

# Nichtfinanzieller Bericht der Sparkasse Emsland Berichtsjahr 2018

# Inhalt

<b>1 Berichtsparameter</b>	4
Unternehmensdaten	4
Nutzung von Rahmenwerken	4
Berichtsperiode	5
Berichtsinhalte	5
Angaben zu externen Prüfungen	5
Kontakt	5
Geschäftsergebnisse und wirtschaftliche Lage	5
<b>2 Geschäftsmodell</b>	6
Geschäftsmodell	6
Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag	6
Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit	6
Organisationsprofil	7
<b>3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence</b>	9
Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit	9
Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens	9
Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	10
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	10
Nachhaltigkeitsstrategie	10
Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen	11
Nachhaltigkeitsziele	11
Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele	12
Implementierung in Prozesse und Controlling	12
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	12
Passivgeschäft	13
Aktivgeschäft	13
Eigenanlage	13
Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	13
<b>4 Umweltbelange</b>	14
Umweltbelange und Ressourcenverbrauch	14
Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	14
Umweltziele	14
Umweltkennzahlen	14
Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	15
Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange	16
<b>5 Arbeitnehmerbelange</b>	17
Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung	17
Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	17
Beschäftigungspolitik	17
Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung	18
Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes	18
Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	19
Diversität und Chancengerechtigkeit	20
Förderung von Frauen in Führungspositionen	20
Familie und Beruf	21
Gesundheitsförderung	22
Weiterbildung/lebenslanges Lernen	23
<b>6 Sozialbelange</b>	25
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	25
Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	25
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	25
Unsere Anspruchsgruppen	25
Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen	26
Beitrag zum Gemeinwesen	26
Zugang zu Finanzdienstleistungen	27
Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	27
Zugang zu Finanzdienstleistungen	27
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	28

<b>7 Achtung der Menschenrechte</b> .....	30
Achtung der Menschenrechte .....	30
Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte .....	30
Achtung der Menschenrechte .....	30
Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen .....	30
<b>8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b> .....	32
Compliance und Korruptionsbekämpfung .....	32
Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....	32
Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....	32

# 1 Berichtparameter

## Unternehmensdaten

Sparkasse Emsland

Straße Hausnr. Obergerichtsstraße 22  
 PLZ 49716  
 Ort Meppen  
 Telefon 05931 151-1  
 E-Mail info@sparkasse-emsland.de  
 Website https://www.sparkasse-emsland.de

## Nutzung von Rahmenwerken

Nachhaltigkeitsstandards für international tätige kapitalmarktorientierte Unternehmen bilden das gemeinwohlorientierte Geschäftsmodell der Sparkassen nicht ausreichend ab. Sie umfassen zudem viele Aspekte, die für die regionale Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind. Wir orientieren uns daher bei der nichtfinanziellen Berichterstattung am Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) unter Einbindung von Regionalverbänden, Sparkassen und Verbundpartnern als eigenständiges Berichtssystem für die Sparkassen-Finanzgruppe entwickelt wurde. Die Sparkassen-Indikatoren sind anschlussfähig an die international anerkannten Standards (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative, die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“ und an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“. Sie wurden 2013 vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt.

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

Für den vorliegenden nichtfinanziellen Bericht wurden die nachfolgend genannten Indikatoren des „Sparkassen-Standards“ verwendet, die anschlussfähig sind an die jeweils in Klammern angegebenen Leistungsindikatoren der „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI SRS) bzw. der „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“:

### Geschäftsmodell – Sparkassen-Indikatoren:

H1 Geschäftsmodell

H2 Organisationsprofil

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-12, 102-13, 102-14, 102-15)

### Übergreifende Konzepte und Due Diligence – Sparkassen-Indikatoren:

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

H7 Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

H9 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-9, 102-14, 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 204-1, G4-FS1, G4-FS2, G4-FS3, G4-FS11)

### Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2)

**Arbeitnehmerbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

H16 Familie und Beruf

H17 Gesundheitsförderung

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-8, 102-41, 401-1, 401-3, 403-2, 403-4, 404-1, 404-2, 405-1)

**Sozialbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

H20 Beitrag zum Gemeinwesen

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 201-1, G4-FS13, G4-FS14)

**Achtung der Menschenrechte – Sparkassen-Indikator:**

H8 Achtung der Menschenrechte

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3)

**Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Sparkassen-Indikator:**

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, GRI SRS 103-2, GRI SRS 103-3)

**Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2018

**Berichtsinhalte**

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b Abs. 1 und 3 HGB nach. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Sparkassen-Indikatoren. Eine gesonderte Wesentlichkeitsprüfung mit unseren Anspruchsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit haben wir bisher nicht durchgeführt. Diese wurde bislang nicht als prioritäres Handlungsfeld definiert. Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen findet aktuell z.B. durch die zahlreichen Kontaktpunkte zu unserer Kundschaft, Beschäftigten und anderen Anspruchsgruppen statt. Insbesondere durch die Teilnahme an bzw. Initiierung von Veranstaltungen mit verschiedenen Teilnahmekreisen fließen stetig auch Impulse von außen in die Sparkasse Emsland ein.

**Hinweis:**

Die dargestellten Tabellen und Angaben können rundungsbedingte Abweichungen enthalten.

**Angaben zu externen Prüfungen**

Eine externe Prüfung wurde nicht beauftragt.

**Kontakt**

Vorname Name Georg Schröer (seit dem 01.01.2019)

Telefon 05931 151-7503

E-Mail georg.schroerer@sparkasse-emsland.de

Vorname Name Jasmin Thoben (bis zum 31.12.2018)

Telefon 05931 151-7496

E-Mail jasmin.thoben@sparkasse-emsland.de

**Geschäftsergebnisse und wirtschaftliche Lage**

Die Sparkasse Emsland hat den gesonderten nichtfinanziellen Bericht zusammen mit dem Lagebericht im Bundesanzeiger veröffentlicht.

## 2 Geschäftsmodell

### Geschäftsmodell

---

#### Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

Die Sparkasse Emsland ist gemäß § 3 NSpG eine Anstalt des öffentlichen Rechts in der Trägerschaft des Sparkassenzweckverbandes Emsland. Dem Zweckverband gehören der Landkreis Emsland und die Stadt Papenburg an. Die Sparkasse ist Mitglied des Sparkassenverbandes Niedersachsen (SVN), Hannover, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV), Berlin, angeschlossen. Der Vorstand mit dem Vorsitzenden Ludwig Momann, dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden Oliver Roosen sowie dem Vorstandsmitglied Marco Menne bildet mit dem Verwaltungsrat die Organe der Sparkasse Emsland.

Ihre Vorgängerinstitute wurden vor mehr als 175 Jahren errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung in der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist im Niedersächsischen Sparkassengesetz (NSpG) niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert – ganz im Sinne der Kundinnen und Kunden, denn diese stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere strategische Ausrichtung zielt darauf ab, langfristig und profitabel zu wachsen, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken und ein solides betriebswirtschaftliches Fundament zu schaffen, um den öffentlichen Auftrag ausführen zu können.

Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Wir verwenden die Einlagen unserer Kundinnen und Kunden zur Refinanzierung von Krediten an Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit, geben und vermitteln Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir kennen unsere Kundinnen und Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb fördern wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent, wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

#### Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

##### Entwicklung der Kreditwirtschaft:

Das Drei-Säulen-System der deutschen Kreditwirtschaft – bestehend aus Sparkassen, Genossenschafts- und Privatbanken – hat in den vergangenen Jahrzehnten dazu beigetragen, dass sich alle Kreditinstitute den Anforderungen eines wachsenden Wettbewerbs permanent anpassen mussten. Wir stellen uns diesem Wettbewerb mit dem aktiven Angebot einer ganzheitlichen, auf die persönlichen Wünsche und Anforderungen eines Kunden abgestellten Beratung und unseren Produkten. So profitiert letztlich der Verbraucher von dem Wettbewerb, den die bewährten kreditwirtschaftlichen Strukturen in Deutschland ermöglichen.

##### Fortschreitende Digitalisierung und Veränderungen im Kundenverhalten:

Die rasante Entwicklungsgeschwindigkeit durch die Digitalisierung verändert aktuell das gesamte Bankengeschäft. Die Sparkasse nutzt die Digitalisierung als Chance, die Kundinnen und Kunden ohne zeitliche und räumliche Beschränkungen zu begleiten und ihnen Mehrwerte zur Verfügung zu stellen. Die Digitalisierung wird ebenfalls zur Optimierung der internen Strukturen und Prozesse genutzt.

##### Anhaltende Niedrigzinsphase:

Die externen Rahmenbedingungen bleiben durch die anhaltende Niedrigzinsphase weiterhin herausfordernd. Die Sparkasse wird bestehende und zusätzliche Ertragspotenziale ausschöpfen. Sie sichert die notwendigen Handlungsspielräume im Markt durch ein dauerhaftes und effizientes Kostenmanagement.

##### Zunehmende Regulatorik:

Die Sparkasse setzt die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen praxisgerecht um. Zunehmende Regulierung bei steigender Komplexität führt zu einer Bindung von Ressourcen und zwingt zu einer permanenten Überprüfung des Handelns.

## Organisationsprofil

### H2 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2018	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	718*	762*
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten	591*	625*
Anzahl Auszubildende und Trainees	54	65
Anzahl Filialen (personenbesetzt)	35	36
Anzahl SB-Filialen	21*	21*
Anzahl SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	72	73
Anzahl Geldausgabeautomaten	85*	86*
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	36	36
Anzahl Privatgirokonten	110.939	109.219
Anzahl Firmenkonten	10.686	10.915
Bilanzsumme in €	3.589.044.832,84	3.473.755.786,42
Gesamteinlagen in €	3.217.069.101,49*	3.109.266.777,03*
Kreditvolumen in €	3.380.127.930,53	3.264.792.250,64
Eigenkapital in €	250.240.400,30*	247.008.895,37*

### Geschäftsbereiche

Geschäftsbereich Steuerung/Überwachung (Organisationseinheiten: Vorstandsstab, Unternehmenskommunikation, Unternehmenssteuerung, Interne Revision, Compliance)\*

Geschäftsbereich Ressourcen/Marktfolge (Organisationseinheiten: Personal-/Organisationsentwicklung, Marktfolge Aktiv, Marktfolgesekretariat, Marktfolge Passiv/Dienstleistungen, Betrieb)\*

Geschäftsbereich Vertrieb/Handel (Organisationseinheiten: Vertrieb Privatkunden, Vertrieb Firmenkunden, Vertriebsmanagement, Immobilien-/Finanzierungsberatung, VGH-Agentur, Mediale Vertriebskanäle)\*

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
<b>Beteiligungen S-Finanzgruppe</b>		
Sparkassenverband Niedersachsen	2,58	Ja
Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG	0,25	Ja
TLN Beteiligungsgesellschaft mbH & Co. KG	2,28	Ja
<b>Beteiligungen in der Region</b>		
Grundstücks- und Erschließungsgesellschaft Emsbüren	24,00	Ja
HBG Hotelbesitz GmbH & Co. Papenburg	12,19	Ja
Baugenossenschaft Aschendorf-Hümmling e. G.	7.500,00 €	Ja
Gemeinnütziger Bauverein Papenburg e. G.	2.600,00 €	Ja

### Kunden

Als größtes regionales Kreditinstitut im Landkreis Emsland steht die Sparkasse Emsland grundsätzlich allen Kundengruppen offen. Die Sparkasse Emsland konzentriert sich dabei insbesondere auf das regionale Privatkunden- und das regionale mittelständische Firmenkundengeschäft. Institutionen, Kommunen oder kommunalnahen Unternehmen ist die Sparkasse Emsland als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut in besonderer Weise verpflichtet und steht hier als starker und verlässlicher Partner hinter ihren Kundinnen und Kunden.

### Wichtigste Produkte und Dienstleistungen

Die Sparkasse ist ein wirtschaftlich selbstständiges Unternehmen mit der Aufgabe, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse für ihr Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere des Mittelstands mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen in der Fläche sicherzustellen. Sie unterstützt in ihrem Geschäftsgebiet die kommunale Aufgabenerfüllung des Trägers im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich.

### Vorstand

Ludwig Momann – Vorstandsvorsitzender

Oliver Roosen – stv. Vorstandsvorsitzender

Marco Menne – Vorstandsmitglied

### Träger

Sparkassenzweckverband Emsland

### Geschäftsgebiet

Geschäftsgebiet der Sparkasse Emsland ist der Landkreis Emsland.

### Rechtsform

Die Sparkasse Emsland ist gemäß § 3 NSpG eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie ist beim Amtsgericht Osnabrück unter der Nummer A 120 760 im Handelsregister eingetragen.

### Mitgliedschaften

Die Sparkasse Emsland ist Mitglied im Sparkassenverband Niedersachsen (SVN) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Weitere wesentliche Mitgliedschaften: - Wirtschaftsverband Emsland e. V. - Wachstumsregion Ems-Achse e. V. - Energieeffizienzagentur Landkreis Emsland e. V. - Emsländische Stiftung Beruf und Familie - IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim

\*Hinweise:

- Die Kennzahlen „Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt“ und „Beschäftigte gesamt“ werden in diesem Bericht synonym verwendet. Beide Kennzahlen verstehen sich inkl. des Vorstandes, der Auszubildenden, FOS-Praktikantinnen und Praktikanten und der 4 Personeneinheiten Trainees, jedoch ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und Altersteilzeit.
- Die Kennzahl „Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten“ versteht sich inkl. des Vorstandes, der Auszubildenden, FOS-Praktikantinnen und Praktikanten und der 4 Personeneinheiten Trainees, jedoch ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und Altersteilzeit.
- Die Anzahl 21 SB-Filialen versteht sich inklusive des SB-Standortes der Hauptstelle in Meppen, Obergerichtsstraße 22.
- In der Anzahl 85 Geldautomaten sind 36 Ein- und Auszahlautomaten enthalten.
- Die Kennzahl „Gesamteinlagen“ setzt sich zusammen aus den Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten, Verbindlichkeiten gegenüber Kunden und verbrieften Verbindlichkeiten.
- Die Kennzahl „Eigenkapital“ setzt sich zusammen aus der Sicherheitsrücklage inklusive der Vorwegzuführung und dem Bilanzgewinn.
- Die genannten Geschäftsbereiche mit den jeweils zugeordneten Organisationseinheiten beziehen sich auf das bis zum 31.12.2018 gültige Organigramm der Sparkasse Emsland. Zum 01.01.2019 erfolgte aufgrund einer Änderung der Aufbauorganisation eine Anpassung des Organigramms.

## 3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence

### Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

---

#### Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Gerade von großen, führenden Unternehmen erwartet die Gesellschaft, dass diese bei ihrer Tätigkeit ökologische Aspekte berücksichtigen und ressourcenschonend vorgehen. Eine solche nachhaltige Unternehmensführung ist bei der Sparkasse Emsland seit längerem gelebte Tradition.

Wir stehen für verantwortungsvolles und zukunftsfähiges Wirtschaften. Dieses Prinzip der Nachhaltigkeit verwirklichen wir in unserer gesamten Geschäftspolitik: ökonomisch, sozial, ökologisch.

Die ökonomische Dimension von Nachhaltigkeit zeigt sich in unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit als Kreditinstitut. Wir stehen nicht nur unseren Kundinnen und Kunden, sondern der ganzen Region auf Dauer als kompetenter und zuverlässiger Partner in allen finanziellen Angelegenheiten zur Seite.

Die soziale Dimension von Nachhaltigkeit realisieren wir vor allem im Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie durch ein breites gemeinnütziges Engagement.

Im Rahmen der ökologischen Dimension von Nachhaltigkeit steht für uns insbesondere die Energieeffizienz in unserem Geschäftsbetrieb im Fokus.

Der Finanzwirtschaft kommt bei der Ausgestaltung einer „nachhaltigen Wirtschaft“ eine wichtige Rolle zu. Die EU-Kommission hat im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ vorgelegt, der an die Vorschläge der EU-Expertengruppe für nachhaltige Finanzwirtschaft („High-Level Expert Group on Sustainable Finance“) anknüpft. Der EU-Aktionsplan zielt insbesondere darauf ab:

- die Kapitalflüsse auf nachhaltige Investitionen umzulenken, um ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu erreichen;
- finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, zu bewältigen;
- Transparenz und Langfristigkeit in der Finanz- und Wirtschaftstätigkeit zu fördern.

Der EU-Aktionsplan umfasst zehn Maßnahmen für die Ausgestaltung eines nachhaltigen Finanzwesens und ist Teil umfassenderer Bemühungen, Finanzfragen und die spezifischen Erfordernisse der europäischen und der globalen Wirtschaft zum Nutzen des Planeten und unserer Gesellschaft miteinander zu verknüpfen. Zu den Maßnahmen des EU-Aktionsplans zählen über die Finanzierung grüner Investitionen hinaus auch die umwelt- und klimagerechte Ausgestaltung des Finanzsystems sowie das Management von Umwelt- und Klimarisiken in Finanzinstitutionen.

Klimarisiken sind auch mit Blick auf die Stabilität der Finanzmärkte relevant. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und die Deutsche Bundesbank haben angekündigt, Klimarisiken im Kreditgeschäft (physische Risiken durch Wetterextreme und Risiken aus dem Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Wirtschaft) im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion stärker zu berücksichtigen. Die Folgen der Dürre im Sommer 2018, wie etwa Futtermittelengpässe oder Einschränkungen der Binnenschifffahrt wegen Niedrigwasser, haben den Zusammenhang zwischen Wetterextremen und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit deutlich gemacht.

Gleichzeitig eröffnen die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wichtige Marktchancen für neue Technologien und für innovative Unternehmen. In diesem neuen Bedarf liegen auch Geschäftspotenziale für die Sparkasse. Um diese Chancen zu nutzen und kommende regulatorische Anforderungen zu erfüllen, sind wir gefordert, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung weiterzuentwickeln. Auf der Grundlage unseres nachhaltigen Geschäftsmodells sind wir dafür gut aufgestellt. In einem durch starken Wettbewerb, Niedrigzinsen, steigende regulatorische Anforderungen und technologischen Wandel geprägten Umfeld bringt dies jedoch auch zusätzliche Herausforderungen für die Sparkasse mit sich.

### **Bekenntnis zu Nachhaltigkeit**

Als Sparkasse Emsland bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region sowie für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen.

### **Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit**

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung ist der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Emsland, die operative Steuerung liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Funktion wurde bis zum 31.12.2018 von der Referentin Unternehmenskommunikation in der Organisationseinheit Unternehmenskommunikation wahrgenommen. Seit dem 01.01.2019 wird diese Funktion vom Referenten Presse/Öffentlichkeitsarbeit in der Organisationseinheit Unternehmenskommunikation/Medien wahrgenommen.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert die Themen, initiiert die Festlegung von Zielen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und stimmt diese zusammen mit den jeweiligen Fachbereichen ab.

In der ab dem 1. Januar 2019 gültigen Geschäfts- und Risikostrategie, die der Verwaltungsrat der Sparkasse Emsland im Jahr 2018 beschlossen hat, ist das Thema Nachhaltigkeit verankert. Daher erfolgt im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses auch die Einbindung der ersten Führungsebene und des Vorstandes.

### **Nachhaltigkeitsstrategie**

Die Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkasse Emsland ist auf den langfristigen Erfolg und Erhalt der Sparkasse sowie auf die Versorgung aller Bevölkerungskreise mit Finanzdienstleistungen ausgerichtet. Sie unterstreicht darüber hinaus die Teilnahme der Sparkasse am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben in der Region sowie die Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Erfolg der Sparkasse.

Nachhaltigkeit ist in der Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkasse Emsland verankert. Aus unserer besonderen, dem Gemeinwohl verpflichteten unternehmerischen Haltung heraus leisten wir mit unserer Geschäftspolitik, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen einen substantziellen Beitrag zu nachhaltigem Wohlstandswachstum, zur Lebensqualität und Zukunftsentwicklung in der Region. Dabei gehört es zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis, dass wir vielfältige Impulse für unsere Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner und Beschäftigten geben.

„Nachhaltig sein“ bedeutet für die Sparkasse Emsland als kommunal verankertes Kreditinstitut vor allem, langfristig zu denken und umsichtig im Interesse der Menschen zu handeln. Die „Leitsätze zur Nachhaltigkeit“ der Sparkasse Emsland sind in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Sie schaffen einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln:

1. Wir bekennen uns zu unserem öffentlichen Auftrag.
2. Wir machen Finanzwirtschaft verständlich und stellen diese in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft.
3. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeder Lebensphase gute Rahmenbedingungen für ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung.
4. Wir fördern ressourcenschonendes Wirtschaften.
5. Wir übernehmen Verantwortung für die Region.

Solide betriebswirtschaftliche Fundamente sind eine notwendige Voraussetzung, um diesen Anforderungen dauerhaft gerecht zu werden.

#### H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	Status
Bekenntnis des Gesamtvorstands	unterzeichnet
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	Funktion
Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene	Vorstandsvorsitzender
Operative Verantwortung	in 2018: Organisationseinheit Unternehmenskommunikation, Referentin 01.01.2019: Organisationseinheit Unternehmenskommunikation/Medien, Referent Presse/Öffentlichkeitsarbeit
Strategische Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	implementiert
Gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie	nicht geplant

## Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

### Nachhaltigkeitsziele

Unser Ziel ist es, ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement in der Sparkasse Emsland zu implementieren. Auf Vorschlag der Nachhaltigkeitsbeauftragten wurde diese Zielsetzung im Dezember 2017 nach Beschlussfassung durch den Vorstand und den Verwaltungsrat in die Geschäfts- und Risikostrategie 2018 aufgenommen. Dieses übergeordnete Ziel wollen wir schrittweise durch klar definierte Maßnahmen erreichen. Die entsprechende Fortschreibung im strategischen Zielbild der Geschäfts- und Risikostrategie unterstreicht die Bedeutung der Nachhaltigkeit für die Sparkasse Emsland.

Als wesentliche Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit stehen die Verbesserung der Umweltleistung im Bankbetrieb sowie die Berücksichtigung der Arbeitnehmerbelange im Fokus.

In Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen wurden zwei konkrete Zielsetzungen für das Jahr 2018 vom Vorstand beschlossen:

1. Zertifizierung als „Klimabewusstes Unternehmen“ durch die Energieeffizienzagentur Emsland
2. Rezertifizierung mit dem „Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“ der Emsländischen Stiftung Beruf und Familie

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird im Rahmen der Berichtssysteme der Sparkasse regelmäßig sowohl auf Ebene der Führungskräfte als auch auf Vorstandsebene überprüft. Unsere Nachhaltigkeitszielsetzungen für das Jahr 2018 haben wir vollständig erreicht. Um die genannten Zertifizierungen zu erlangen, war eine Vielzahl von einzelnen Maßnahmen in der Sparkasse nachzuweisen bzw. umzusetzen. Nähere Informationen zu konkreten Umsetzungsmaßnahmen finden sich im Kapitel „Umweltbelange“ sowie im Abschnitt „Familie und Beruf“.

#### H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Operative Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Definition von strategischen Nachhaltigkeitszielen	implementiert
Definition von operativen Nachhaltigkeitszielen	implementiert
Prozess zur Maßnahmenentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit	implementiert
Jährliches Monitoring der Zielerreichung	implementiert

## Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Im strategischen Zielbild der Geschäfts- und Risikostrategie für das Jahr 2019 ist die „Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements“ als Maßnahme zur Zielerreichung verankert. Daraus abgeleitet wurden im Dezember 2018 konkrete operative Umsetzungsmaßnahmen für den Bereich Umwelt und Arbeitnehmerbelange. Eine genauere Übersicht über unser Handlungsprogramm gibt die nachfolgende Tabelle.

Nachhaltigkeitsziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements	Umweltbelange: Zertifizierung als klimabewusstes Unternehmen durch die Energieeffizienzagentur Emsland	01. Januar 2018 - 31. Dezember 2018	umgesetzt
	Arbeitnehmerbelange: Rezertifizierung mit dem „Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“ der Emsländischen Stiftung Beruf und Familie	01. Januar 2018 - 31. Dezember 2018	umgesetzt
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	Umwelt: Durchführung Energieaudit	01. Januar 2019 - 31. Dezember 2019	beschlossen
	Arbeitnehmerbelange: Förderung von Diversität in Projekten	01. Januar 2019 - 31. Dezember 2019	beschlossen

## Implementierung in Prozesse und Controlling

Das Thema Nachhaltigkeit wird in der Sparkasse Emsland in einem klar definierten Prozess umgesetzt und weiterentwickelt.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist dabei für einen Austausch mit den relevanten Fachbereichen innerhalb der Sparkasse verantwortlich und initiiert die Definition von konkreten Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen und deren Umsetzung. Darüber hinaus erfolgt eine Abstimmung mit der ersten Führungsebene und dem Vorstand im jährlich stattfindenden Strategieprozess.

Die Überprüfung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Sparkasse Emsland erfolgt jährlich anhand der Sparkassen-Indikatoren (vgl. dazu auch die Berichtsparameter, S. 4f.).

### H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

Status der Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Nachhaltigkeits-Reporting nach den Sparkassen-Indikatoren	implementiert

## Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Die Sparkasse ist ein wirtschaftlich selbstständiges Unternehmen mit der Aufgabe, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse für ihr Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise und insbesondere des Mittelstands mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen in der Fläche sicherzustellen. Sie unterstützt in ihrem Geschäftsgebiet die kommunale Aufgabenerfüllung des Trägers im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich.

Die Sparkasse kann alle banküblichen Geschäfte betreiben, soweit nicht bestimmte Arten von Geschäften nach Maßgabe einer Sparkassenverordnung (§ 6 Abs. 1 NSpG) ausgeschlossen sind. Weitere Geschäfte, die auch von anderen Kreditinstituten üblicherweise ihren Kundinnen und Kunden angeboten werden und mit zulässigen Geschäften der Sparkasse im engen Sachzusammenhang stehen, sind ebenfalls zulässig.

Die Sparkasse führt ihre Geschäfte nach wirtschaftlichen Grundsätzen; die Erzielung von Gewinn ist nicht Hauptzweck ihres Geschäftsbetriebs.

In unserer Geschäfts- und Risikostrategie bekennen wir uns zur Nachhaltigkeit. Unserere „Leitsätze zur Nachhaltigkeit“ schaffen dabei einen verbindlichen Rahmen.

#### Passivgeschäft

Die Produktneueinführung im Passivgeschäft erfolgt nach dem standardisierten Prozess „Neue Produkte/Neue Märkte“. Das vorrangige Ziel beim Passivgeschäft ist es, den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden und eine, dem allgemeinen Zinsniveau entsprechende Produktpalette anbieten zu können. Im Rahmen der aktuellen Marktlage konzentriert sich die Produktpalette vermehrt auf das Anlagegeschäft. Hier ist der Produktausschuss der Sparkasse Emsland für die Produktauswahl verantwortlich. Bei der Produktauswahl im Wertpapiergeschäft wird das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigt. Es stehen unseren Kundinnen und Kunden seit dem letzten Jahr nachhaltige Produkte wie z.B. Deka-Nachhaltigkeit Renten, Deka-Nachhaltigkeit-Aktien, Deka-Nachhaltigkeit Balance sowie der Immobilienfonds WestInvestInterSelect zur Verfügung. Die konkreten Nachhaltigkeitsstandards sind in den jeweiligen Produktinformationen dokumentiert.

#### Aktivgeschäft

Die Produktneueinführung im Aktivgeschäft erfolgt nach dem standardisierten Prozess „Neue Produkte/Neue Märkte“, ohne dabei bestimmte Nachhaltigkeitsstandards zu berücksichtigen. Allerdings bieten wir unseren Kundinnen und Kunden Zugang zu öffentlichen Mitteln der Förderinstitute z.B. Energie- und Umweltprogramme der KfW an. Die Kundinnen und Kunden erhalten dadurch einen Zugang zu vergünstigten Kreditprogrammen ggf. mit Tilgungszuschuss unter Einhaltung der jeweiligen Programmbedingungen der Förderinstitute. Durch diese Vorgehensweise werden verstärkt ressourceneffiziente Programme genutzt. Grundsätzlich gilt der Versorgungsauftrag, daher sind im Aktivgeschäft keine Branchen ausgeschlossen. Im Rahmen unserer Geschäfts- und Risikostrategie wird ressourcenschonendes Wirtschaften gefördert.

#### Eigenanlage

Die diversifizierte Gesamtstruktur der Eigenanlagen trägt zu einer mittel- bis langfristigen Vermögenssicherung bei. Der Umfang wird durch ein System risikoorientierter Limite begrenzt.

## Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Der Einkauf und die Beschaffung von Dienstleistungen und Material erfolgt nicht ausschließlich preisorientiert, sondern auch unter Berücksichtigung nachhaltiger Gesichtspunkte. Die Sparkasse Emsland ist regional verwurzelt und daher bestrebt ortsansässige bzw. regionale Unternehmen einzubinden, um die regionale Wirtschaft auch durch Auftragsvergaben zu stärken.

Darüber hinaus gehört es zu unserem Selbstverständnis, dass nicht nur unsere eigenen Beschäftigten, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Partnerunternehmen nach geltenden Standards und Rechten beschäftigt werden. Insbesondere bei Auftragsvergaben im Niedriglohnbereich wird bewusst abgefragt, auf welchem Tarifvertrag die Angebotspreise der Anbieter basieren, um Tarifbestimmungen und die Einhaltung der deutschen Arbeitsgesetze (u.a. Mindestlohn) sicherzustellen.

Zudem werden in vielen Dienstleistungsverträgen Preisgleitklauseln vereinbart, die den Dienstleistern die Möglichkeit einräumen, Änderungen im Tarifrecht durch Preisanpassungen an die Sparkasse Emsland weiterzugeben.

H9	Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	Volumen in €
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	700.000*

- Die Kennzahl "Auftragsvergaben an regionale Unternehmen" beinhaltet nur regionale Auftragsvergaben an Unternehmen im Landkreis Emsland und der Stadt Nordhorn für im Berichtsjahr 2018 abgeschlossene Bauvorhaben. Hierbei handelt es sich um einen gerundeten Wert.

## 4 Umweltbelange

### Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

---

#### Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Für die Erfüllung unseres finanzwirtschaftlichen Auftrags als Kreditinstitut benötigen wir an Ressourcen in erster Linie Personal, Informationstechnologie und Gebäude. Das Risiko der Umweltbelastung durch unseren Bankbetrieb sehen wir im Vergleich zu produzierenden Branchen als eher gering an.

Im Rahmen unserer regelmäßigen internen Risikobetrachtung bewerten wir u. a. Risiken wie z. B. die Auswirkungen von Naturereignissen/-katastrophen. Diese haben für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse Emsland eine untergeordnete Bedeutung.

#### Umweltziele

Als Flächensparkasse verfügen wir über ein breites Geschäftsstellennetz. Aufgrund der sich verändernden Einflussfaktoren wandeln sich sowohl die gesellschaftlichen als auch die umwelttechnischen Anforderungen hieran. Immer mehr Menschen wickeln ihre Bankgeschäfte in digitaler Form ab. Gleichzeitig gewinnt die persönliche, qualifizierte Beratung weiter an Bedeutung. Daher ist es wichtig, die Gebäudestrukturen Schritt für Schritt kundenorientiert und energetisch zu optimieren. Hierbei spielen Kundennähe, Flächennutzung und Energieeffizienz eine besondere Rolle.

Wir sehen uns dem Umweltschutz verpflichtet. Die Sparkasse Emsland legt einen besonderen Fokus auf die ökologische Nachhaltigkeit. So werden Neu- und Umbauten von Geschäftsstellen nach modernen technischen Anforderungen geplant und mittels energieeffizienter Technologien konzipiert.

Zentrale Maßnahme für das Jahr 2019 ist die erneute Durchführung des Energieaudits nach DIN EN 16247 sowie die Ableitung von Umsetzungsmaßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. Darüber hinaus wollen wir die Erkenntnisse des externen Energieaudits weiterhin in Form von internen Energieaudits auf andere Standorte übertragen.

#### Umweltkennzahlen

Im letzten Energieaudit nach DIN EN 16247 im Jahr 2015 haben wir festgestellt, dass für uns als Sparkasse insbesondere die Verbräuche der Gebäudeenergie relevant sind. Diese werden fortlaufend untersucht und durch angemessene Maßnahmen optimiert.

Durch die Einführung einer Software für den Bereich Energiemanagement im Jahr 2018 können zusätzlich zu den Verbräuchen (= Input) auch Treibhausgasemissionen (= Output) berechnet werden. Die Verbräuche werden sowohl absolut als auch witterungsbereinigt erfasst. Die Berechnung erfolgt anhand der Gradtagszahlen des IWU (Institut Wohnen und Umwelt) nach VDI 3807. Darüber hinaus können die Verbräuche in der Software mit anderen Kennzahlen wie z.B. Flächen in Relation gesetzt und so Benchmarks für das Energiemanagement ermittelt werden.

Zudem werden in der Software auch die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energiebereitstellung erfasst. Die übrigen indirekten Emissionen (z.B. Abfall) sind nach Erkenntnissen des Energieaudits zu vernachlässigen. Diese Faktoren sind bei einer Sparkasse, deren Tätigkeiten sich eher im Verwaltungsbereich abspielen, natürlich geringer als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Daher setzt die Sparkasse Emsland den Fokus beim Energiemanagement bewusst auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Energiebereitstellung.

Vorbemerkung Umweltkennzahlen:

Bei den genannten Umweltkennzahlen handelt es sich um eine Berechnung für das Gesamthaus.

**H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch**

Umweltkennzahlen	Insgesamt	Relativ pro Beschäftigtem (MAK)
<b>Input</b>		
Wasser in m <sup>3</sup>	5.291,2	8,95
Papierverbrauch in t	17,11	0,03
Dienstreisen insgesamt (Pkw, öffentliche Verkehrsmittel, Flüge) in km	565.490,00*	956,84
<b>Gebäudeenergie</b>		
Stromverbrauch in kWh	3.219.290,70	5.447,19
Fossile Brennstoffe in kWh	2.476.310,02	4190,03
Fernwärme etc. in kWh	51.517,00	87,17
<b>Output</b>		
Abfall in t	18,80*	0,032
Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen Emissionen brutto in Tonnen	n. e.	n. e.
a) Direkt durch Verbrennung von Treib- und Brennstoffen	53,88	0,09
b) Indirekt aus der Energiebereitstellung	2.249,19	3,81
c) Übrige indirekte Emissionen aus Energievorstufen, Verkehr, Papier, Abfällen und Abwässern	n. e.	n. e.

\* Hinweise:

- „Dienstreisen insgesamt in Kilometer“ definieren wir als die Summe an ausgewiesenen Kilometern inkl. der Fahrten mit sparkasseneigenen Fahrzeugen ohne Fortbildungen und ohne die Betrachtung der Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (u.a. Bahn) und per Flug. Die Summe gesamt bezieht sich auf alle Beschäftigten (718 Köpfe, 591 MAK).

- Die Kennzahl "Abfall in Tonnen" wurde über eine Hochrechnung für das Gesamthaus ermittelt. Ermittlungsgrundlage ist die Hauptstelle in Meppen, da für diesen Standort ein Wiegeprotokoll erstellt wird.

### Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

In den vergangenen Jahren wurden durch die Sparkasse Emsland verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltfreundlichkeit umgesetzt. So wurde beispielsweise die Beleuchtung an einigen Geschäftsstellen auf LED-Technik umgerüstet. Diese und weitere Maßnahmen sowie auch die eingeführte Software für den Bereich Energiemanagement, wurden den Teilnehmern einer gemeinsamen Veranstaltung mit der Energieeffizienzagentur Emsland am 13.11.2018 vorgestellt. Die Sparkasse Emsland ist Gründungsmitglied der Agentur und forciert darüber unter anderem den Wissensaustausch mit anderen Unternehmen und Instituten in der Region.

Nachhaltigkeitsziel im Bereich Umweltbelange für das Jahr 2018 war die Zertifizierung als „Klimabewusstes Unternehmen“ durch die Energieeffizienzagentur Emsland. Dieses Ziel wurde erfolgreich umgesetzt, Im Jahr 2018 haben wir die Auszeichnung als „Klimabewusstes Unternehmen“ erhalten.

Für die Zertifizierung als „Klimabewusstes Unternehmen“ wurden folgende Handlungsfelder absolviert:

1. Energieanalyse: Es wurde aufgezeigt, dass eine Energieanalyse des Betriebes mit Maßnahmenempfehlungen zur Steigerung der Energieeffizienz durchgeführt worden ist.
2. Umsetzungsmaßnahmen: Es wurde aufgezeigt, dass wesentliche Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt worden sind.
3. Unternehmensziel: Es wurde aufgezeigt, dass die Sparkasse durch die Erstellung und öffentliche Darstellung eines Leitbildes oder der Geschäfts- und Risikostrategie ihre Verpflichtung zum Klima- und Umweltschutz darlegt.
4. Mitarbeiter: Zur Einbindung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde in Zusammenarbeit mit der Energieeffizienzagentur Emsland ein Webinar durchgeführt.
5. Unterstützung: Es wurde aufgezeigt, dass die Sparkasse regionale Projekte fördert.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Zertifizierungsprozesses war die Durchführung eines Webinars zum Thema „Energieeffizienz und Energieeinsparungsmöglichkeiten“. In dem Webinar wurden die Sparkassen-Beschäftigten für eine energiebewusste Verhaltensweise am Arbeitsplatz sensibilisiert und auch über Energieeinsparpotentiale im privaten Umfeld informiert.

Zusätzlich haben wir das Projekt „Green SB“ umgesetzt. Das bedeutet, dass die Selbstbedienungsgeräte zeitgesteuert herunter- und später wieder heraufgefahren werden können, um die Laufzeiten und Energieverbräuche zu reduzieren.

#### Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Rezertifizierung Energieaudit	Zertifizierungsverfahren gemäß DIN EN 16247	2019	beschlossen

## 5 Arbeitnehmerbelange

### Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

---

#### Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Als Sparkasse Emsland liegt uns das Wohl und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Mit ihren Kompetenzen, ihrem Engagement und ihrer Motivation sind sie unser wichtigstes Gut, denn sie legen den Grundstein für die kontinuierliche und kompetente Betreuung unserer Kundinnen und Kunden.

Herausforderungen für unsere Personalpolitik ergeben sich vor allem aus dem demografischen Wandel, der zunehmenden Regulatorik und dem digitalen Wandel. Daraus resultierende Risiken sind zum Beispiel der Fachkräftemangel, die Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften, ein generationenübergreifender Wissenstransfer sowie der Erhalt einer kontinuierlichen Lern- und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch umfassende Maßnahmen unterstützt die Sparkasse Emsland die kontinuierliche Weiterentwicklung der hohen fachlichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Stärkung ihrer Veränderungsfähigkeit. Das sind wichtige Voraussetzungen um neue inhaltliche Herausforderungen, wie etwa die steigende Regulatorik oder die Digitalisierung, erfolgreich zu bewältigen.

Insbesondere zunehmende regulatorische Anforderungen bei erhöhter Komplexität führen zu steigenden qualitativen und quantitativen Anforderungen an das Personal, das mit der Umsetzung regulatorischer Aufgaben beschäftigt ist und damit zu Bindung von erfolgskritischen Ressourcen. Um eine adäquate quantitative Personalausstattung bei gleichzeitig steigenden Qualitätsansprüchen sicherzustellen und daraus resultierende Risiken abzuwenden, engagieren wir uns kontinuierlich in folgenden Entwicklungsfeldern:

- Ausbildung, Fort- und Weiterbildung unserer Beschäftigten
- Arbeitsformen und -modelle
- Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Arbeitgeberin ist die Sparkasse gefordert, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten angesichts des demografischen Wandels, der Beschäftigungslage, des Kundenverhaltens und der Digitalisierung weiterzuentwickeln.

Unser Ziel ist es, die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und Unterstützung darin zu bieten, sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen. Aus diesem Grunde legen wir Wert auf gezielte Qualifizierungsangebote und vielfältige Entwicklungsperspektiven, die zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Beschäftigten beitragen und deren Leistungsfähigkeit erhalten.

Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren. Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist.

#### Beschäftigungspolitik

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebt im Geschäftsgebiet. Als zertifizierter „IHK TOP Ausbildungsbetrieb“ investieren wir konsequent in die Ausbildung junger Menschen und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter. Unsere Ausbildungsquote betrug 6,96 Prozent im Jahr 2018. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Emsland beträgt 19 Jahre.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Mehr als 97 Prozent aller Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag. Die Berücksichtigung und Einhaltung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wird für alle Beschäftigten gewahrt.

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Niedersachsen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unseren Postkorb „Ideenschmiede“ jederzeit und individuell Ideen und Anregungen zur Verbesserung einbringen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche auf Basis unseres ganzheitlichen Beurteilungssystems, dem Leistungs- und Entwicklungskompass, bieten zudem die Möglichkeit, Weiterentwicklungswege ebenso wie persönliche Anliegen und Optimierungsideen auszutauschen.

#### **Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung**

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine Selbstverständlichkeit für uns. Die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden umfassend erfüllt. Auf Basis der Richtlinien des novellierten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 01.01.2011 erstellt die Sparkasse Emsland für den Zeitraum von drei Jahren einen Gleichstellungsplan. Dieser stellt ein Instrument dar, um die berufliche Situation von Frauen und Männern zu fördern und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in einem Berufsfeld zu ermöglichen. Das NGG wendet sich dabei ab von einer reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben.

Des Weiteren hat die Sparkasse Emsland zwei nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, deren Aufgaben im „Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst“ geregelt sind. Unter dem Motto „Familie im Wandel - Chancen für Frauen im Berufsleben“ werden in 2019 alle weiblichen Beschäftigten der Sparkasse zu einer Veranstaltung durch die Gleichstellungsbeauftragten eingeladen.

#### **Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes**

Im Zuge des Entgelttransparenzgesetzes wurde im Jahr 2018 der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG als Anlage zum Lagebericht erstellt.

Dieser zeigt u.a. die regelmäßige Erstellung eines Gleichstellungsplans nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz, die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und die flexible Arbeitszeitgestaltung als Maßnahmen der Sparkasse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf. Ebenso werden Maßnahmen der Sparkasse zur Herstellung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern aufgezeigt. Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen erfolgt die tarifliche Eingruppierung und Vergütung in der Sparkasse Emsland aufgrund geschlechtsneutraler, aufgaben- und stellenbezogener Parameter.

## H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Beschäftigtenstruktur	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	718	280	438	762	292	470
Beschäftigte aus der Region	717*	280	437	760*	291	469
Führungskräfte aus der Region	72	60	12	75	60	15
Auszubildende	79*	31	48	88*	29	59
<i>Davon:</i> Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	29	9	20	25	6	19
<i>Davon:</i> unbefristet übernommen	5*	1	4	5*	1	4
<i>Davon:</i> befristet übernommen	24*	8	16	20*	5	15

- 19,21 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- 6,96\* % Ausbildungsquote
- 100\* % Übernahmequote

Gleichbehandlung und Tarifverträge	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte inkl. Auszubildenden	718	280	438	762	292	470
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	2	0	2
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte mit Tarifvertrag	700	274	426	741	287	454

- 97,49 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

\*Hinweise:

- „Beschäftigte aus der Region“: Region definieren wir als das gesamte Geschäftsgebiet (Landkreis Emsland) sowie angrenzende Amtsgerichtsbezirke (Leer, Cloppenburg, Bersenbrück, Nordhorn, Steinfurt). Maßgeblich ist der Wohnsitz der Beschäftigten per 31.12.2018.
- „Auszubildende“ und „Ausbildungsquote“: Bei der Anzahl 79 Auszubildende handelt es sich nicht um eine Stichtagsbetrachtung, sondern um eine unterjährige Betrachtung. Unterjährig haben 29 Auszubildende ihre Ausbildung beendet, die unterjährig folglich noch den Status „Auszubildende“ hatten. Per Stichtag 31.12.2018 lag die Anzahl der Auszubildenden (ohne Trainees) bei 50. Die Ausbildungsquote ergibt sich demnach aus den 50 Auszubildenden per 31.12.2018 bezogen auf die Beschäftigten gesamt von 718.
- Die Auszubildendenanzahl „unbefristet übernommen“ und „befristet übernommen“ bezieht sich auf die von uns ausgesprochenen Übernahmeangebote. 26 von 29 Auszubildenden haben das Angebot zur Übernahme in das Angestelltenverhältnis angenommen.
- „Übernahmequote“: Allen Auszubildenden wurde im Jahr 2018 nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

### Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit vor dem Hintergrund von Demografie und Digitalisierung wurde der Sparkasse Emsland in 2018 das Zertifikat „Demografiefest 4.0 - Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ verliehen. Mit diesem Zertifikat zeichnet das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung in Zusammenarbeit mit der Demografieagentur Betriebe aus, die unter Beteiligung der Sozialpartner Maßnahmen durchführen, um sich demografiefest aufzustellen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Weg der digitalen Transformation mitzunehmen und diesen Weg nachhaltig zu verfolgen.

Vorausgegangen war ein mehrstufiger Zertifizierungsprozess, der sich auf folgende vier Handlungsfelder fokussierte:

1. Führung
2. Chancengleichheit und Diversity
3. Wissen und Kompetenz
4. Gesundheit

Im Zeitraum von zwei Jahren wurden die nachfolgenden Ziele zur Umsetzung vereinbart:

- Stärkung der Führungskompetenzen
- Anpassung der Zusammensetzung der Personen in Projekten und Arbeitsgruppen an die Altersstruktur und Vielfalt der Gesamtbelegschaft und der Kundschaft
- Förderung des Wissenstransfers (u.a. Wissensweitergabe Jung und Alt sowie Wissenserhalt vor dem Hintergrund des demografischen und digitalen Wandels)

Übergeordnetes Nachhaltigkeitsziel für 2019 ist die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Umsetzungsmaßnahme im Bereich Arbeitnehmerbelange für das Jahr 2019 ist die Förderung von Diversität in Projekten. Die Projektarbeit ist seit vielen Jahren fester Bestandteil unserer Arbeitsorganisation. Insbesondere strategische Themen oder Themen mit einem hohen interdisziplinären Anteil werden in Form von Projekten bearbeitet. Beim Auswahlprozess der Projektteilnehmer/-innen wird ein starker Fokus auf das Thema "Diversity" und das Leben von "Diversity" gelegt. Folgende Aspekte werden bearbeitet:

- Festlegung von Grundsätzen, wie wir Diversity in den Projekten leben wollen und Verankerung in unseren Organisationsrichtlinien
- Sicherstellung der Kommunikation in der ersten und 2. Führungsebene, bei den Projektmanagern und bei den Projektleitern
- Unterstützung der Projektleiter bei der Auswahl von Projektbeteiligten im Sinne unserer "Diversity-Grundsätze"
- Auswertung der Projektbeteiligungen im Hinblick auf die Diversity-Grundsätze

## Diversität und Chancengerechtigkeit

---

Fundament unserer Unternehmenskultur sind unsere sechs Werte Begeisterung, Lösungsorientierung, Teamgeist, Veränderungsbereitschaft, Vertrauen und Wertschätzung. Letzteres bedeutet für uns, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter mit seinen individuellen Stärken und Potenzialen wertzuschätzen und die Vielfalt in unserem Hause zu fördern.

Im Rahmen der Nachfolgeplanung werden zu besetzende Stellen grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschrieben. Bei gleicher Eignung erfolgt die Besetzung entsprechend dem Gleichstellungsgesetz mit einer Vertreterin/einem Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts. Gleiches gilt bei der Neubesetzung des Vorstands. Die Altersstruktur des Vorstands ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt, die eine Zulassung als Vorstand von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig machen und eine Mindestzahl von Berufsjahren voraussetzen.

Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 27,78 Prozent. Von den Mitgliedern des Sparkassenzweckverbands sind 13,89 Prozent weiblich.

### Förderung von Frauen in Führungspositionen

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Diversität sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 61 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Ihr Anteil an den Führungskräften liegt aktuell bei 16,67 Prozent.

Im November 2015 wurde unsere Sparkasse durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Im Rahmen dessen wurde das Entwicklungsprogramm „Frauen in Führung“ umgesetzt. Ziel dessen ist es, weibliche (Nachwuchs-)Kräfte für das Thema Führung zu sensibilisieren und die Bewerbungs-/Besetzungsquote von Frauen auf Fach- und Führungspositionen zu steigern. Zwischenzeitlich ist die erste Kollegin aus dieser Maßnahme in eine Führungsfunktion eingestiegen. Sie ist als Geschäftsstellenleiterin tätig.

Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs- und gehobenen Fachpositionen der Sparkasse hat für uns hohe Priorität.

## H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	718	280	438	157	350	211
Vorstand	3	3	0	0	2	1
Führungskräfte	72	60	12	2	49	21
<b>Vorjahr</b>						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	762	292	470	176	375	211
Vorstand	3	3	0	0	2	1
Führungskräfte	75	60	15	2	48	25

  

Kontrollorgane und Eigentümer	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Verwaltungsrat	18	13	5	0	6	12
Zweckverband	36	31	5	0	7	29
<b>Vorjahr</b>						
Verwaltungsrat	18	13	5	1	6	11
Zweckverband	37	32	5	1	7	29

- 16,67 % Weibliche Führungskräfte
- 27,78 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder
- 13,89 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

## Familie und Beruf

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist für uns eine Herzensangelegenheit und zentraler Baustein unserer Unternehmenskultur. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Sparkasse eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso möchten wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Für das Thema Pflege steht den Beschäftigten in der Sparkasse eine ausgebildete betriebliche Pflegelotsin als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Notwendige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen wir u. a. durch flexible Arbeitszeitregelungen, das Angebot der Teilzeitarbeit, flankierende Maßnahmen zur Elternzeit und einen Kinderbetreuungskostenzuschuss sowie Sonderurlaub für pflegende Angehörige. Ergänzend zur Teilzeitarbeit bietet die Sparkasse weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit an (z. B. Erwerb zusätzlicher Urlaubstage, Pilotierung mobiles Arbeiten).

Im November 2015 wurde unsere Sparkasse durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie mit dem „Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“ ausgezeichnet. Die Rezertifizierung stellt ein Nachhaltigkeitsziel für 2018 dar. Durch die Umsetzung folgender drei Maßnahmen ist der Rezertifizierungsprozess erfolgreich verlaufen:

1. Untersuchung der Auswirkungen der Digitalisierung und anderer Einflussfaktoren auf Arbeitsformen, Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle: Im Zeitraum vom 01.02.2018 bis 31.05.2018 wurde das mobile Arbeiten im Rahmen einer Pilotierung erfolgreich in unserem Hause getestet. Die Pilotierungsgruppe (Querschnitt aus Markt und Stab, Vollzeit und Teilzeit) testete in dieser Zeit verschiedenste Formen des mobilen Arbeitens mit unterschiedlichsten Arbeitsmitteln.

2. Frauen in Führung (s. Ausführungen unter H15)
3. Weiterentwicklung unseres Kontakthalteprogramms während der Elternzeit: Im Rahmen dieser Maßnahme werden die bestehenden Angebote für Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit weiter ausgebaut. Neben den Elternzeitgesprächen, in denen u. a. rechtliche Rahmenbedingungen besprochen werden, besteht während der Elternzeit ein technischer Zugang zu unserem Intranet und die Möglichkeit vorbereitende Qualifizierungen und Schulungen vor dem Wiedereinstieg wahrzunehmen.

Die offizielle Prämierung erfolgt im Frühjahr 2019.

Durch diese und weitere Maßnahmen möchten wir auch zukünftig die familienfreundliche Personalpolitik fördern und die Arbeitgeberattraktivität stärken.

#### H16 Familie und Beruf

Inanspruchnahme von Elternzeit	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	718	280	438	762	292	470
<i>Davon: Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)</i>	273	15	258	289	18	271
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	74	14	60	75	14	61
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	31*	12	19	34	13	21

#### Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeitregelungen

Angebot der Teilzeitarbeit

Flankierende Maßnahmen zur Elternzeit (u. a. Kontakthalteprogramm)

Sonderurlaub für pflegende Angehörige

Weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Erwerb zusätzlicher Urlaubstage und Pilotierung mobiles Arbeiten)

\*Hinweise:

- Mehrfach, in einem Jahr genommene Elternzeiten/Elternmonate einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters werden einfach gezählt.

## Gesundheitsförderung

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Sparkasse Emsland steht unter dem Motto „Wir bewegen was“. Mit einem umfassenden Angebot in den Bereichen Bewegung, Prävention, Stressbewältigung und Ernährung fördert die Sparkasse aktiv die Gesundheit und stärkt die Motivation ihrer Beschäftigten.

Neben Firmenfitness und Massageangeboten motivieren verschiedene Betriebssportgruppen, beispielsweise im Fußball und im Volleyball, sowie einzelne Sportveranstaltungen zum Laufen, zum Yoga und zum Drachenbootrennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten. Rund um das Thema Verhaltensprävention und Vorsorge ergänzen Rückenuntersuchungen, Herz-Checks, Qualifizierungsangebote zum Thema gesunde Führung sowie eine Hotline der Caritas zur Sozialberatung das Angebot.

Im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung werden u. a. Sehkraftuntersuchungen durchgeführt. Daneben schaffen Regelungen für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken und die Förderung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen weitere wichtige Rahmenbedingungen, um nachhaltig gesund im Beruf zu sein und zu bleiben.

**H17 Gesundheitsförderung**

Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer
Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Steuerungsgruppe betriebliches Gesundheitsmanagement, Vorstand der Betriebssportgemeinschaft	2	20
Betriebsärztliche Betreuung	Augenärztliche Untersuchung und ärztliche Untersuchung bei Neueinstellungen	15	58
Betriebssportangebote	Volleyball, Fussball, Bowling, Kart-Fahren, Skifahren, Rückenfit-Kurse, Yoga-Kurs, Sparkassen-Cityläufe, Drachenbootrennen etc.	59	530
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		22	22
Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		0	0

→ 3,6 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Fortbildungen zu Gesundheitsthemen	Anzahl	Teilnehmende
Firmenfitness mit Qualitrain	1	259*
Gesunder Rücken im Berufsalltag: Massage am Arbeitsplatz	30	312
Ernährung	15	190

\*Hinweise:

- „Firmenfitness mit Qualitrain“: Die Anzahl der Teilnehmenden stellt einen Durchschnittswert für das Jahr 2018 dar.

**Weiterbildung/lebenslanges Lernen**

Die Sparkasse Emsland setzt auf lebenslanges Lernen und eine ständige persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel ist es, auf veränderte Aufgaben vorzubereiten und Unterstützung darin zu bieten, sich aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu stellen. Aus diesem Grunde legen wir Wert auf gezielte Qualifizierungsprogramme und potenzialorientierte Entwicklungsperspektiven.

Im Jahr 2018 haben wir 520.000 Euro in die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert, was einem Anstieg von 35.000€ im Vergleich zu 2017 entspricht.

Die Sparkasse Emsland bietet u. a. in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Beschäftigten langfristig berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

Nach der Ausbildung bieten wir vielen Beschäftigten die Weiterbildung als Sparkassenfachwirt/-in für Kundenberatung bzw. Bankfachwirt/-in (online/ kompakt) und anschließend zum Sparkassenbetriebswirt/-in an. Ausgewählten leistungsstarken Beschäftigten fördern wir das Bachelorstudium an der verbundeigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe. Das Qualifizierungsprogramm zur oberen Führungsebene sieht einzelfallbezogen zudem den Besuch des Lehrinstituts an der Management-Akademie in Bonn mit dem Abschluss zum diplomierten Sparkassenbetriebswirt bzw. Master of Business Administration vor.

Neben diesen Weiterbildungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe bietet die Sparkasse Emsland vielfältige interne Entwicklungsprogramme und Aufstiegsweiterbildungen an. Angefangen von fachspezifischen Traineeprogrammen über das Scheinesystem, den Fördernachwuchskreis, das Mentoringprogramm bis zum Entwicklungsprogramm „Frauen in Führung“.

Angesichts der Digitalisierung, des Kundenverhaltens und des demografischen Wandels legt die Sparkasse Emsland einen besonderen Fokus auf die „Digitale Fitness“ der Beschäftigten. Neben verschiedensten Qualifizierungsangeboten in den Kompetenzfeldern „Einstellung“, „Trends“, „Digitale Produkte/ Medien“ und „Anwendungen im Arbeitsalltag“ wurden im Berichtsjahr 2018 Workshops für alle Führungskräfte angeboten. Ziel war es, die Führungskräfte in ihrer Rolle als Begleiter von Veränderungsprozessen weiter zu stärken.

Die digitale Fitness stellt einen festen Bestandteil in der Personalentwicklung der Sparkasse dar.

#### H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	Alter		
		< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	116*	75	36	5
Personentage für Fortbildung	n.e.*	n.e.	n.e.	n.e.
<b>Vorjahr</b>				
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	113	76	37	0
Personentage für Fortbildung	2.783	n. e.	n. e.	n. e.

\*Hinweise:

- In der Kennzahl „Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen“ werden mehrfach geförderte Mitarbeiter/-innen mehrfach gezählt.
- Durch einen Systemwechsel der Erfassungssoftware für Fort- und Weiterbildungen ist eine Aufstellung aller Personentage für Fortbildung in diesem Jahr nicht in ausreichender Qualität ermittelbar. Für die Folgejahre ist geplant, die Daten wie im Vorjahr zu ermitteln und anzugeben.

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **520.069 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in: **n.e.\* Tage**

#### Art der Weiterbildungsangebote

Sparkassenfachwirt/-in für Kundenberatung, Bankfachwirt (online/kompakt)
Sparkassenbetriebswirt/-in
Bachelor/Master/Lehrinstitut
VGH/LBS-Spezialist/-in, Immobilienvermittler/-in IHK
Frauen in Führung, Scheinesystem, Fördernachwuchskreis, Traineeprogramme, Mentoring etc.

## 6 Sozialbelange

### Kommunikation mit Anspruchsgruppen

#### Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Nachhaltigkeit ist für uns als Sparkasse Kernelement unseres Selbstverständnisses. Sparkassen stehen seit jeher für eine nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Durch unser Markenversprechen – Menschen verstehen, Sicherheit geben, Zukunft denken – haben wir den Nachhaltigkeitsgedanken in unserer Geschäftstätigkeit verankert.

Als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur leben wir die Werte Begeisterung, Lösungsorientierung, Teamgeist, Veränderungsbereitschaft, Vertrauen und Wertschätzung. Sie sind Richtschnur für unser Handeln und Wirken gegenüber unseren internen und externen Anspruchsgruppen.

Wir sehen keine maßgeblichen Risiken im Bereich Sozialbelange.

#### Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Die Sparkasse ist ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden, unseren Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern in der Region. Um einen intensiven Austausch sicherzustellen, haben wir eine Vielzahl an formellen, organisierten Dialogen implementiert. Daneben ist für uns der regelmäßige Austausch mit unseren Anspruchsgruppen außerhalb dieser Formate eine wichtige Orientierungshilfe, aus der wir wertvolle Impulse ableiten.

#### Unsere Anspruchsgruppen

- Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Träger, Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheiderinnen und Entscheider
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)
- Breite Öffentlichkeit und Meinungsbildner/-innen

#### H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Anzahl Teilnehmende	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3	Jahresauftakt, Führungskräfte tag, Personalversammlung	ca. 660	Nachhaltige Weiterentwicklung der Sparkasse Emsland	Information und Austausch
Kundinnen und Kunden	10	Expertencafés, Immobilientage, Kommunalkundenforum, Steuerberaterfrühstück, Agrarforum	variabel	Nachhaltige Entwicklung in den Bereichen Immobilien, Energie, Wirtschaftsbeziehungen, aktuelle Themen	Austausch und Netzwerkarbeit
Geschäftspartner	3	Vermittlerfrühstück	ca. 75	Weiterentwicklung der Zusammenarbeit	Austausch und Netzwerkarbeit
Breite Öffentlichkeit/Bürger	variabel	Ausbildungsbörsen, Geschäftsstelleneröffnung, Wirtschaftstag Nordwest, Schulprojekt Selfmade Business	variabel	Nachhaltiges Personalmanagement, nachhaltige Geschäftsideen	Information
Meinungsbildner	1	Jahrespressegespräch	ca. 7	Jahresrückblick und nachhaltige Weiterentwicklung der Sparkasse Emsland	Information
Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	variabel	(Gründungs-)Mitglied: Wirtschaftsverband Emsland e. V., Wachstumsregion Ems-Achse e. V.	variabel	Weiterentwicklung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens	Dialog mit Vertretern der Region

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Anzahl Teilnehmende	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Zivilgesellschaftliche Akteure/Nichtregierungsorganisationen	variabel	(Gründungs-)Mitglied: Energieeffizienzagentur Landkreis Emsland e. V., Emsländische Stiftung Beruf und Familie	variabel	Weiterentwicklung des ökologischen und gesellschaftlichen Lebens	Dialog und Austausch
Träger, Verwaltungsrat	regelmäßig	Sitzung des Verwaltungsrats, Verbandsversammlung des Sparkassenzweckverbandes	variabel	Geschäftsentwicklung und Strategie	Information und Austausch

### Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen

Wir spenden nicht an Parteien sowie Politikerinnen und Politiker.

### Beitrag zum Gemeinwesen

Ein zentraler Baustein unseres Beitrags zum Gemeinwesen ist die Emsländische Sparkassenstiftung. Diese unterstützen wir jährlich mit einer Spende in Höhe von 383.000 €.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1995 hat die Emsländische Sparkassenstiftung 691 Vorhaben unterstützt. Freilichtbühnen, Kinder- und Jugendtheater, Heimathäuser, Kirchenmusik, Skateanlagen, plattdeutsche Kinderbücher, Umkleidegebäude, Inklusion durch Sport im Emsland – das Engagement der Stiftung ist so vielfältig wie die Kulturlandschaft im Emsland.

Das gemeinsame Ziel aller Projekte ist es, die Traditionen, Kreativität und Lebensfreude im Emsland zu fördern – und zwar kontinuierlich und nachhaltig. Mehr als 9,6 Millionen Euro hat die Emsländische Sparkassenstiftung bisher dafür investiert.

#### Förderschwerpunkte der Emsländischen Sparkassenstiftung:

##### Heimatspflege und Heimatkunde

Es gibt im Emsland zahlreiche Heimatvereine. Heimatspflege ist ohne ehrenamtliches Engagement nicht denkbar. Was treibt die Menschen an? Eben ihre Heimat, wobei Heimat mehr ist als der Ort ihrer Geburt. Die Menschen, ihre Kultur und ihre Gebräuche geben dem Heimatbegriff ein Gesicht. Auch für die Erhaltung ihres kulturellen Erbes leisten die Emsländerinnen und Emsländer Bemerkenswertes. Dank großem bürgerschaftlichem Engagement drehen sich heute noch viele Mühlen, erzählen alte Kirchen ihre Geschichte, nehmen jahrhundertealte Gemäuer die Menschen mit auf eine Reise in ihre Vergangenheit. Heimatspflege und Heimatkunde zu unterstützen ist ein wichtiges Anliegen der Stiftung. 275 Projekte wurden seit 1995 mit insgesamt rund 2,8 Millionen Euro unterstützt.

##### Sport

Sport ist gut für die Gesundheit, macht Freude und fördert das soziale Miteinander. Im Emsland gibt es zahlreiche Sportvereine. In verschiedenen Sportarten werden Kinder, Jugendliche und Erwachsene für den Sport begeistert. Auch im Breitensport läuft nichts ohne die ehrenamtliche Arbeit engagierter Menschen. In den letzten Jahren wurden von der Stiftung 241 Sportprojekte mit einer Fördersumme von über 3,3 Millionen Euro unterstützt.

##### Kultur

Was wäre das kulturelle Leben im Emsland ohne das Engagement der zahlreichen Vereine, Theatergemeinden und Kulturkreise? Mit Mut, Ideen und Leidenschaft geben sie neue Impulse und mischen sich tatkräftig ein. Ehrenamt ist unverzichtbar – selbstverständlich ist es jedoch nicht. Daher ist es umso wichtiger, dass es öffentliche Anerkennung erfährt – und natürlich finanzielle Unterstützung. Neben anderen privaten und öffentlichen Geldgeberinnen und Geldgebern hat auch die Emsländische Sparkassenstiftung mit insgesamt über 3,5 Millionen Euro in diesem Bereich ihren Beitrag geleistet. 175 kulturelle Projekte konnten im Emsland realisiert werden.

## Wertschöpfung für die Region

Unsere Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber haben wir im Jahr 2018 eine Wertschöpfung von rund 54.389.173 Euro in unserem Geschäftsgebiet realisiert. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir darüber hinaus rund 676.000 Euro zur Verfügung gestellt.

H20	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	7.484.143*	7.035.397*
	Personalaufwand	46.205.030	42.980.424
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	676.000*	792.400*
	<i>Davon: Soziales</i>	36.300	n. e.
	<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	148.700	n. e.
	<i>Davon: Kultur</i>	56.100	n. e.
	<i>Davon: Sport</i>	41.300	n. e.
	<i>Davon: Sonstiges</i>	393.600*	n. e.
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	700.000*	n. e.
	<b>Gesamt</b>	<b>55.065.173</b>	<b>50.808.221</b>

\*Hinweise:

- In der Kennzahl „Ertragsabhängige Steuerzahlungen“ sind Rückstellungen, anrechenbare Steuern sowie Erträge aus der Auflösung von Steuerrückstellungen enthalten.
- Die Summe 676.000 € beinhaltet nur Aufwendungen für Spenden und Zweckerträge. Aufwendungen für Sponsoring sind nicht enthalten.
- In der Summe „Davon: Sonstiges“ ist die Spende der Sparkasse Emsland an die Emsländische Sparkassenstiftung in Höhe von 383.000€ enthalten sowie Spenden mit dem Verwendungszweck „Sonstiges, ohne Schwerpunkt“ in Höhe von 1.500 € sowie PS-Zweckerträge mit dem Verwendungszweck „Sonstiges, ohne Schwerpunkt“ in Höhe von 9.100 €.
- Die Kennzahl "Auftragsvergaben an regionale Unternehmen" beinhaltet nur regionale Auftragsvergaben an Unternehmen im Landkreis Emsland und der Stadt Nordhorn für im Berichtsjahr 2018 abgeschlossene Bauvorhaben. Hierbei handelt es sich um einen gerundeten Wert.

## Zugang zu Finanzdienstleistungen

### Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist es unsere Aufgabe, allen Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu eröffnen. Mit der Führung von Basiskonten ermöglichen wir es jedem Verbraucher unabhängig von seiner persönlichen Situation, Einkommen, Alter oder Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen. Von 110.939 Privatgirokontoen wurden im Berichtsjahr 4.627 als Basiskonten bei der Sparkasse Emsland geführt.

Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Verschuldung möglich ist. Abgelehnt oder gekündigt werden kann ein solches Basiskonto nur aus wichtigen Gründen, etwa weil Dienstleistungen missbraucht oder vereinbarte Kontoführungsentgelte nicht bezahlt wurden.

### Zugang zu Finanzdienstleistungen

Wettbewerb in der Kreditwirtschaft kommt Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie Unternehmen zugute. Die Sicherstellung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für alle Menschen in der Region ist Teil unseres Auftrags, den wir umfassend erfüllen.

Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 35 mitarbeiterbesetzten Filialen und 21 SB-Standorten überall im Geschäftsgebiet erreichbar. Hierbei stehen modernste Geräte zur Verfügung: 85 Geldautomaten, davon 36 mit Einzahlungs- und Auszahlungsfunktion sowie 72 weitere SB-Geräte. Zudem bieten wir mit unserem Kunden-Service-Center direkte Unterstützung für unsere Kundinnen und Kunden per Telefon.

Persönliche Nähe aufrechtzuerhalten, bedeutet angesichts der steigenden Digitalisierung jedoch mehr als Geschäftsstellen zu betreiben. Viele einfache Bankgeschäfte lassen sich inzwischen gut und schnell im Netz erledigen, 61.294 Kundinnen und Kunden nutzen auch unser Online- bzw. Mobile Banking. Wer in die Geschäftsstelle kommt, sucht dort vor allem sehr qualifizierte Beratung. Wir passen deshalb unser Geschäftsstellennetz diesen veränderten Kundenbedürfnissen an und schaffen im Hinblick auf Beratungsmöglichkeiten und -qualität deutlich aufgewertete Standorte.

Unsere digitalen Angebote bieten ergänzend eine sichere und bequeme Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit zu erledigen. Bankgeschäfte von unterwegs mit dem Smartphone oder Tablet zu erledigen, hat im Alltag der Sparkassen-Kundschaft eine immer größere Bedeutung. Hierfür bieten wir mit unserer Sparkassen-App leistungsfähige und vor allem sichere Lösungen an.

#### P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	110.939	109.219
Davon: Basiskonten	4.627	4.639

  

Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	35	36
SB-Filialen	21	21
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	72	73
Geldausgabeautomaten	85	86
Ein- und Auszahlungsautomaten	36	36
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	61.294	56.992
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	26.594	21.106

#### Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Die Sparkasse bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Wir möchten unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich machen.

Schritt für Schritt bauen wir daher auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben.

Die Nähe unserer Beschäftigten zu unseren Kundinnen und Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden. Deshalb ist es uns wichtig, bei Neu- und Umbauten von Geschäftsstellen Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Insgesamt verfügen inzwischen mehrere unserer Filialen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzerinnen und Rollstuhlnutzer, alle Geldautomaten sind mit tastbaren Hilfen ausgestattet und mehrere Geldautomaten sind unterfahrbar. Um auch gesundheitsbedingt benachteiligten Bevölkerungsgruppen Zugang zur Bargeldversorgung zu verschaffen, haben wir an zwei Krankenhäusern in unserer Region Geldautomaten eingerichtet.

Um die erfolgreiche Einbindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in unsere Gesellschaft und in das Wirtschaftsleben zu unterstützen, bieten wir unser Onlineangebot auch in englischer Sprache an.

**P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen****Förderung der wirtschaftlichen Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen**

Online-Angebot in englischer Sprache

**Barrierefreiheit in der Sparkasse****Anzahl**

Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	56
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht	32
<i>Davon:</i> sehbehindertenunterstützend	56
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht und sehbehindertenunterstützend	32

## 7 Achtung der Menschenrechte

### Achtung der Menschenrechte

---

#### Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Die Sparkasse Emsland ist ein öffentlich-rechtliches und gemeinwohlorientiertes Kreditinstitut. Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert – ganz im Sinne der Kundinnen und Kunden, die im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

Die Sparkasse Emsland ist regional verwurzelt und daher bestrebt, ortsansässige bzw. regionale Unternehmen einzubinden, um die regionale Wirtschaft auch durch Auftragsvergaben zu stärken. Unsere Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartner stammen vorwiegend aus der Region und aus Deutschland, sodass die Einhaltung der Menschenrechte gesetzlich geregelt ist und überwacht wird. Vor diesem Hintergrund sehen wir keine wesentlichen Risiken im Bereich „Achtung der Menschenrechte“.

#### Achtung der Menschenrechte

Für die Sparkasse Emsland gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben sind in unserem Haus unter anderem die Compliance Beauftragten verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

#### Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Die internen Verhaltensregeln sind in unserem Verhaltenskodex, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet, und der allgemeinen Geschäftsanweisung festgelegt. Ihre Einhaltung wird unter anderem durch die verschiedenen Compliance-Funktionen überprüft und stellt unabhängig davon in der Sparkasse Emsland ein Selbstverständnis dar.

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Sparkasse fördern wir das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend. Fundament unserer Unternehmenskultur sind unsere sechs Werte Begeisterung, Lösungsorientierung, Teamgeist, Veränderungsbereitschaft, Vertrauen und Wertschätzung. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine Selbstverständlichkeit für uns.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Emsland werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gewahrt. Die Beteiligung und Mitbestimmung unserer Beschäftigten gewährleisten wir auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Niedersachsen. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unseren Postkorb „Ideenschmiede“ jederzeit individuelle Ideen und Anregungen zur Verbesserung einbringen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche auf Basis unseres ganzheitlichen Beurteilungssystems, dem Leistungs- und Entwicklungskompass, bieten zudem die Möglichkeit, Weiterentwicklungswege ebenso wie persönliche Anliegen und Optimierungsideen auszutauschen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch vielfältige Angebote dabei, ihre persönlichen Anliegen mit ihrer Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wir unter anderem durch flexible Arbeitszeitregelungen, das Angebot der Teilzeitarbeit, flankierende Maßnahmen zur Elternzeit, einen Kinderbetreuungskostenzuschuss sowie Sonderurlaub für pflegende Angehörige. Ergänzend zur Teilzeitarbeit bietet die Sparkasse weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit an (z. B. Erwerb zusätzlicher Urlaubstage, Pilotierung mobiles Arbeiten).

Die Sparkasse Emsland fördert aktiv die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Dazu bieten wir im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ein breites Leistungsangebot in den Bereichen Bewegung, Prävention, Stressbewältigung und Ernährung.

### **Kundinnen und Kunden**

Die Sparkasse Emsland bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Wir möchten unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich machen.

Schritt für Schritt bauen wir daher auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. Die Nähe unserer Beschäftigten zu unseren Kundinnen und Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden. Deshalb ist es uns wichtig, bei Neu- und Umbauten von Geschäftsstellen Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

Insgesamt verfügen inzwischen mehrere unserer Filialen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzerinnen und Rollstuhlnutzer, alle Geldautomaten sind mit tastbaren Hilfen ausgestattet und mehrere Geldautomaten sind unterfahrbar. Um auch gesundheitsbedingt benachteiligten Bevölkerungsgruppen Zugang zur Bargeldversorgung zu verschaffen, haben wir an zwei Krankenhäusern in unserer Region Geldautomaten eingerichtet.

### **Lieferanten/Dienstleister**

In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter. Die Sparkasse Emsland erwartet, dass ihre Lieferanten bzw. Dienstleister die jeweils geltenden gesetzlichen nationalen Normen und internationalen Standards wahren und achten. Der Einkauf und die Beschaffung von Dienstleistungen und Material erfolgt nicht ausschließlich preisorientiert, sondern auch unter Berücksichtigung nachhaltiger Gesichtspunkte. Darüber hinaus gehört es zu unserem Selbstverständnis, dass nicht nur unsere eigenen Beschäftigten, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Partnerunternehmen nach geltenden Standards und Rechten beschäftigt werden. Insbesondere bei Auftragsvergaben im Niedriglohnbereich wird bewusst abgefragt, auf welchem Tarifvertrag die Angebotspreise der Anbieter basieren, um Tarifbestimmungen und die Einhaltung der deutschen Arbeitsgesetze (u. a. Mindestlohn) sicherzustellen.

## 8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### Compliance und Korruptionsbekämpfung

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

Trotz aller Vorkehrungen zur Vermeidung bzw. Reduzierung des Risikos, finanzielle Schäden durch Korruption bzw. Bestechung zu erleiden, ist eine vollständige und lückenlose Verhinderung von Korruptions- und Bestechungsfällen nicht möglich. Gleichwohl geht die Sparkasse Emsland auch auf der Grundlage bisheriger Erkenntnisse nur von einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit und somit einem tragbaren Restrisiko aus.

#### Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben sind in unserem Haus unter anderem die Beauftragten verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften bzw. Finanzsanktionen einzuhalten.

Die Beauftragten stellen über Vorkehrungen und risikoadjustierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Heranziehung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

Die Beauftragten identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der internen Verhaltensregeln durch die Beauftragten überprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet, und der allgemeinen Geschäftsanweisung. Weiter unterstützen sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Berichte an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Beschäftigten bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, diese vertraulich unter Wahrung der Identität ihrer Person anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

#### H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

Umsetzung von Compliance	Status
Abteilung Compliance	implementiert
Compliance-Beauftragter	vorhanden
Compliance-Bericht an Vorstand und Verwaltungsrat	jährlich
Externer Compliance-Bericht	keine Berichterstattung

Für das Berichtsjahr 2018 bestand die Organisationseinheit Compliance eigenständig.

Seit dem 01.01.2019 ist die Organisationseinheit Compliance aufgrund der Änderung der Aufbauorganisation in die Organisationseinheit Vorstandsstab integriert.

# Impressum

## Herausgeber

Sparkasse Emsland  
Obergerichtsstraße 22  
49716 Meppen  
Telefon: 05931 151-0  
E-Mail: [info@sparkasse-emsland.de](mailto:info@sparkasse-emsland.de)  
<https://www.sparkasse-emsland.de>

Erstellt mit dem [kap N Publisher](http://www.kap-n.de)<sup>®</sup>  
[www.kap-n.de](http://www.kap-n.de)