlich der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ergeben sich daraus erweiterte, Effizienz steigernde Möglichkeiten (z.B. e-learning, blended learning, Webinare, standardisierte Zertifizierungen).

Für Fragen rund um Gesundheit, Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht allen Mitarbeitenden unser Gesundheitsmanagement zur Verfügung (vgl. Kriterium 15).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Anzahl Mitarbeitende < 30 Jahre: 686

Anzahl Mitarbeitende 30 – 50 Jahre: 1.571

Anzahl Mitarbeitende > 50 Jahre: 1.184

Summe: 3.441 Mitarbeitende

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

60% unserer Mitarbeitenden sind Frauen.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

32 % unserer Führungskräfte sind Frauen.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Die Ausgaben können nicht exakt bestimmt werden, da ein Großteil unserer Weiterbildungsmaßnahmen inhouse und digital durchgeführt wird. Mitarbeiterqualifikation hat, wie oben erwähnt, für die Kreissparkasse Köln einen hohen Stellenwert. So ist die Eigeninitiative der Beschäftigten mit den Aktivitäten der Führungskräfte und des Personalbereichs eng verzahnt. Im Personalbereich halten wir Personalberater, Trainerinnen und Trainer, Referentinnen und Referenten, Coaches und E-Learning-Experten vor. Unterstützend wirken bei Fortbildungen gut 80 erfahrene Praktikerinnen und Praktiker, vielfach aus dem Vertrieb, mit.

Aufgrund der Corona-Pandemie und zum Schutz von Mitarbeitenden musste der Seminarbetrieb in Präsenz in 2020 temporär eingestellt und externe Seminare und Veranstaltungen abgesagt werden. Das jedoch förderte den Anspruch der Kreissparkasse Köln und ihrer Bildungspartner kreative, hochwertige Alternativlösungen zu finden und dies als Chance zu sehen.

Durch den deutlichen und gewünschten Ausbau digitalen Lernens (Webinare, Chats, bildungsorientierte Telefon- und Videokonferenzen etc.) konnte ein vermeintlicher

Bildungsstau komplett aufgefangen und unsere Mitarbeitenden in digitalen Lern-Management-Systemen und Webinaren zu aktuellen Themen geschult werden.

Abschließende quantitative Daten zu den Maßnahmen lassen sich auf Grund der deutlich zugenommenen Vielfalt, Flexibilität und Komplexität der neuen Bildungsformate nicht lückenlos dokumentieren und belegen. Insofern gibt die statistische Anzahl von aktuell 1,8 Seminartagen je Mitarbeitendem für 2020 nur einen Bruchteil des Engagements wieder. Maßgebliche weitere Elemente ergänzen das Engagement (z.B. Eigenstudium, Führung, kollegiale Beratung und Coaching).

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.

Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und treten für die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein:

- Wir achten die Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Wir treten gegen jede Form von Diskriminierung im Sinne der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO, International Labour Organization) ein.
- Wir treten gegen jede Form der Zwangsarbeit im Sinne der ILO Kernarbeitsnormen ein.
- Wir treten gegen Kinderarbeit im Sinne der ILO Kernarbeitsnormen ein.
- Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.
- Wir treten gegen jede Form von Korruption und Bestechung ein.

Aufgrund unseres regionalen Geschäftsmodells (vgl. Allgemeine Informationen) verfolgen wir aktuell kein darüber hinaus gehendes Konzept zu Menschenrechten. Die Einhaltung von Menschenrechten ist somit aktuell nicht Teil unserer Risikoanalyse. Etwaigen Verstößen gehen wir bei Bekanntwerden selbstverständlich und unverzüglich nach.

Der überwiegende Teil unserer Lieferanten und Dienstleister (99%) kommt aus

Deutschland. Damit gelten automatisch die in Deutschland gültigen strengen Vorschriften, konkret u. a.:

- Verbot von Kinderarbeit,
- alle angestellte Mitarbeitende und Auszubildende müssen eine Krankenversicherung haben,
- alle angestellte Mitarbeitende und Auszubildende partizipieren an der gesetzlichen Altersvorsorge und den sonstigen Sozialabsicherungen der Bundesrepublik Deutschland.

Aufgrund des Grundsatzes der Gebundenheit (vgl. Kriterium 14) sind diese Regelungen für uns verbindlich. Unsere Lieferanten werden nach persönlicher Vorstellung beauftragt. Unsere Dienstleister müssen die Einhaltung der tariflichen Regelungen schriftlich garantieren und bedarfsweise offenlegen.

Darüber hinaus wurde von uns eine Richtlinie erarbeitet, anhand derer wir unsere Lieferanten und Dienstleister auf die Einhaltung einschlägiger Nachhaltigkeits-Standards (orientiert am UN Global Compact) verpflichten wollen. Diese wurde unseren Lieferanten und Dienstleistern bereits zur Kenntnis vorgelegt und tritt 2021 verbindlich in Kraft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS So7-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Da unsere Lieferanten und Dienstleister aus Deutschland kommen, wo strenge Vorschriften und Normen gelten, wird diese Information 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.

Gewinn ist für uns kein Selbstzweck. Wir wollen Verantwortung übernehmen und dauerhaft einen Nutzen für unsere Region erbringen. Beispielsweise im Kundengeschäft und Wirtschafts- und Regionalförderung oder im Umwelt- und Klimaschutz.

1. Kundengeschäft und Wirtschafts- und Regionalförderung

Wir fördern die regionale Wirtschaft, indem wir Existenzgründungen begleiten und Finanzierungen dafür bereitstellen. In 2020 belief sich das Finanzierungsvolumen auf 12,3 Millionen Euro. Damit wurden 206 Existenzgründungen finanziert und 480 Arbeitsplätze geschaffen.

Wir fördern unternehmerische Tätigkeit, Innovationsfähigkeit und Wirtschaft zum Beispiel durch:

- Begleitung und Förderung diverser Bildungseinrichtungen bei Ausbildungs-/Jobmessen, Austausch in sparkassenübergreifenden Netzwerken
- Begleitung und Förderung diverser Gründermessen/-tage und Nachfolgetage; Mitgliedschaft der Kreissparkasse Köln im Hochschulgründernetz Cologne hgnc e.V.
- Förderung des Digital HUB Cologne, einer Förderinitiative des Landes NRW zur Stärkung des regionalen Startup-Ökosystems und zur Stärkung der digitalen Transformation des Mittelstandes sowie des Innovation Hub Bergisches Rheinland, einer Initiative der Regionale 2025. Der Hub schafft ein Netzwerk aus produzierenden Unternehmen und aus Forschung und Lehre der TH Köln, Campus Gummersbach, mit dem Ziel, technische Innovationen zu entwickeln.

Über unsere Beteiligung an 4 Gründer und Technologie-Zentren in unserer Region haben wir bisher knapp 500 Arbeitsplätze geschaffen.

2. Förderung Umwelt- und Klimaschutz

Gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren aus dem kommunalen, wirtschaftlichen sowie zivilgesellschaftlichen Bereich engagieren wir uns für das Gelingen des Transformationsprozesses und die Erreichung der Klimaziele in der Region.

Beispielhafte Aktivitäten zur Förderung von Umwelt- und Klimaschutz

- Mitwirkung in den jeweiligen Arbeitskreisen Klima und Energie der Kommunen im Oberbergischen Kreis, Rheinisch-Bergischen Kreis und Rhein-Sieg-Kreis. Ziel ist es, die Kommunen und Kreise bei ihrer Arbeit in den Themenfeldern Klima(-schutz) und Energie zu unterstützen und sich gegenseitig auszutauschen. Hierbei ist insbesondere der Zugang zu den Netzwerken der Kreissparkasse Köln zu nennen, aber auch der Informationsaustausch zwischen den Partnern rund um alle aktuellen Aktivitäten zu den Themen Klima und Energie.
- Kontinuierliche Beratung von Firmenkunden zum Thema Energie- und Ressourceneffizienz durch besonders geschulte Mitarbeitende des Bereiches Existenzgründungen/ Förderkredite/Erneuerbare Energien. Die anschließende Beratung erfolgt zusammen mit der Effizienzagentur NRW (efa).
- Förderung von Umweltprojekten
Diverse dezentrale Einzelmaßnahmen zum Schutz der Artenvielfalt und Biodiversität und zur Ausweitung des umweltpolitischen Bildungsangebots, auch an außerschulischen Bildungsorten (4-Elements-Bus)
- Förderung nachhaltiger Mobilität
Fachliche und wirtschaftliche Begleitung der Initiative „H2R – Wasserstoff Rheinland“,

die die Wasserstofftechnologie im Rheinland vorantreibt. Insbesondere im Mobilitätssektor, aber auch mit Blick auf die Sektorenkopplung wird damit ein wesentlicher Beitrag zur Erfüllung der Klimaschutzziele geleistet. Die Kreissparkasse Köln analysiert projektbezogene Finanzierungsmöglichkeiten zur Förderung nachhaltiger Mobilität.

3. Gemeinwohlarbeit über Stiftungen, Spenden u.a.

Unser gemeinwohlorientiertes Engagement in unseren Trägerkreisen und deren Kommunen über Spenden und Stiftungen ist in unserer Geschäftsstrategie festgeschrieben. Das Spendenbudget wird jährlich vom Vorstand festgelegt. Unsere Förderschwerpunkte sind am Gemeinwohl orientierte und möglichst nachhaltige Förderzwecke, die einem breiten Empfängerkreis dauerhaft zugänglich sind. Dabei werden insbesondere die Bereiche Bildung, Soziales, Kultur, Sport und Jugend gefördert. Eine zentrale Schwerpunktsetzung hinsichtlich der Volumina je Förderzweck gibt es hierbei nicht.

Dabei legen wir Wert auf die Förderung einer Vielzahl von Projekten, verteilt über unser gesamtes Geschäftsgebiet. Über Spenden, Stiftungsdotationen und -ausschüttungen unterstützten wir im Jahr 2020 mit gut 1,8 Mio. Euro soziale Zwecke, Bildung, Kultur, Sport und Umweltschutz. Hinzu kamen 1,2 Mio. Euro Förderung aus dem PS-Sparen und Gewinnen. Daneben haben wir Vereine und Schulen mit insgesamt 1,3 Mio. Euro im Rahmen unseres Sponsorings unterstützt – bspw. bei Schulfesten oder Sportturnieren. Für öffentliche Schuldenberatungsstellen in unserem Geschäftsgebiet stellten wir Gelder in Höhe von rd. 231.000 Euro zur Verfügung und haben so einen Beitrag zur professionellen Hilfe bei persönlichen Überschuldungssituationen geleistet.

3.1 (Finanz-) Bildung

Beispielhafte Aktivitäten zur Förderung von ökonomischer Bildung, Finanzbildung und Wissenschaft:

Ein wesentliches Anliegen ist für uns die (finanzwirtschaftliche) Bildung in der Region. Zu diesem Zweck unterhalten wir 113 Schul-Kooperationen und Netzwerkaktivitäten, führen den Wettbewerb „Deutscher Gründerpreis für Schüler“ durch und begleiten das Börsenspiel.

Frühkindliche Bildung ermöglichen wir zum Beispiel mit dem Projekt „TuWAs!“, das die naturwissenschaftliche und technische Bildung von Grundschulkindern fördert. Das neueste Unterrichtsmodul vermittelt über Experimente das Wissen zu COVID-19, so dass Kinder die Gefahren der Pandemie besser verstehen.

3.2 Soziales Engagement

Beispielhafte Aktivitäten zur Förderung sozialer Projekte und Integration:

Wir führen beispielsweise diverse Sponsoring- und Werbemaßnahmen mit lokalen Institutionen und Vereinen durch und bezuschussen caritative Projekte z.B. zur Versorgung von Obdachlosen und sozial Bedürftigen. Schulen unterstützen wir beim Projekt „Sozialpraktikum an Schulen“, das Schülern Sozialkompetenz im Umgang mit alten und hilfsbedürftigen Menschen vermittelt und bei der Berufsorientierung unterstützt. Im Sport- und Freizeitbereich fördern wir zum Beispiel Aktivitäten, die der Integration von Flüchtlingen oder von benachteiligten Kindern bei der Feriengestaltung dienen.

3.3 Stiftungen

Unsere 14 Stiftungen bieten ein flächendeckendes und inhaltlich breites Förderspektrum. Sie arbeiten mit rund 500 gemeinnützigen Vereinen und Institutionen in unserer Region zusammen. Das Stiftungskapital beträgt insgesamt über 76,8 Mio. Euro. Die Förderschwerpunkte unserer Stiftungen sind Soziales, Jugend und Bildung in unserem Geschäftsgebiet. Daneben fördern sie Breiten- und Nachwuchssport, Denkmal- und Heimatpflege, Gesundheits- und Wohlfahrtswesen, Kultur, Kunst, Literatur, Musik sowie Umwelt-, Landschafts- und Naturschutz. Die Kreissparkasse Köln gehört damit zu den stiftungsaktivsten Sparkassen in Deutschland.

1. Die **Kultur- und Umweltstiftung** fördert insbesondere Umwelt-, Landschafts- und Naturschutz, sowie Kultur, Denkmal- und Heimatpflege.
2. Die **Sportstiftung** fördert Aktivitäten zugunsten des Breiten- und Nachwuchssports.
3. Die **Sozialstiftung** fördert Jugend- und Altenhilfe, das öffentliche Gesundheits- und Wohlfahrtswesen, sowie mildtätige Zwecke.
4. Die **Hochbegabten-Stiftung** fördert begabte, motivierte und leistungsbereite Schülerinnen und Schüler.
5. Die **Bildungs-Stiftung** fördert Bildung, Erziehung, Aus- und Fortbildung, insbesondere von Kindern und jungen Menschen.
6. Die **Stiftung Kreissparkasse - Für uns Pänz** fördert Spielplatz- und Freizeiteinrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie Projekte, die für Kinder, Jugendliche und heranwachsende Menschen eine Lebenshilfe darstellen.
7. Die **Kreissparkassenstiftung für den Rhein-Sieg-Kreis** fördert Sport, Kunst und Kultur, Denkmal- und Heimatpflege, Naturschutz und Landschaftspflege im Rhein-Sieg-Kreis.
8. Die **Städte- und Gemeinden-Stiftung im Rhein-Sieg-Kreis** fördert Musik, Literatur, Kunst, Denkmal- und Heimatpflege, Breiten- und Nachwuchssport, Jugend- und Altenhilfe, Wohlfahrts- und Sozialwesen und Umwelt- und Naturschutz im Rhein-Sieg-Kreis.
9. Die **Kölner Kulturstiftung** fördert insbesondere das Händchen-Theater, das Kölnische Stadtmuseum, das Rautenstrauch-Joest-Museum, das Römisch-Germanische Museum, das Museum Schnütgen sowie den Kölner Zoo.
10. Die **Kulturstiftung Oberberg** fördert Kultur sowie der Denkmal- und Heimatpflege im Oberbergischen Kreis.
11. Die **Burscheid-Stiftung** fördert Musik, Literatur, Kunst, Denkmal- und Heimatpflege, Breiten- und Nachwuchssport, Jugend- und Altenhilfe, Wohlfahrts- und Sozialwesen sowie Umwelt- und Naturschutz in Burscheid.
12. Die **Leichlingen-Stiftung** fördert Kunst, Kultur, Musik, Literatur, Denkmal- und Heimatpflege, Bildung, Jugend- und Altenhilfe, Breiten- und Nachwuchssport, Wohlfahrts- und Sozialwesen sowie Umwelt- und Naturschutz in Leichlingen.
13. Die **Hennef-Stiftung** fördert Musik, Literatur, Kunst, Denkmal- und Heimatpflege, Sports, Jugend- und Altenhilfe, Wohlfahrts- und Sozialwesen, Umwelt- und Naturschutz und Bildung im Gebiet der Stadt Hennef.
14. Die **Bad Honnef-Stiftung** fördert u.a. Kunst, Kultur, Bildung und Erziehung,

Heimatpflege und Heimatkunde, Jugend- und Altenhilfe, Zwecke der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, soziale, mildtätige und kirchliche Zwecke, Gesundheitspflege, Sport, traditionelles Brauchtum, Naturschutz und Landschaftspflege,

Die Förderzwecke sind nicht an eine quantitative Zielsetzung geknüpft, sondern werden in Abhängigkeit vom höchstmöglichen Wirkungsgrad und den in der Region verfügbaren Projekten ausgewählt.

Weitere Informationen finden sich im Internet unter <https://www.ksk-koeln.de/de/home/ihre-sparkasse/stiftungen.html?n=true&stref=search&q=Stiftungen&mdidianlass=&mdidiansprache=>

Unser Engagement in Form von materiellen Zuwendungen wird ergänzt durch die Förderung von ehrenamtlichem Engagement unserer Mitarbeitenden. Insgesamt nehmen rund 1.450 Mitarbeitende Ehrenämter in verschiedensten Bereichen wahr. Für bestimmte Einsätze im Zusammenhang mit sozialen Ehrenämtern ermöglichen wir eine zum Teil bezahlte Freistellung.

Bewertung von Risiken

Als Risiko des gesellschaftlichen Engagements sehen wir Spenden im Zusammenhang mit geschäftlichen oder politischen Aktivitäten. Ausgeschlossen sind daher Spenden an politische Parteien und Spenden im Zusammenhang mit Geschäftsabschlüssen. Außerdem vergeben wir keine Spenden für die Anschaffung von Waffen oder Schießsportanlagen. Unsere Mitarbeitenden vor Ort in den Filialen stehen im engen Kontakt zu den geförderten Einrichtungen. Die Verantwortlichen verfügen zudem über langjährige Erfahrungen und Kontakte. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird darüber hinaus zentral überwacht.

Im Bereich der Stiftungen evaluieren wir Projektanfragen im Vorfeld mit Hilfe folgender Fragestellungen, so dass Risiken vor einer Förderung minimiert werden:

- Passt das Projekt zu unserer Satzung (Satzungskonformität)
- Wie ist das Fördernetzwerk aufgestellt
- Erreichen wir eine hohe Wirkungsbreite in der Region
- Werden Interessenkonflikte ausgeschlossen (Governancefragen prüfen)
- Wurden die Fördermittel für verschiedene Förderzwecke eingesetzt

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.

Die Kreissparkasse Köln ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Wir tätigen keine Spenden an Parteien.

Wir betreiben selbst keine Lobbyarbeit. Über die Mitgliedschaft im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband in Düsseldorf sind wir dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) angeschlossen. Der DSGV nimmt als Dachverband der Sparkassen-Finanzgruppe deren bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Interessen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die für uns wesentlichen regulatorischen Änderungen werden in der Geschäftsstrategie dokumentiert, die einmal jährlich aktualisiert wird. Dazu gehörte in 2020 u.a. die MiFID II-DVO (Abfrage etwaiger Nachhaltigkeitspräferenzen beim Kunden). Eingaben zu regulatorischen Änderungen werden ausschließlich durch die Verbände gemacht. Darüber hinaus sind wir Mitglied im ebenfalls politisch aktiven vdp (Verband deutscher Pfandbriefbanken). Seit Sommer 2019 ist die Kreissparkasse Köln auch im Sustainable Finance Beirat der Bundesregierung vertreten, der die Bundesregierung bei der Ausarbeitung und Umsetzung ihrer Sustainable Finance-Strategie berät.

Dieses Thema ist aktuell nicht Bestandteil unserer Risikoanalyse und wir verfolgen kein darüber hinausgehendes Konzept zu politischer Einflussnahme.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01
Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.
[Link](#)

Wir tätigen keine Spenden 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.

Für uns gelten alle Gesetze und Regelungen für Nordrhein-Westfalen, Deutschland und die Europäische Union. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind, gelten für uns zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen wie das Sparkassengesetz NRW.

Wir unterliegen als Finanzinstitut einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen z. B. zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Außerdem gelten für uns bspw. Regeln zum Datenschutz.

Das für uns wesentliche Risiko im Compliance-Bereich ist, dass bei der Vielzahl und Kurzfristigkeit der gesetzlichen Regelungen Gesetzesänderungen zu spät registriert und nicht fristgerecht eingehalten werden können. Dies ist aufgrund der etablierten Prozesse sehr unwahrscheinlich und war im Berichtsjahr nicht der Fall. Darüber hinaus sehen wir keine weiteren Risiken in unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Als Anstalt öffentlichen Rechts beachten wir alle für uns zutreffenden Gesetze und Regelungen, halten diese ein und gewährleisten eine laufende Überwachung regulatorischer Änderungen durch die Compliance Funktion. Diese werden ebenso wie potenzielle Compliance-Risiken (bspw. Konsequenzen aus Nicht-Beachtung) bewertet und mindestens einmal jährlich (sowie bei Bedarf) an den Vorstand und den Verwaltungsrat berichtet. Eine vom Vorstand unabhängige Überwachung der Compliance-Funktion wird durch den Verwaltungsrat wahrgenommen. Unser Ziel ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, was durch die Perspektive der beiden unabhängigen Compliance-Beauftragten gewährleistet wird. Dieses Ziel konnten wir in den vergangenen Jahren stets erreichen (vgl. Leistungsindikator zu Kriterium 20).

Für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden gelten verbindliche „Verhaltensgrundsätze“. Diese beinhalten u. a.:

- Compliance-Richtlinien, Pflichten im Rahmen von Interessenkonflikten,
- Pflichten bei der Entgegennahme von Geld und sonstigen Werten,
- Möglichkeiten zur Anzeige von Unregelmäßigkeiten inkl. Whistleblower-System,

- Regeln zum Datenschutz,
- Sicherungsmaßnahmen gegen Geldwäsche,
- Regeln zur Verhinderung der Finanzierung von Terrorismus
- Vorgaben zu Mitarbeitergeschäften.

Diese Maßgaben müssen von allen Führungskräften und Mitarbeitenden jährlich verbindlich zur Kenntnis genommen werden. Regelmäßig finden zudem Schulungen u. a. zu den Themen Prävention und Geldwäsche statt.

Die Compliance-Funktion ist überwiegend im Unternehmensbereich Compliance und Recht angesiedelt. Dieser stellt die Beobachtung und Bewertung aller für uns relevanter Rechtsgebiete sicher. Der Leiter dieses Bereichs ist der Chief Compliance Officer.

Zum Zentralbereich Compliance und Recht gehören u. a. folgende Themen:

- Regulatorische-Compliance (MaRisk),
- Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen,
- Überwachung aller relevanten Rechtsgebiete (insbes. Verbraucherschutz),
- Responsible Officer (FATCA).

Unsere Mitarbeitenden haben zusätzlich die Möglichkeit, Verdacht oder Anzeichen auf Verstöße gegen Rechtsvorschriften, Unregelmäßigkeiten oder etwaige strafbare Handlungen anonym über ein Whistleblower-System zu melden.

Dem separaten Bereich Kapitalmarkt-Compliance obliegt die Überwachung des gesamten Wertpapier- und Depotgeschäfts auf die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Hier finden beispielsweise die Kontrollen auf Insiderhandel und Marktmanipulation und das Interessenkonfliktmanagement statt. Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung des Schulungswesens. Damit trägt der Bereich dazu bei, dass sichergestellt ist, dass alle im Wertpapiergeschäft tätigen Mitarbeitenden über die erforderliche Sachkunde verfügen. Der Bereich steht unter der Leitung der unabhängigen Compliance-Beauftragten (MiFID).

Weitere Informationen finden sich auf unserer Webseite unter <https://www.ksk-koeln.de/de/home/ihre-sparkasse/ueberuns/compliance.html?n=true&stref=search&q=Compliance&mdianlass=&mdiansprache=>

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

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

[Link](#)

Keine.

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

< 1%

Die Kreissparkasse Köln tätig aufgrund des Regionalprinzips (vgl. Allgemeine Informationen)
selbst grundsätzlich keine Geschäfte in Regionen mit einem Transparency International
Corruption Index unter 60.