

# Nichtfinanzieller Bericht der Sparkasse Emsland Berichtsjahr 2020

# Inhalt

<b>1 Berichtsparameter</b> .....	4
Unternehmensdaten .....	4
Nutzung von Rahmenwerken .....	4
Berichtsperiode .....	5
Berichtsinhalte .....	5
Angaben zu externen Prüfungen .....	5
Kontakt .....	5
<b>2 Geschäftsmodell und Geschäftspolitik</b> .....	6
Geschäftsmodell .....	6
Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag .....	6
Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit .....	7
Organisationsprofil .....	9
Grundsätze der Unternehmensführung .....	11
Grundlagen der Unternehmensführung .....	11
Verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Sparkasse .....	11
Führungsstruktur in der Sparkasse .....	11
Vergütung .....	12
Kundenberatung und Beschwerdemanagement .....	12
Qualitätsstandards in der Kundenberatung .....	12
Qualifizierte Vermögensberatung für alle Menschen .....	12
Kundenzufriedenheit als Orientierungsmaßstab .....	13
Beschwerdemanagement .....	13
Schlichtungsverfahren .....	14
Verhaltensstandards für Mitarbeitende .....	14
<b>3 Sozialbelange</b> .....	16
Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange .....	16
Beitrag zum Gemeinwesen .....	16
Dialog mit Anspruchsgruppen .....	18
Kommunikation mit Anspruchsgruppen .....	18
Zugänge zu Finanzdienstleistungen .....	19
Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen .....	19
Räumliche Nähe .....	19
Digitale Zugangswege .....	20
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen .....	20
<b>4 Nachhaltigkeitskonzepte und Due Diligence</b> .....	22
Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit .....	22
Relevante Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber .....	23
Transformationsprozess eröffnet neue Geschäftschancen .....	23
Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele .....	24
Nachhaltigkeitsverständnis .....	24
Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit und angemessene Einbindung der Geschäftsleitung .....	24
Nachhaltigkeitsstrategie .....	24
Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen .....	25
Handlungsprogramm zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele .....	25
Implementierung in Prozesse und Controlling .....	26
Kontrolle .....	26
Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft .....	27
Finanzierungsstandards im Kundenkreditgeschäft .....	28
Nachhaltigkeit im Passivgeschäft .....	28
Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B) .....	28
Nachhaltigkeitsaspekte in der Eigenanlage (Depot A) .....	28
Nachhaltigkeitsaspekte in der Kundenanlage (Depot B) .....	28
Handlungsprogramm zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B) .....	29
Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung .....	30
<b>5 Umweltbelange</b> .....	31
Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange .....	31
Umweltbelange und Ressourcenverbrauch .....	31
Umweltauswirkung des Geschäftsbetriebs .....	31

Betriebliche Umwelleistung der Sparkasse .....	31
Umweltziele .....	33
Umweltziele der Sparkasse im Überblick .....	33
<b>6 Arbeitnehmerbelange</b> .....	<b>35</b>
Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange .....	35
Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit .....	36
Faire Beschäftigung und Tariftreue .....	36
Gleichbehandlung und Entgelttransparenz .....	36
Mitbestimmung und Beteiligung .....	37
Diversität und Chancengerechtigkeit .....	38
Beruf und Familie .....	40
Gesundheit .....	41
Weiterbildung/lebenslanges Lernen .....	42
Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange .....	45
<b>7 Achtung der Menschenrechte</b> .....	<b>47</b>
Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte .....	47
Achtung der Menschenrechte .....	47
Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen .....	47
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	47
Kundinnen und Kunden .....	48
Lieferanten und Dienstleister .....	48
<b>8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b> .....	<b>49</b>
Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....	49
Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....	49
Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....	49
Politische Interessenvertretung .....	49
Handlungsprogramm im Bereich Korruption und Bestechung .....	50

# 1 Berichtsparameter

## Unternehmensdaten

Sparkasse Emsland

Straße Hausnr. Obergerichtsstraße 22  
 PLZ 49716  
 Ort Meppen  
 Telefon 05931 151-1  
 E-Mail [info@sparkasse-emsland.de](mailto: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 22 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 18 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 angegebenen Leistungsindikatoren der „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI SRS) bzw. der „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“:

### Referenzen zu Rahmenwerken

Haltung	Referenzen
H1 Organisationsprofil	GRI SRS 2016: 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-12, 102-13, 102-22, 102-23, 102-45, 102-50, 102-53
H2 Geschäftsmodell	GRI SRS 2016: 102-14, 102-15
H3 Beitrag zum Gemeinwesen	GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 201-1, 203-2
H4 Grundsätze der Unternehmensführung	GRI SRS 2016: 102-18, 102-24, 102-25, 102-30, 102-33, 102-35
H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement	G4-FS 15; GRI SRS 2016: 102-16, 102-33, 102-34
H6 Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele	GRI SRS 2016: 102-11, 102-14, 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-26, 102-27, 102-29, 102-31, 103-1, 103-2, 103-3
H7 Implementierung in Prozesse und Controlling	GRI SRS 2016: 102-15, 102-19
H8 Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft	G4-FS 1, G4-FS 2, G4-FS 11; GRI SRS 2016: 201-2
H9 Nachhaltigkeit im Passivgeschäft	G4-FS 1, G4-FS 2, G4-FS 11; GRI SRS 2016: 201-2

**Referenzen zu Rahmenwerken**

Haltung	Referenzen
H10 Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B)	G4-FS 1, G4-FS 2, G4-FS 11; GRI SRS 2016: 201-2
H11 Achtung der Menschenrechte	GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3
H12 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	G4-FS 3; GRI SRS 2016: 102-9, 204-1, 308-2, 414-2
H13 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch	GRI SRS 2016: 102-30, 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-1, 302-2, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2
H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit	GRI SRS 2016: 102-8, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 202-2, 401-1, 405-1, 405-2, 406-1
H15 Beruf und Familie	GRI SRS 2016: 401-3
H16 Gesundheit	GRI SRS 2016: 403-1, 403-2, 403-4
H17 Weiterbildung/lebenslanges Lernen	GRI SRS 2016: 404-1, 404-2, 404-3
H18 Verhaltensstandards für Mitarbeitende	G4-FS 15; GRI SRS 2016: 102-16, 202-17
H19 Compliance und Korruptionsbekämpfung	GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 415-1
H20 Dialog mit Anspruchsgruppen	GRI SRS 2016: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 103-1, 103-2, 103-3

**Referenzen zu Rahmenwerken**

Produkte	Referenzen
P5 Zugänge zu Finanzdienstleistungen	G4-FS 13, G4-FS 14
P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	G4-FS 14

**Berichtsperiode**

1. Januar bis 31. Dezember 2020

**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. die 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  
 Telefon 05931 151-7503  
 E-Mail georg.schroer@sparkasse-emsland.de

Vorname Name Sebastian Drees  
 Telefon 05931 151-7500  
 E-Mail sebastian.drees@sparkasse-emsland.de

## 2 Geschäftsmodell und Geschäftspolitik

### Geschäftsmodell

---

#### Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

Die Sparkasse Emsland ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts in der Trägerschaft des Sparkassenzweckverbandes Emsland. Dem Zweckverband gehören der Landkreis Emsland und die Stadt Papenburg an. Das Geschäftsgebiet der Sparkasse umfasst das Gebiet des Landkreises Emsland. Der Ausleihbezirk erfasst darüber hinaus an das Geschäftsgebiet angrenzende Amtsgerichtsbezirke.

Ihre Vorgängerinstitute, deren Historie teilweise bis in die 1. Hälfte des 19. Jahrhunderts zurückreicht, wurden 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, dass die Sparkasse Emsland ihre Geschäfte nach wirtschaftlichen Grundsätzen führt. Dies schließt die Erzielung angemessener Gewinne zur Sicherstellung des Geschäftsbetriebes ausdrücklich ein. Unser Anspruch besteht darin, von unseren Kundinnen und Kunden als Problemlöser wahrgenommen zu werden und die betriebswirtschaftlichen Grundlagen zu stärken. Solide betriebswirtschaftliche Fundamente stellen für die Sparkasse eine Eingangsvoraussetzung zur Erfüllung ihres öffentlichen Auftrages dar. Die sparkassenrechtliche Verpflichtung zum Gemeinwohl bedingt eine nachhaltige, d. h. langfristig und institutserhaltend ausgerichtete Geschäfts- und Risikostrategie.

Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit gemeinsam mit unseren Partnern vor Ort und in der Sparkassen-Finanzgruppe 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 Kredite zu fairen und marktgerechten 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.

Der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit bemisst sich an der umfassenden Gestaltungskraft, die wir als kommunal verankertes Kreditinstitut in unserem Geschäftsgebiet entwickeln. Betriebswirtschaftliche Solidität, gesellschaftliche bzw. soziale Teilhabe und eine gesunde, funktionsfähige Umwelt sind die Fundamente für unseren wirtschaftlichen Erfolg – hier in der Region. Der fortschreitende Klimawandel gefährdet dieses Gleichgewicht. Die Begrenzung der Erderwärmung auf zwei Grad Celsius gegenüber der vorindustriellen Zeit muss gelingen, um unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und unser erfolgreiches Geschäftsmodell fortzuführen. Als Sparkasse bekennen wir uns ausdrücklich zu diesem Ziel sowie zu unserer ökonomischen, sozialen und ökologischen Verantwortung.

Wir machen es uns zur Aufgabe, eine nachhaltige regionale Wirtschaft und Infrastruktur zu fördern. Bereits heute finanzieren wir verlässlich Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz in Unternehmen, Kommunen und privaten Haushalten. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Kunden die Geldanlage in Anlageprodukte, die unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten investieren. Eine auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtete Geld- und Kapitalanlage gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung, indem entsprechende Präferenzen unserer Kunden in die Empfehlung geeigneter, auf Nachhaltigkeitskriterien ausgelegter Finanzinstrumente einmünden.

Durch weitere spezifische Beratungs- und Informationsangebote fördern wir das Umweltbewusstsein unserer Kunden und bringen uns in die regionale Wirtschaft ein. Diese Anstrengungen werden wir künftig intensivieren.

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

Unser Geschäftsmodell als Sparkasse war in den zurückliegenden Jahren wesentlich durch die Negativzinspolitik, die Digitalisierung sowie den demografischen Wandel beeinflusst. Mit der Transformation unserer auf fossilen Brennstoffen basierenden Wirtschaftsweise hin zu einer emissionsärmeren und ressourcenschonenderen Kreislaufwirtschaft kommt nun ein weiterer gewichtiger Einflussfaktor hinzu, dessen Wirkung auf unsere Geschäftstätigkeit mit der Digitalisierung vergleichbar ist. Auf die nichtfinanziellen Aspekte dieser Rahmenbedingungen sowie der beschleunigenden Effekte der Corona-Pandemie gehen wir nachfolgend ein.

### **Corona-Pandemie verstärkt bestehende Trends**

Die pandemiebedingten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen haben die finanzielle Substanz vieler Haushalte, Unternehmen und Selbstständiger in der Region stark beeinträchtigt. In der Folge sind Finanzierungsbedarfe gestiegen, während die durch Negativzinsen ohnehin erschwerte Ersparnisbildung der Menschen mit geringeren Einkommen noch weiter unter Druck geraten ist. Die Anpassung der Eigenvorsorge unserer Kunden an die veränderten Rahmenbedingungen ist und bleibt eine zentrale Aufgabe für uns als Sparkasse.

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf das Bewertungsergebnis der Sparkasse werden sich erst in diesem und im kommenden Jahr in vollem Umfang zeigen. Um die Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags in einem wettbewerbsintensiven Umfeld langfristig zu sichern, optimiert die Sparkasse ihre Aufwände und Kosten konsequent. Darüber hinaus wurde das Produkt- und Dienstleistungsangebot im Rahmen der „digitalen Agenda“ in den vergangenen Jahren zu einer modernen integrierten Plattform für Finanzdienstleistungen ausgebaut.

Die Corona-Pandemie hat die Aufstellung der Sparkasse als Multikanalbank ganz eindeutig bestätigt und beschleunigt: Unsere Geschäftsstellen und die persönliche Beratung sind eng verzahnt mit der telefonischen Beratung durch die Emsline, mit der Sparkassen-Internetfiliale, mit mobilen Anwendungen und kontaktlosen Bezahlverfahren. Unsere Beschäftigten bleiben ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor und bringen neben ihrer digitalen auch ihre soziale Kompetenz voll mit ein. Mit dieser Infrastruktur hat die Sparkasse während der Einschränkungen in der Corona-Pandemie die finanzwirtschaftliche Versorgung der Unternehmen, Selbstständigen und Privatpersonen jederzeit und flächendeckend sichergestellt.

### **Ertragsdruck durch Negativzinsen**

Das Geschäftsmodell der Sparkasse wird insbesondere von der Entwicklung des Zinsergebnisses aus dem wettbewerbsintensiven Kredit- und Einlagengeschäft mit der Privatkundschaft und den mittelständischen Unternehmen bestimmt. Die seit mehr als zehn Jahren anhaltende Nullzinspolitik hin zu Negativzinsen setzt unsere auf die Realwirtschaft ausgerichtete Geschäftstätigkeit unter Druck. Auch deshalb haben wir unsere Aufwände und Kosten weiter reduziert, um so die Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags langfristig zu sichern. Die Zinspolitik hat auch auf die Ersparnisbildung unserer Kunden erheblichen Einfluss. Die Anpassung der Eigenvorsorge unserer Kunden an das veränderte Zinsumfeld ist eine zentrale Aufgabe für uns.

Unsere Sparkasse ist im abgelaufenen Jahr zu einer konsequenten Weitergabe der Negativzinsen der Europäischen Zentralbank (EZB, Leitzins für die Einlagefazilität -0,5 Prozent) an unsere Kunden übergegangen, da mittelfristig nicht mit einer Trendwende im Zinsbereich zu rechnen ist und die Kosten auf Dauer nicht allein durch die Sparkasse zu schultern sind. Nicht geplant ist allerdings, dass Privatkunden mit moderatem Geldvermögen mit herangezogen werden.

### **Verändertes Kundenverhalten durch Digitalisierung**

Bei der Erbringung unserer Finanzdienstleistungen spielen digitale Technologien seit vielen Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Für die Verbesserung der Ertragsstärke setzen wir seit jeher moderne Informationstechnologie konsequent ein, um interne Abläufe in unserer Sparkasse sowie auch in der Sparkassen-Finanzgruppe zu optimieren. Seit mehr als 20 Jahren verfolgt die Sparkasse eine Multikanalstrategie, die Angebote in den Filialen im ersten Schritt durch Internet und telefonische Services ergänzt. Auf diese Weise lassen wir unsere Kunden an digitalen Neuerungen frühzeitig teilhaben. Als Sparkasse verstehen wir uns weiterhin als Multikanalbank, wir wollen keine (Online-)Direktbank werden. Unsere Mitarbeitenden bleiben auch in der digitalen Welt ein wichtiger Erfolgsfaktor und bringen neben ihrer digitalen auch ihre soziale Kompetenz voll mit ein. Wir bieten innovative Dienstleistungen und Anwendungen, die unseren Kunden in ihrem Alltag Mehrwerte bieten. Als Sparkasse sind wir eine Daten nutzende Organisation. Die IT-Sicherheit unserer Systeme hat höchste Priorität. Als Sparkasse sehen wir die Digitalisierung bewusst als Chance, uns zu verändern und unser Geschäftsmodell so weiterzuentwickeln, dass wir seinen Kern – die Nähe zu den Kunden – bewahren.

### **Nachhaltigkeit als übergeordnetes politisches Leitbild**

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

Der Bedarf an nachhaltigen Technologien und klimafreundlichen Lösungen eröffnet für Unternehmen bedeutende neue Geschäftschancen. Die EU-Kommission rechnet mit einem jährlichen Investitionsbedarf von 180 Milliarden Euro allein in Europa. Enorme Finanzmittel sind darüber hinaus für die Erreichung der von den Vereinten Nationen verabschiedeten „Agenda 2030“ mit 17 globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals – SDGs“) notwendig. Durch eine weitreichende Regulierung und nachhaltige Ausrichtung der Finanzwirtschaft soll das notwendige Investitionskapital mobilisiert sowie die Steuerung von Klima- und Nachhaltigkeitsrisiken implementiert werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit entsteht damit ein neuer Markt, in dem die Sparkassen aus ihrem Geschäftsmodell heraus eine gute Ausgangsposition haben. Allerdings ist auch durch teilweise überzogene Regulierung eine Kostenbelastung zu erwarten.

Der ohnehin bestehende Handlungsdruck für die Erreichung der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung hat sich durch die massiven Auswirkungen der Corona-Pandemie in vielen Bereichen deutlich verstärkt. Vor diesem Hintergrund hat auch die Bundesregierung die Nachhaltigkeit als übergeordnetes politisches Leitbild nochmals in den Mittelpunkt gestellt. Die Politik erwartet ein stärkeres Engagement der Finanzwirtschaft und hat entsprechende Initiativen gestartet. Deutschland soll ein führender Standort für nachhaltige Finanzwirtschaft werden.

### **Nachhaltigkeit und Klimawandel als Treiber von Risiken und Geschäftschancen in der Finanzwirtschaft**

Im Bereich der Nachhaltigkeit entstehen neue Geschäftsfelder, in denen die Sparkasse aus ihrem Geschäftsmodell heraus eine gute Ausgangsposition hat. So entwickelt sich der Markt für nachhaltige Geldanlagen seit Jahren dynamisch. Stiftungen und andere institutionelle Anleger erwarten eine nachhaltige Produktpalette von der Sparkasse. Aber auch immer mehr private Kundinnen und Kunden geben an, dass ihnen eine nachhaltige Ausrichtung ihres Finanzpartners wichtig ist. Ein erkennbares Nachhaltigkeitsprofil ist zudem ein wichtiger Aspekt der Arbeitgeberattraktivität. Junge Nachwuchskräfte legen Wert darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, das Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt übernimmt und Sinn stiftet.

Der Bedarf an neuen nachhaltigen Technologien und klimafreundlichen Lösungen eröffnet für Unternehmen bedeutende neue Geschäftschancen. Insofern bietet ein vergrößertes Angebot an nachhaltigen Anlageprodukten und Investitionsfinanzierungen auch Chancen in der Bindung und Gewinnung von Kunden. Damit sind Risiken, aber auch Chancen verbunden, die das Kerngeschäft der Sparkasse beeinflussen. Nähere Ausführungen dazu finden sich nachfolgend in der Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeit im Kerngeschäft der Sparkasse.

## Organisationsprofil

### H1 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2020	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	688*	715*
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten	563*	591*
Anzahl Auszubildende und Trainees	60	57
Anzahl Filialen (personenbesetzt)	32	35
Anzahl SB-Filialen	23*	21*
Anzahl fahrbare Filialen	0	0
Anzahl SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	67	70
Anzahl Geldausgabeautomaten	84*	85*
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	38	37
Anzahl Privatgirokonten	115.892	113.803
Anzahl Firmenkonten	10.548	10.575
Bilanzsumme in €	3.918.177.955	3.722.943.245
Gesamteinlagen in €	3.490.572.459*	3.307.423.474*
Kreditvolumen in €	3.640.290.049*	3.426.719.159*
Eigenkapital in €	260.327.686*	255.258.941*

### Geschäftsbereiche

Geschäftsbereich Steuerung/Überwachung (Organisationseinheiten: Vorstandsstab, Unternehmenskommunikation/Medien, Unternehmenssteuerung, Interne Revision)

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

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

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

## H1 Organisationsprofil

### Kundinnen und 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 6 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 6 Personeneinheiten Trainees, jedoch ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und Altersteilzeit.
- Die Anzahl 23 SB-Filialen versteht sich inkl. des SB-Standortes der Hauptstelle in Meppen, Obergerichtsstraße 22.
- In der Anzahl 84 Geldausgabeautomaten sind 38 Ein- und Auszahlautomaten enthalten.
- Die Kennzahl „Gesamteinlagen“ setzt sich zusammen aus den Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten, Verbindlichkeiten gegenüber Kunden und verbrieften Verbindlichkeiten.
- Die Kennzahl „Kreditvolumen“ setzt sich zusammen aus den Forderungen an Kreditinstitute und Kunden, Treuhandforderungen sowie den Positionen unter dem Bilanzstrich Eventualverbindlichkeiten und andere Verpflichtungen.
- Die Kennzahl „Eigenkapital“ setzt sich zusammen aus der Sicherheitsrücklage inkl. der Vorwegzuführung und des Bilanzgewinns.

## Grundsätze der Unternehmensführung

---

### Grundlagen der Unternehmensführung

- Die Sparkasse Emsland hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten, die spezialgesetzlich fixiert sind. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (KWG, WpHG, GwG etc.), gelten für sie zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen (NSpG, MuSa, Spk.-Satzung).
- Die Sparkasse Emsland unterliegt wie jedes andere Kreditinstitut der Aufsicht der BaFin und der Deutschen Bundesbank. Darüber hinaus unterliegt die Sparkasse nach dem Niedersächsischen Sparkassengesetz (NSpG) der Rechtsaufsicht durch das Land Niedersachsen.

### Verantwortungsvolle Unternehmensführung in der Sparkasse

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

- a) Die Sparkasse Emsland ist eine rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts, die vom Landkreis Emsland und der Stadt Papenburg zur Erfüllung bestimmter, ihr obliegender öffentlicher Aufgaben errichtet wurde.
- b) Die Sparkasse Emsland hat die Aufgabe, in ihrem Geschäftsgebiet ein den Bedürfnissen der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand entsprechendes Angebot an kreditwirtschaftlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser öffentliche Auftrag ist im Niedersächsischen Sparkassengesetz (NSpG) niedergelegt.
- c) Der öffentliche Auftrag prägt das gesamte Geschäftsmodell der Sparkasse. Sie handelt in erster Linie gemeinwohl- und nicht gewinnorientiert; ihre Tätigkeit als auch die mit dieser Tätigkeit erwirtschafteten Erträge kommen der Allgemeinheit zugute. Wesentliche Merkmale dieses öffentlichen Auftrags sind:
1. Zugang zu Bankdienstleistungen für alle Bevölkerungskreise,
  2. Zugang zu Bankdienstleistungen in der Fläche,
  3. Kreditversorgung des Mittelstandes,
  4. gemeinnützige Tätigkeit der Sparkasse,
  5. Befriedigung des kommunalen Kreditbedarfs und
  6. Beratungs- und Bildungsfunktion.

d) Auch wenn die Sparkasse eine kommunale Einrichtung darstellt, so haftet ihr Träger grundsätzlich nicht für die Verbindlichkeiten der Sparkasse.

e) Die Sparkasse ist aufgrund der sparkassenrechtlichen Regelungen, die eine Reihe besonders risikobehafteter Geschäfte ausschließt oder Restriktionen unterwirft, zu einer umsichtigen und soliden Geschäftspolitik verpflichtet.

### Führungsstruktur in der Sparkasse

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

## Vergütung

Das Vergütungssystem der Sparkasse Emsland steht in Einklang mit dem Management der Nachhaltigkeitsrisiken der Sparkasse. Die Nachhaltigkeitsrisiken wurden zu Beginn des Jahres 2021 in die gesamthausbezogene Risikoanalyse integriert. Die Sparkasse Emsland erstellt gem. § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) jährlich einen Vergütungsbericht, der Bestandteil des Offenlegungsberichtes ist. Darin sind die Vergütungsstrukturen genauer dargestellt. Der Offenlegungsbericht zur Institutsvergütungsverordnung der Sparkasse Emsland ist auf unserer Homepage ([www.sparkasse-emsland.de](http://www.sparkasse-emsland.de)) veröffentlicht.

## Kundenberatung und Beschwerdemanagement

---

### Qualitätsstandards in der Kundenberatung

In 32 Geschäftsstellen in unserem Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kunden qualifizierte Beratung in allen Finanzfragen an. Qualität ist unser oberstes Unternehmensziel in der Kundenberatung. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden durch unsere Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen. In weiteren 23 Geschäftsstellen bieten wir einen SB-Service an.

Grundlage für unser Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir betreuen unsere Kundinnen und Kunden kontinuierlich und aktiv durch eine persönliche Beraterin bzw. einen persönlichen Berater. Unser ganzheitlicher Beratungsansatz nach dem Sparkassen-Finanzkonzept ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu unterstützen. Dabei erfasst der Berater die Lebens- und Finanzsituation, die Risikoneigung, die Anlageziele sowie die Erfahrungen und Kenntnisse des Kunden. Im vergangenen Jahr führten wir zahlreiche ganzheitliche Beratungen nach dem Sparkassen-Finanzkonzept durch. Im Rahmen der Corona-Pandemie haben wir 2020 viele Beratungsgespräche mit gewerblichen und privaten Kunden geführt. In dieser besonderen Situation standen wir häufig mit individuellen Lösungsangeboten an der Seite unserer Kunden (z. B. Tilgungsaussetzungen, Unterstützung bei der Beantragung von „Corona-Hilfen“).

### Qualifizierte Vermögensberatung für alle Menschen

Beratungsangebote rund um die Themen Vermögensbildung und Altersvorsorge sind vor dem Hintergrund der anhaltenden Nullzinspolitik wichtiger denn je. Zugleich steigen die Vielfalt und die Komplexität der Anlageprodukte stetig – und damit auch die Anforderungen an die Beratung, Kunden Finanzprodukte so zu erklären, dass jeder eine verlässliche Entscheidungsgrundlage erhält. Als Sparkasse übernehmen wir diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe gerne und ermöglichen allen Sparern den Zugang zu qualifizierter Vermögensberatung. Dies gilt für alle Bevölkerungsschichten und für Menschen, die in Regionen leben, aus denen sich viele Banken schon längst zurückgezogen haben.

Im Rahmen des EU-Aktionsplans soll die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen in der Anlageberatung voraussichtlich Anfang 2022 eingeführt werden. Wir haben bereits 2020 damit begonnen, unsere Beschäftigten im Bereich Nachhaltigkeit weiter zu qualifizieren, um sie so in die Lage zu versetzen, ihre Kunden kompetent über Nachhaltigkeitsaspekte in der Geldanlage zu informieren und eine zum individuellen Anlageprofil passende Beratung durchführen zu können.

### Kundenzufriedenheit als Orientierungsmaßstab

Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen/gesellschaftlichen Auftrags. Denn zufriedene Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter – und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen.

Das Zielsystem der Sparkasse orientiert sich an der Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Der reine Produktverkauf steht bei uns nicht im Vordergrund. Bei der Umsetzung unserer Qualitätsvorgaben setzen wir auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten und die Unterstützung durch die Führungskräfte. Variable Vergütungsbestandteile in Ergänzung zur festen Grundvergütung nach dem Tarifvertrag zielen darauf, unsere Mitarbeiter zu einer qualitativ hochwertigen Beratung und zu einem für den Kunden passenden Produktabschluss zu motivieren. Bei der Leistungsbemessung werden qualitative Erfolgsziele wie Kundenzufriedenheit und Kundenbindung miteinbezogen.

#### H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Bedarfsgerechte Kundenberatung	Anzahl
Beratungen nach Sparkassen-Finanzkonzept gesamt	14.606
Davon:	
Privatkunden	8.030
Firmenkunden	6.576

→ 77 % Weiterempfehlungsbereitschaft

#### Beschwerdemanagement

Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kunden systematisch analysieren. Für uns ist es wichtig, unseren Kunden die Möglichkeit zu geben, Kritik zu äußern. Wir haben eine Beschwerdestelle eingerichtet und Maßnahmen zum Beschwerdemanagement vorgesehen. Ziel unseres Beschwerdemanagements ist es, die angemessene und zeitnahe Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um wiederkehrende Fehler oder Probleme zu beheben. Damit wollen wir dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung sicherstellen. Auf unserer Homepage sind die „Beschwerdemanagement-Grundsätze der Sparkasse Emsland“ (Link: [Beschwerdemanagement-Grundsätze](#)) veröffentlicht. Darin geben wir einen Überblick zu dem Prozess der Bearbeitung von Beschwerden.

Im vergangenen Jahr wurden 1.343 Impulse im Beschwerdemanagement registriert. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg von 34 Prozent, der im Zusammenhang steht mit Beschwerden zur Kündigung von „S-Prämiensparen flexibel“-Verträgen und zur Zinsanpassungsklausel.

#### H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Beschwerdemanagement	Anzahl
Erfasste Kundenbeschwerden insgesamt	1.343
<b>Wesentliche Inhalte/Themen der Beschwerden</b>	
1. Kündigung „S-Prämiensparen flexibel“-Verträge	
2. Zinsanpassungsklausel	

## Schlichtungsverfahren

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

### H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Schlichtungsverfahren	Anzahl
Kundeneingaben bei der zuständigen Schlichtungsstelle gesamt	9
Davon zu:	
Kreditgeschäft	2
Spargeschäft	5
Sonstiges	2
Verfahrensausgänge (der abgeschlossenen Verfahren)	Anzahl
Zurückgenommene Schlichtungsanträge	1
Abgelehnte Anträge (z. B. wegen Gerichtsanhängigkeit, rechtsgrundsätzlicher Bedeutung oder Beweiserheblichkeit)	0
Ergebnis zugunsten der Kunden	1
Entscheidungen zugunsten der Sparkasse	2
Einigungen und vom Schlichter angeregte Vergleiche	0

Zum Stichtag 31.12.2020 waren noch 5 Verfahren offen. Mittlerweile sind alle Antworten vom Ombudsmann eingegangen.

## Verhaltensstandards für Mitarbeitende

Der Verhaltenskodex der Sparkasse enthält auf der Grundlage diverser gesetzlicher Regelungen sowie der Werte der Sparkasse Emsland einen Standard guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Die Grundsätze des Kodex sind geleitet von den Zielen der Verantwortung des Vorstandes sowie des Verwaltungsrates der Sparkassen für die Sparkasse und der Sicherstellung von Transparenz und Kontrolle. Vielfältige Diskussionen und Bestrebungen sowohl im politischen und wirtschaftlichen Umfeld als auch insbesondere aus gesellschaftlicher Sicht haben zu deutlich höheren Anforderungen an die Kreditinstitute geführt.

Im Mittelpunkt stehen dabei eine effiziente Überwachung sowie eine zielgruppenadäquate Transparenz ebenso wie ein kontinuierlicher Dialog mit den Interessengruppen (Aufsichtsorgan, Träger, Vorstand, Beschäftigte, Kunden und Dienstleister) und ein systematischer Verbesserungsprozess. Daneben gehört es zu den Aufgaben der Unternehmensführung, adäquate Verhaltensregeln für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kodifizieren.

Die Anforderungen an Finanzdienstleister steigen seit Jahren kontinuierlich. Sie sind unter anderem in folgenden Gesetzen und Richtlinien formuliert:

- Capital Requirements Regulation (CRR)
- Kreditwesengesetz (KWG)
- Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)
- Geldwäschegesetz (GwG)
- Handelsgesetzbuch (HGB)
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)

Als ihren Unternehmenszweck versteht die Sparkasse den öffentlichen Auftrag aus § 2 Niedersächsisches Sparkassengesetz (NSpG). Die Geschäfts- und Risikostrategie dient der Erfüllung dieses Auftrags. Der Sparkasse kommt damit eine besondere Rolle als verlässliche und vertrauenswürdige regionale Partnerin zu. An diesem Anspruch soll sich die Unternehmensführung und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit orientieren.

Vor diesem Hintergrund versteht sich der Verhaltenskodex als Dokument, in dem das Selbstverständnis der Sparkasse und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, stets im Einklang mit dem geltenden Recht zu agieren, verdichtet ist. Neben dem allgemeinen Anspruch geht der Verhaltenskodex gesondert u. a. auf die Themen risikoangemessenes Verhalten, Wettbewerbsrecht und Schutz des geistigen Eigentums, Finanzdienstleistungen, Datenschutz und Vertraulichkeit, Kommunikation, Wertpapiercompliance, Geldwäscheprävention und Finanzsanktionen, Betrug und Korruption, Schutz von Unternehmenswerten sowie Persönlichkeitsrechte näher ein. In einem gesonderten Abschnitt wird der Anspruch der Sparkasse im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschrieben. Der Kodex wird in der Regel einmal jährlich vor dem Hintergrund gesetzlicher Entwicklungen überprüft und bei Bedarf angepasst.

Ebenfalls von besonderer Bedeutung ist die Allgemeine Geschäftsweisung für die Beschäftigten der Sparkasse Emsland, die u. a. grundlegende Standards und interne Bestimmungen zum Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Arbeitgeber enthält.

Im Sinne einer Vernetzung hinsichtlich der Corporate Governance sowie relevanter Interessengruppen erfolgt eine Konkretisierung der Inhalte und Anforderungen über die Geschäftsweisung für den Vorstand, die Allgemeine Geschäftsweisung für die Beschäftigten der Sparkasse Emsland sowie die Organisationsrichtlinien. Durch die Formulierung wird die Verbindlichkeit der Inhalte geschaffen.

Das Grundsatzdokument Verhaltenskodex, die Geschäftsweisung für den Vorstand sowie die Allgemeine Geschäftsweisung für die Beschäftigten der Sparkasse Emsland sind in der Rubrik „Grundsatzdokumente“ in der ILSE (Intranet der Sparkasse Emsland) aufrufbar. Die Organisationsrichtlinien sind in ihren verschiedenen Ausprägungen ebenfalls in der ILSE unter der Rubrik „Richtlinien“ für jeden Mitarbeiter einsehbar.

## 3 Sozialbelange

### Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

---

Als Sparkasse verbinden wir Nähe und das Interesse an einer guten Entwicklung der Region mit der Überzeugung, dass alle Menschen ungeachtet der Höhe ihres verfügbaren Einkommens und ihres Vermögens ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe haben. Kern unseres öffentlichen Auftrags ist es, die finanzielle Teilhabe für alle Teile der Bevölkerung zu sichern und unsere Region im Wettbewerb zu anderen Gebieten zu stärken.

Als Sparkasse sind wir seit jeher Teil der regionalen Wirtschaftskreisläufe. Durch unseren Beitrag zum wirtschaftlichen Wohlstand hier vor Ort tragen wir zu wettbewerbsfähigen und gleichwertigen Lebensverhältnissen in unserer Region bei. Die Megatrends der Urbanisierung und Digitalisierung betreffen unser Geschäftsmodell ganz konkret. Neue Kundenanforderungen veränderten das Gleichgewicht zwischen Filialen und digitalen Zugangswegen zusätzlich. Unser Filialnetz passen wir konsequent an diesen Wandel an. Gleichzeitig nutzen wir die Chancen der Digitalisierung, um die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu sichern und eröffnen unseren Kunden einen sicheren, bedarfsgerechten Zugang zu digitalen Finanzdienstleistungen.

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

Als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur leben wir die Unternehmenswerte 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.

### Beitrag zum Gemeinwesen

---

Ein zentraler Baustein unseres Beitrags zum Gemeinwesen ist die Emsländische Sparkassenstiftung. Diese unterstützen wir 2020 mit einer Spende in Höhe von 200.000 Euro.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1995 hat die Emsländische Sparkassenstiftung 737 Vorhaben gefördert. 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, die Kreativität und die Lebensfreude im Emsland zu fördern – und zwar kontinuierlich und nachhaltig. Etwa 10,4 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 bürgerschaftlichen 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. 290 Projekte wurden seit 1995 mit mehr als 2,9 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 260 Sportprojekte mit einer Fördersumme von über 3,7 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 3,7 Millionen Euro in diesem Bereich ihren Beitrag geleistet. 187 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 2020 eine Wertschöpfung von rund 54.645.828 Euro in unserem Geschäftsgebiet realisiert. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir darüber hinaus rund 305.300 Euro zur Verfügung gestellt.

H3	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	6.623.201*	5.566.032*
	Personalaufwand	44.313.327	45.718.699
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	305.300*	526.900*
	<i>Davon: Soziales</i>	21.900	60.500
	<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	0	17.200
	<i>Davon: Kultur</i>	46.800	30.400
	<i>Davon: Sport</i>	27.600	19.700
	<i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i>	5.200	0
	<i>Davon: Umwelt</i>	2.700	2.500
	<i>Davon: Sonstiges</i>	201.100	396.600
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	3.404.000*	3.460.000
	<b>Beitrag zum Gemeinwesen gesamt:</b>	<b>54.645.828</b>	<b>55.271.631</b>

\*Hinweise:

- In der Kennzahl „Ertragsabhängige Steuerzahlungen“ sind Rückstellungen, anrechenbare Steuern sowie Erträge aus der Auflösung von Steuerrückstellungen enthalten.
- Die Summe 305.300 € beinhaltet nur Aufwendungen für Spenden und Zweckerträge. Aufwendungen für Sponsoring sind nicht enthalten.
- In der Summe „Davon: Sonstiges“ sind die Spende der Sparkasse Emsland an die Emsländische Sparkassenstiftung in Höhe von 200.000 € enthalten sowie PS-Zweckerträge mit dem Verwendungszweck „Sonstiges, ohne Schwerpunkt“ in Höhe von 1.100 €.
- Die Kennzahl „Auftragsvergaben an regionale Unternehmen“ beinhaltet nur Zahlungen aus dem Bereich Facility Management an Zahlungsempfänger aus dem Geschäftsgebiet und an Zahlungsempfänger, die in angrenzenden Amtsgerichtsbezirken liegen. Ausgenommen sind Mietzahlungen für angemietete Objekte. Es handelt sich um einen gerundeten Wert.

## Dialog mit Anspruchsgruppen

### Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Aus unserem gemeinwohlorientierten Geschäftsmodell und dem ihm zugrunde liegenden öffentlichen Versorgungsauftrag ergeben sich die Anspruchsgruppen der Sparkasse. Menschen, Unternehmen und Kommunen in unserem Geschäftsgebiet sollen von der Geschäftstätigkeit der Sparkasse profitieren. Als nicht kapitalmarktorientierte Finanzinstitute sind die Sparkassen denjenigen verpflichtet, die in der Region tätig sind. Die für Sparkassen relevanten Anspruchsgruppen wurden 2012 in einer wissenschaftlichen Studie vom Institut für Kreditwesen der Universität Münster erarbeitet.

Auf dieser Grundlage definieren wir die Anspruchsgruppen für unser Institut wie folgt:

- Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- Zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen
- Breite Öffentlichkeit und Meinungsbildner/-innen

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.

### H20 Dialog mit Anspruchsgruppen

Zielgruppe/Anspruchsgruppe			
Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>			
1	Infoabend der Gleichstellungsbeauftragten	Chancen für Frauen im Berufsleben	Information und Austausch
<b>Kundinnen und Kunden</b>			
2	Digitales Expertencafé, Planspiel Börse	Aktuelle Themen im privaten Wohnungsbau/Immobilien, Online Wettbewerb mit virtuellem Spielkapital	Austausch und Netzwerkarbeit
<b>Geschäftspartner</b>			
-			
<b>Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)</b>			
regelmäßig	Sitzung des Verwaltungsrats, Verbandsversammlung des Sparkassenzweckverbandes	Geschäftsentwicklung und Strategie	Information und Austausch
<b>Breite Öffentlichkeit/Bürgerinnen und Bürger</b>			
variabel	Ausbildungsbörsen, Gründerpreis Nordwest, Jobmessen, Social-Media-Kanäle	Berufsbild Bankkaufmann, Förderung von Existenzgründern	Information
<b>Meinungsbildner</b>			

<b>Zielgruppe/Anspruchsgruppe</b>			
<b>Anzahl Dialoge</b>	<b>Art des Dialogs</b>	<b>Wesentliche Themen/Inhalte</b>	<b>Ergebnisse</b>
2	Jahrespressegespräch, Pressegespräch zur strategischen Ausrichtung des Geschäftsstellennetzes	Jahresrückblick und nachhaltige Weiterentwicklung der Sparkasse Emsland	Information
<b>Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)</b>			
variabel	(Gründungs-)Mitglied: Wirtschaftsverband Emsland e. V., Wachstumsregion Ems-Achse e. V.	Weiterentwicklung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens	Dialog mit Vertretern der Region
<b>Zivilgesellschaftliche Akteure/Nichtregierungs- organisationen</b>			
variabel	(Gründungs-)Mitglied: Energieeffizienzagentur Landkreis Emsland e. V., Emsländische Stiftung Beruf und Familie	Weiterentwicklung des ökologischen und gesellschaftlichen Lebens	Dialog und Austausch

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte der persönliche Dialog mit unseren Anspruchsgruppen im Jahr 2020 nur sehr eingeschränkt stattfinden.

## Zugänge zu Finanzdienstleistungen

Die finanzielle Grundversorgung und die Sicherstellung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für alle Menschen in der Region ist Teil unseres Auftrags, den wir umfassend durch unser kundenorientiertes Produktangebot, unser flächendeckendes Geschäftsstellennetz und unsere digitalen Zugangswege erfüllen.

### Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

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 115.892 Privatgirokonten wurden im Berichtsjahr 4.197 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.

### Räumliche Nähe

Der stationäre Vertrieb stellt für die Sparkasse die Drehscheibe der Kundenbeziehung dar und ist ein elementarer Bestandteil des Vertriebs. Der Mehrwert der Präsenz zeigt sich in der Person vor Ort, die als persönlicher Ansprechpartner individuell auf die Bedürfnisse des Kunden eingeht. Unser Geschäftsstellennetz sichert eine ausreichende Präsenz in der Fläche, durch die wir eine persönliche Service- und Beratungsqualität gewährleisten. Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 32 mitarbeiterbesetzten Filialen und 23 SB-Standorten überall im Geschäftsgebiet erreichbar. Hierbei stehen modernste Geräte zur Verfügung: 84 Cash-Geräte, davon 46 Geldausgabeautomaten mit Auszahlungsfunktion und 38 Cash-Recycler mit Einzahlung- und Auszahlungsfunktion sowie 67 weitere SB-Geräte.

Viele einfache Bankgeschäfte lassen sich inzwischen gut und schnell im Netz erledigen. 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.

## Digitale Zugangswege

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 Internet-Filiale und unserer Sparkassen-App leistungsfähige und vor allem sichere Lösungen an. 84.608 Kundinnen und Kunden nutzen unser Online- bzw. Mobile Banking. Darüber hinaus steht allen Kundinnen und Kunden unsere telefonische Vertriebsseinheit Emsline für die telefonische Erledigung von Bankgeschäften zur Verfügung.

### P5 Zugänge zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	115.892	113.803
Davon: Basiskonten	4.197	4.446

  

Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	32	35
Fahrbare Filialen	0	0
SB-Filialen	23	21
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	67	70
Geldausgabeautomaten	84	85
Ein- und Auszahlungsautomaten	38	37
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	84.608	66.192
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	37.391	31.417

In Summe 84 Cash-Geräte:  
 - 46 Geldausgabeautomaten (nur Auszahlungsfunktion)  
 - 38 Cash-Recycler (Ein- und Auszahlungsfunktion)

## 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. Daneben bieten wir in ausgewählten Vertriebsseinheiten eine mobile Beratung bei unseren Kunden vor Ort an.

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

Zur erfolgreichen Einbindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in unsere Gesellschaft und in das Wirtschaftsleben, stellen wir unser Onlineangebot auch in englischer Sprache zur Verfügung.

## P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

### Förderung der wirtschaftlichen Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen

Online-Angebot in englischer Sprache

Mobile Beratung

Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl	Vorjahr
Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	55	56
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht	36	32
<i>Davon:</i> sehbehindertenunterstützend	55	56
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht und sehbehindertenunterstützend	36	32

## 4 Nachhaltigkeitskonzepte und Due Diligence

### Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit

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.

Als Sparkasse gestalten wir Veränderungen so mit, dass möglichst viele Menschen davon profitieren können. Die Sparkassenidee ist in Zeiten großer Umbrüche entstanden. Gesellschaftlichen, technologischen und auch politischen Wandel haben die Sparkassen immer aktiv begleitet und mit dafür gesorgt, dass aus neuen Entwicklungen auch Chancen für die Bevölkerung sowie die mittelständischen Unternehmen entstehen. Auch heute erleben wir eine Zeitenwende. Digitalisierung, Klimawandel und die Corona-Pandemie verändern unser Leben erheblich. Als Sparkasse stellen wir uns diesen Herausforderungen: die digitale Zukunft menschlich zu gestalten, die Transformation zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft ohne soziale Verwerfungen zu meistern und das breit angelegte Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft als Orientierungspunkt des deutschen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells zu erhalten. Als Sparkasse sind wir in der analogen wie auch in der digitalen Welt der Lebens- und Geschäftsbegleiter unserer Kunden.

Mit dem Ausbau der digitalen medialen Kanäle zu einer eigenen multibankenfähigen Plattform haben wir die digitale Basis für alle Finanzgeschäfte geschaffen. Unsere Beschäftigten haben ihre digitalen Kompetenzen in den vergangenen Jahren erheblich erweitert. Als größtes Kreditinstitut im Emsland haben wir eine gute Ausgangsposition und können unsere Wettbewerbsvorteile in den Bereichen Datensicherheit, Risikoeinschätzung und Umgang mit Regulierungsanforderungen nutzen. Beim Umgang mit den Folgen des Klimawandels und der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise sind wir in den letzten Jahren laufend in neuen Handlungsfeldern aktiv geworden, sehen uns aber noch am Beginn eines langen Veränderungsprozesses. Als Kreditinstitut sind wir gefordert, diese Aspekte in die Management- und Steuerungssysteme und in Produkte und Prozesse des Bankgeschäfts zu integrieren. Auch in unserem Geschäftsgebiet hat sich in den letzten Jahren, die durch extreme Wetterlagen geprägt waren, deutlich gezeigt, dass die Veränderung des Klimas unmittelbare Auswirkungen hat und messbare Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft mit sich bringt.

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

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.

### Relevante Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber

Als Kreditinstitut sind wir gefordert, die Folgen des Klimawandels und der Umstellung auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise als Risikotreiber zu bewerten und zu steuern. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) definiert Nachhaltigkeitsrisiken im „Merkmale zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ als „Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation haben können“. Nachhaltigkeitsrisiken wirken als Risikotreiber auf die bekannten Risikoarten Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken und operationelle Risiken und stellen somit keine eigenständige Risikoart dar.

Nachhaltigkeitsaspekte wirken bei Finanzierungen durch den Eintritt physischer und/oder transitorischer Risiken auf den Wert der Vermögensgegenstände (Outside-in-Perspektive). Physische Risiken betreffen die Auswirkungen des Klimawandels, z. B. infolge extremer Wetterereignisse, die direkt und indirekt über die Kunden auf die Sparkasse wirken und sich beispielsweise in Form von Kreditausfällen materialisieren. Transitionsrisiken bzw. Übergangsrisiken ergeben sich aus den Auswirkungen von staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Gestaltung des Übergangs in eine kohlenstoffarme Wirtschaft. Transitionsrisiken können die Sparkasse indirekt betreffen, wenn etwa Kunden aufgrund stark steigender CO<sub>2</sub>-Preise in ihrer Existenz bedroht sind.

Die von der Sparkasse finanzierten Wirtschaftsaktivitäten wirken ihrerseits auf den Klimawandel und auf andere Nachhaltigkeitsaspekte, wenn zum Beispiel bestimmte Branchen von Finanzierungen ausgeschlossen werden oder die Sparkasse im Dialog mit den Kunden die nachhaltige Weiterentwicklung auf Ebene einzelner Engagements thematisiert (Inside-out-Perspektive).

Im Rahmen ihrer turnusmäßigen Risikoinventur hat die Sparkasse Emsland keine eigenständigen Nachhaltigkeitsrisiken dargestellt. In der Einzelbetrachtung der einzelnen Risiken wurde allerdings erstmals überprüft, ob und inwieweit Nachhaltigkeitsaspekte sich auf die Bewertung dieser Risiken auswirken. Relevante Nachhaltigkeitsaspekte haben Eingang in die Beschreibung der Risiken gefunden und sich ggf. risikoerhöhend ausgewirkt.

### Transformationsprozess eröffnet neue Geschäftschancen

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

Als Sparkasse arbeiten wir gemeinsam mit unseren Trägern und den Akteuren in der Region an diesen wichtigen Fragen des Zusammenhangs von lokaler Wirtschaft und Nachhaltigkeit. Neben den oben ausgeführten Branchenbedingungen bilden für uns als Sparkasse die konkreten Nachhaltigkeitsziele und Programme im Geschäftsgebiet einen wichtigen Referenzrahmen für die Definition von geschäftspolitischen Handlungsbedarf, neuen Produktangeboten sowie gesellschaftlichen Initiativen.

## Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele

---

### Nachhaltigkeitsverständnis

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 unserem gesellschaftlichen Engagement wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region sowie für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, Unternehmen und Selbstständige, Kommunen, private Personen und die Menschen in unserem Geschäftsgebiet bei der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit, bei der Erreichung der Klimaziele und bei der Verbesserung der Lebensqualität durch unsere Geschäftspolitik und unternehmerische Haltung, durch nachhaltige Produkte und Finanzdienstleistungen sowie durch zielgerichtete gesellschaftliche Initiativen zu unterstützen.

### Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit und angemessene Einbindung der Geschäftsleitung

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung ist der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Emsland, die operative Steuerung liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Funktion wird vom Referenten Presse/Öffentlichkeitsarbeit in der Organisationseinheit Unternehmenskommunikation/Medien wahrgenommen.

Der 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 Geschäfts- und Risikostrategie für das Kalenderjahr 2021, die der Verwaltungsrat der Sparkasse Emsland im Dezember 2020 beschlossen hat, ist das Thema Nachhaltigkeit strategisch verankert. Somit ist im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses auch die Einbindung des Vorstandes und der ersten Führungsebene sichergestellt.

### Nachhaltigkeitsstrategie

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 unseren gesellschaftlichen Initiativen einen substanziellen 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.

Aus der Sparkassenidee heraus fühlen wir uns dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Unser Geschäftsmodell zielt auf eine Bereitstellung von Angeboten, die den Menschen Möglichkeiten zur persönlichen finanziellen Absicherung eröffnen, Teilhabe an sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung ermöglichen und zum Erhalt tragfähiger wirtschaftlicher Strukturen in unserem Geschäftsgebiet beitragen.

Wesentliche Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäfts- und Risikostrategie. Eine gesunde, funktionsfähige Umwelt ist darüber hinaus das Fundament unseres Wirtschaftssystems. Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine weltweite Aufgabe, zu der wir als Sparkasse unseren Beitrag leisten. Aus der nachfolgenden Aufzählung ergibt sich, dass in unserer Geschäfts- und Risikostrategie aktuell vor allem Aspekte der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit verankert sind. Die ökologische Dimension werden wir – auch unter Berücksichtigung von regulatorischen und regionalen Anforderungen – weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund verzichten wir auf die Formulierung einer separaten Nachhaltigkeitsstrategie.

Folgende Zielsetzungen der Geschäfts- und Risikostrategie 2021 zahlen auf die Belange der Nachhaltigkeit ein:

1. Nachhaltig sein bedeutet für die Sparkasse Emsland als kommunal verankertes Kreditinstitut vor allem, langfristig zu denken und umsichtig im Interesse der Menschen zu handeln.

2. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und -angeboten in unseren Produkten und Dienstleistungen
3. Zielsetzung der Strategie ist ein substanzieller Beitrag zu nachhaltigem Wohlstandswachstum, zu Lebensqualität und Zukunftsentwicklung in der Region.
4. Arbeitnehmerbelange und unternehmerisches Selbstverständnis schließen vielfältige Impulse und Angebote für Mitarbeiter/-innen ein.
5. Festlegung von Leitsätzen zur Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses.

### Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Die Sparkasse Emsland verfolgt bereits auf der Grundlage einer Beschlussfassung durch den Vorstand und den Verwaltungsrat das Ziel, ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement zu implementieren. Dieses Ziel wurde erstmals in der Geschäfts- und Risikostrategie 2018 verankert und soll schrittweise durch klar definierte Maßnahmen erreicht werden. 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.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde die Förderung der E-Mobilität (Installation einer Ladesäule für Elektrofahrzeuge) sowie die Weiterentwicklung der Korruptionsbekämpfung für das Jahr 2020 vom Vorstand beschlossen.

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 2020 wurden nur in Bezug auf die Weiterentwicklung der Korruptionsbekämpfung vollständig umgesetzt; die Installation einer Ladesäule für Elektrofahrzeuge wurde in das laufende Kalenderjahr verschoben. Um die Erreichung der Ziele zu gewährleisten, war eine Vielzahl von einzelnen Maßnahmen in der Sparkasse nachzuweisen bzw. umzusetzen. Nähere Informationen zu konkreten Umsetzungsmaßnahmen finden sich im Kapitel „Umweltbelange und Ressourcenverbrauch“ sowie im Abschnitt „Handlungsprogramm im Bereich Korruption und Bestechung“.

### Handlungsprogramm zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele

Bei der Entwicklung von strategischen Nachhaltigkeitszielen orientieren wir uns am „Zielbild 2025 – DSGVO-Leitfaden zur Nachhaltigkeit in Sparkassen“.

Daraus abgeleitet wurden Ende 2020 konkrete operative Umsetzungsmaßnahmen im Handlungsfeld „Kundinnen und Kunden“, die im Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B)“ dieses nichtfinanziellen Berichts näher beschrieben sind und mit deren Implementierung bereits in 2020 begonnen wurde. Eine genauere Übersicht über unser Handlungsprogramm gibt die nachfolgende Tabelle.

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Geschäftsbetrieb	Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagement	Installation einer Ladesäule	Realisierung verschoben / in Umsetzung 2021
Geschäftsbetrieb		Weiterentwicklung des Korruptionsbekämpfung	umgesetzt 2020

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Kundinnen und Kunden	Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	Nachhaltigkeit in der Anlageberatung durch konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Anlageberatung durch Dokumentation in den WpHG-Stammdaten bzw. in der Geeignetheitserklärung	in Umsetzung 2020 / 2021
Kundinnen und Kunden		Nachhaltige Kapitalanlage für unsere Kunden durch Erweiterung des Produktangebotes um nachhaltige Finanzinstrumente (i. S. des WpHG) unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten unserer Kunden und ihrer Risikobereitschaft (soweit in der jeweiligen Assetklasse verfügbar) durch Ausweis in den Produktkörben und Produktfreigabeformulare	in Umsetzung 2020 / 2021

## Implementierung in Prozesse und Controlling

Die Implementierung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsbetrieb und in das Kerngeschäft erfolgt über die etablierten Unternehmenssteuerungsinstrumente bzw. den Management-Regelkreis in der Sparkasse.

Die Prüfung der Relevanz von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt regelmäßig und ggf. anlassbezogen im Rahmen der Risikoinventur und ist in der zugehörigen Organisationsrichtlinie fixiert. Die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die bestehenden internen Organisationsrichtlinien zu den Prozessen Kreditvergabe, Zeichnung, Anlageentscheidung, Risikosteuerung und -controlling ist geplant.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsfaktoren im Neue-Produkte-Prozess (NPP) berücksichtigt, um unerwünschte Nachhaltigkeitsrisiken auszuschließen.

In der Geschäfts- und Risikostrategie hat die Sparkasse Leitlinien zur Nachhaltigkeit definiert, die in alle relevanten Prozesse integriert werden.

### Kontrolle

Unsere Nachhaltigkeitsleistung machen wir jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung anhand des Sparkassen-Standards in den Bereichen Haltung, Produkte und Initiativen transparent.

Der Sparkassen-Standard umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach § 289b und § 289c HGB juristisch geprüftes Set von 22 Berichtsindikatoren der Gruppe G (gesetzlich relevante Indikatoren). Ein vom DSGVO beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 289b, 289c HGB zu erfüllen. Jede Sparkasse kann darüber hinaus mithilfe von 18 weiteren Sparkassen-Indikatoren ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und zu den Markenkernwerten erstellen.

2020 wurde die Bestandsaufnahme unserer Nachhaltigkeitsleistung aus dem Jahr 2019 anhand des Sparkassen-Standards in den Bereichen Haltung, Produkte und Initiativen aktualisiert. Die zugrunde gelegten Sparkassen-Indikatoren mit den entsprechenden Referenzen sind vorstehend im Abschnitt Berichtsparameter (Sparkassen-Indikator H1 Organisationsprofil) aufgeführt. Zudem haben wir auch kommende regulatorische Anforderungen und Entwicklungen sowie analog zum Vorjahr den 2018 veröffentlichten „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ der Europäischen Kommission einfließen lassen.

Die Erhebung der Berichtsdaten anhand des Sparkassen-Standards stellt eine konsistente Datenqualität sicher und macht unsere Weiterentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit sichtbar. Die Zuverlässigkeit der Berichtsdaten wird durch die Einbindung der Fachabteilungen in die Berichterstellung sichergestellt. Die Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt intern durch die Interne Revision.

## Nachhaltigkeit im Aktivgeschäft

Auf der Grundlage unseres öffentlichen Auftrags ist es unsere Kernaufgabe, die Bevölkerung, die Unternehmen und kommunalen Institutionen in unserem Geschäftsgebiet mit Krediten zu versorgen. Wir verfügen über umfassende Kenntnisse der regionalen Märkte und betreuen auf der Grundlage des Regionalprinzips vorrangig Kunden aus der Region. Dies ermöglicht es uns, Risiken im Kreditgeschäft frühzeitig zu erkennen. Die Produktneueinführung im Aktivgeschäft erfolgt nach dem standardisierten Prozess „Neue Produkte/Neue Märkte“. Neben sparkasseneigenen Produkten bieten wir unseren Kunden Zugang zu öffentlichen Mitteln der Förderinstitute, z. B. Energie- und Umweltprogramme der KfW, an. Das Kundenkreditportfolio im Obligo der Sparkasse Emsland belief sich zum 31.12.2020 auf insgesamt 3.859.567 TEUR. Der Schwerpunkt des Kreditportfolios liegt im Bereich private Kunden mit einem Anteil von rund 44 Prozent am Obligo. Aufschluss über das Kundenkreditportfolio gibt die nachfolgende Übersicht. Es erfolgt keine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken, stattdessen erfolgt der standardisierte Einsatz der u.g. Verfahren im Risikomanagement.

### Kundenkreditportfolio nach Branchen (Kusy)

Aktivität/Branche	Kundenkreditvolumen Obligo in T Euro	Anteil am Obligo in Prozent
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	268.111	6,95%
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3.252	0,08%
C Verarbeitendes Gewerbe	300.474	7,79%
D Energieversorgung	39.858	1,03%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	35.732	0,93%
F Baugewerbe	247.253	6,41%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	259.364	6,72%
H Verkehr und Lagerei	102.711	2,66%
I Gastgewerbe	48.123	1,25%
J Information und Kommunikation	26.704	0,69%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	109.231	2,83%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	306.780	7,95%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	163.625	4,24%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	90.411	2,34%
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		%
P Erziehung und Unterricht	6.282	0,16%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	92.797	2,40%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	9.447	0,24%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	17.211	0,45%
T Private Haushalte	1.713.428	44,39%
980 Private Organisationen ohne Erwerbszweck (ohne Unternehmensorganisationen)	18.773	0,49%
<b>Gesamt</b>	<b>3.859.567</b>	

Die hier genannten Werte und Prozentzahlen weichen ggfs. zu Angaben in anderen veröffentlichten Berichterstattungen der Sparkasse ab, da je nach Berichtsinhalt und -anforderung unterschiedliche Bezugsgrößen herangezogen werden können.

### Finanzierungsstandards im Kundenkreditgeschäft

Das Kundenkreditgeschäft stellt als wichtiges Element der Kundenverbindung einen Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit der Sparkasse dar. Die Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkasse definiert die genauen Vorgaben für die Vergabe von Krediten und ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Die Geschäftsphilosophie der Kreditvergabe ist risiko- und ertragsorientiert: Eine an den Kundenbedürfnissen orientierte qualifizierte Beratung und Produktauswahl bildet die Basis für eine zielgerichtete Kundenbetreuung und bedarf einer soliden Beratungsqualität. Die Bonität des Kreditnehmers steht im Mittelpunkt unserer Kreditentscheidung. Kreditvergaben sind nur dann zulässig, wenn die Rückzahlung des Kredites aus dem vom Kreditnehmer nachhaltig leistbaren zukunftsbezogenen Kapitaldienst gewährleistet ist. Bei jedem einzelnen Kreditfall ist das Verhältnis von Chance und Risiko genau zu betrachten. Die generierbaren Erträge müssen in einem angemessenen Verhältnis zu dem eingegangenen Risiko stehen.

Wir setzen seit Jahren Verfahren und IT-Instrumente im Risikomanagement ein, die auf der einen Seite der Kapital- und Vermögensermittlung und auf der anderen Seite der Risikoermittlung dienen. Die Zusammenführung und damit Gegenüberstellung erfolgt im Rahmen der Risikotragfähigkeit. Hierbei nutzen wir von der Sparkassen-Finanzgruppe zentral entwickelte Konzepte, die die verschiedenen Verfahren und Methoden verbinden und in eine Risikolimitierung auf Ebene des Gesamtinstituts sowie der einzelnen Risikoarten einbetten.

### Nachhaltigkeit im 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. Aufgrund des Niedrigzinsniveaus beschränkt sich die Produktpalette im Passivgeschäft auf eine geringe Anzahl von Produkten, hier erfolgt keine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.

### Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B)

---

#### Nachhaltigkeitsaspekte in der Eigenanlage (Depot A)

Die diversifizierte Gesamtstruktur der Eigenanlagen trägt zu einer mittel- bis langfristigen Vermögenssicherung bei. Der Umfang wird durch ein System risikoorientierter Limite begrenzt. Gemäß dem „Deka Treasury-Kompass Nachhaltigkeit“ sind keine Anlagen vorhanden, die gegen Ausschlusskriterien eines Nachhaltigkeitsfilters verstoßen. Wesentliche Prüfkriterien des Nachhaltigkeitsfilters sind die Bereiche Umwelt (u. a. mangelhafter Umgang bei schwerwiegenden Umweltskandalen), Rüstung (u. a. Produktion kontroverser Waffen), ILO-Kernarbeitsnormen (u. a. Verstöße gegen Kinderarbeit) und Korruption (u. a. mangelhafter Umgang mit Korruptionsvorfällen).

#### Nachhaltigkeitsaspekte in der Kundenanlage (Depot B)

Das vorrangige Ziel bei der Kundenanlage ist es, den Bedürfnissen unserer 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 im Rahmen des Produktfreigabeprozesses das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigt und geprüft. Die konkreten Nachhaltigkeitsstandards sind in den jeweiligen Produktinformationen dokumentiert. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Anlageberatung erfolgt in erster Linie über die Auswahl der Finanzinstrumente, die wir unseren Kundinnen und Kunden als für sie geeignet empfehlen. Hierfür kooperieren wir eng mit unseren Produktpartnern (Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe und dritte Anbieter).

Unter einem Nachhaltigkeitsrisiko verstehen wir ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen bzw. deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition unserer Kundinnen und Kunden haben könnte. Im Einzelnen gehen wir dabei wie folgt vor:

#### **Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Empfehlung nachhaltiger Finanzinstrumente**

Bei nachhaltigen Finanzinstrumenten, die wir unseren Kundinnen und Kunden mit einer Präferenz für nachhaltige Anlagen empfehlen, werden Nachhaltigkeitsrisiken in zweierlei Hinsicht berücksichtigt:

Zum einen sind unsere Produkthanbieter (Kapitalverwaltungsgesellschaften, Emittenten) aufgrund regulatorischer Vorgaben oder Branchenstandards generell verpflichtet, Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen ihrer Investitionsentscheidungen oder über die Auswahl der Basiswerte zu berücksichtigen. Zum anderen weisen bestimmte nachhaltige Finanzinstrumente (sog. ESG-Strategieprodukte) sogenannte Mindestausschlüsse auf Basis eines anerkannten Branchenstandards auf. Dies bedeutet, dass die o. g. Produkthanbieter bei einem nachhaltigen Produkt nicht in bestimmte Unternehmen investieren (bei Investmentfonds), die besonders hohe Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen, oder diese Unternehmen nicht als Basiswert zugrunde legen (bei Zertifikaten). Von den Mindestausschlüssen erfasst sind Aktien oder Anleihen von Unternehmen, deren Umsatz zu mehr als 10 Prozent aus Rüstungsgütern, zu mehr als 5 Prozent aus der Tabakproduktion oder zu mehr als 30 Prozent aus Kohle besteht oder Unternehmen, die schwere Verstöße gegen den UN Global Compact begehen. Wenn eine der vier Voraussetzungen erfüllt ist, kann in das betreffende Unternehmen nicht investiert werden bzw. es scheidet als Basiswert aus. Alternativ zu den o. g. Produkten wählen wir auch Finanzinstrumente für die Anlageberatung aus, die eine positive Wirkung auf eines oder mehrere der in den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen formulierten Nachhaltigkeitsziele erreichen (sog. Impact-Produkte).

#### **Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Empfehlung nicht nachhaltiger Finanzinstrumente**

Bei Investmentfonds, die wir insbesondere unseren Kunden ohne Nachhaltigkeitspräferenz empfehlen, sind die Kapitalverwaltungsgesellschaften aufgrund regulatorischer Vorgaben verpflichtet, Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen ihrer Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen. Wir stellen ferner sicher, dass die Berater die jeweils von ihnen angebotenen Finanzinstrumente umfassend kennen und beurteilen können. Aktuelle Produktkenntnisse werden durch ein qualifiziertes Schulungs- und Weiterbildungsangebot vermittelt.

#### **H10 Nachhaltigkeitsaspekte in der Kundenanlage (Depot B)**

Deka-Nachhaltigkeit Aktien
Deka-Nachhaltigkeit Renten
Deka-Nachhaltigkeit Balance
Deka-UmweltInvest
Deka-Nachhaltigkeit Impact Aktien CF, Deka-Nachhaltigkeit Impact Renten CF, Deka-Portfolio Nachhaltigkeit Globale Aktien
Partners Group List.Inv.SICAVListed Infrastr.EUR
Swisscanto (LU) Equity Fund Sustainable Global Water AT
ETF OEKOM EURO NACHHALTIGKEIT
Partners Group List.Investments SICAV-Listed Private Equity

#### **Handlungsprogramm zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Eigenanlage (Depot A) und Kundenanlage (Depot B)**

Kundenanlage (Depot B): konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Anlageberatung durch Dokumentation in den WpHG-Stammdaten bzw. in der Geeignetheitserklärung, Erweiterung des Produktangebotes um nachhaltige Finanzinstrumente (i. S. des WpHG) unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten unserer Kunden und ihrer Risikobereitschaft (soweit in der jeweiligen Assetklasse verfügbar) durch Ausweis in den Produktkörben und Produktfreigabeformularen.

## Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Der Einkauf und die Beschaffung von Dienstleistungen und Material erfolgen 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 Preisadjustierungen an die Sparkasse Emsland weiterzugeben.

### Übersicht über wesentliche Vorgaben für Einkauf und Beschaffung

Produkte/Dienstleistungen	Vorgaben zu Sozialverträglichkeit	Vorgaben zu Umweltverträglichkeit
Technische Gebäudedienste	Vereinbarung Preisgleitklauseln	Ordnungsgemäße Weiterverwertung/Entsorgung von eingesetzten Materialien
Infrastrukturelle Gebäudedienste	Abfrage Tarifverträge, Vereinbarung Preisgleitklausel	Ordnungsgemäße Weiterverwertung/Entsorgung von eingesetzten Materialien
Baumanagement	Vertragliche Berücksichtigung geltender Standards und Rechte	Ordnungsgemäße Weiterverwertung/Entsorgung von eingesetzten Materialien
Baumanagement		Konzeption nach modernen technischen Anforderungen und energieeffizienten Technologien

### H12 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	Volumen in €	Vorjahr
Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	3.404.000*	3.460.000

\*Hinweis: Die Kennzahl "Auftragsvergaben an regionale Unternehmen" beinhaltet nur Zahlungen aus dem Bereich Facility Management an Zahlungsempfänger aus dem Geschäftsgebiet und an Zahlungsempfänger, die in angrenzenden Amtsgerichtsbezirken liegen. Ausgenommen sind Mietzahlungen für angemietete Objekte. Es handelt es sich um einen gerundeten Wert.

## 5 Umweltbelange

### 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.

### Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

#### Umweltauswirkung des Geschäftsbetriebs

Die Umweltauswirkung unseres direkten Geschäftsbetriebs ergibt sich im Wesentlichen aus Verbräuchen bei Gebäudeenergie, Dienstreisen, Papier und Wasser sowie darüber hinaus durch Abfälle. Bei dem im Jahr 2019 durchgeführten Energieaudit nach DIN EN 16247 wurden zur Durchführung eines repräsentativen Audits die maßgeblichen Energieverbräuche untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass für die Sparkasse Emsland insbesondere die Verbräuche der Gebäudeenergie relevant sind. Diese werden fortlaufend analysiert und durch angemessene Maßnahmen optimiert.

#### Betriebliche Umweltleistung der Sparkasse

Im Jahr 2018 haben wir eine Software für den Bereich Energiemanagement eingeführt und können dadurch zusätzlich zu den Verbräuchen (= Input) auch Treibhausgasemissionen (= Output) berechnen. 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. Unsere Verbrauchswerte und die damit einhergehenden Treibhausgasemissionen legen wir nach dem Branchenstandard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) offen.

Vorbemerkungen Umweltkennzahlen:

- 1.) Bei den genannten Umweltkennzahlen handelt es sich um eine Berechnung für das Gesamthaus.
- 2.) Erneuerbare Energien aus Geothermie- und PV-Anlagen sind in der Kennzahl „Stromverbrauch in MJ“ enthalten.

#### H13 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

VfU-Kennzahlen	2020			Vorjahr		
	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
<b>Gebäudeenergie</b>						
1) Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)	18.940.997	33.643	1.611	19.777.214	33.464	1.963
1a) Stromverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter)	10.297.642	18.291	1.004	10.867.721	18.389	1.337

VfU-Kennzahlen	2020			Vorjahr		
	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente	Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente
1b-1d) Wärmeverbrauch in den Gebäuden (MJ pro Mitarbeiter)	8.643.355	15.352	607	8.909.493	15.075	625
1b) Verbrauch fossiler Brennstoffe in MJ	8.453.052		595	8.719.189		614
1c) Verbrauch von Fernwärme in MJ	190.303		11	190.303		11
1d) Erneuerbarer Gebäudeenergieverbrauch in MJ	0		0	0		0
<b>Geschäftsreisen</b>						
2) Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km (km pro Mitarbeiter)	290.219	515	96	499.435	845	165
<b>Papier</b>						
3) Papierverbrauch insgesamt in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)	22,39	40	25	17,82	30,15	20
<b>Wasser</b>						
4) Wasserverbrauch insgesamt in m <sup>3</sup> (Liter pro Mitarbeiter)	5.793	10.290	4	5.316	8.995	4
<b>Abfälle</b>						
5) Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen (kg pro Mitarbeiter)	16,60	29	10	16,09	27	10
<b>Kühl- und Löschmittelverluste</b>						
6) Kühl- und Löschmittelverluste in kg	0	0	0	0	0	0

VfU-Kennzahlen	2020		Vorjahr	
	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
<b>Treibhausgas-Emissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System)</b>				
7) Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter)	2.338	4.153	2.541	4.299
7) Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter)	1.745	3.100	2.161	3.656
7a) Direkte Emissionen Scope 1	522	928	576	975
7b) Indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method	1.489	2.645	1.571	2.659
7b) Indirekte Emissionen Scope 2 Market-based method	896	1.592	1.191	2.015
7c) Indirekte THG-Emissionen aus Scope 3	327	580	393	665

VfU-Kennzahlen	2020		Vorjahr	
	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent	Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr	Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent
7d) THG-Reduktionszertifikate zur Kompensation in Tonnen:	0	0	0	0
7e) Verbleibende Netto-THG-Emissionen in Tonnen nach Kompensation / Offsetting durch Zertifikate (Anteil der Brutto-Emissionen in %):	1.745	100	2.161	100

Hinweise:

- „Papierverbrauch insgesamt in Tonnen“ definieren wir als die Summe des verbrauchten Kopier- und Druckerpapiers (ohne Werbematerialien, sonstige Formulare, etc.).
- „Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km“ definieren wir als die Summe an ausgewiesenen Kilometern bei Fahrten mit sparkasseneigenen Fahrzeugen und mit KFZ der Mitarbeiter. Geschäftsreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln (u. a. Bahn) und per Flug sind nicht enthalten.
- Die Kennzahl „Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen“ wurde über eine Hochrechnung für das Gesamthaus ermittelt. Ermittlungsgrundlage ist die Hauptstelle in Meppen, da für diesen Standort ein Wiegeprotokoll erstellt wird. Die Summe bezieht sich auf die Abfallart gemischter Siedlungsabfall („Restmüll“).

**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.

**Umweltziele der Sparkasse im Überblick**

In den vergangenen Jahren wurden durch die Sparkasse Emsland verschiedene Ziele zur Verbesserung der Umweltfreundlichkeit umgesetzt. Nachhaltigkeitsziel im Bereich Umweltbelange für das Jahr 2018 war die Zertifizierung als „Klimabewusstes Unternehmen“ durch die Energieeffizienzagentur Emsland. Diese Auszeichnung haben wir im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung in den Räumlichkeiten unserer Sparkasse erhalten. Hier wurde den Teilnehmern unter anderem auch die eingeführte Software für den Bereich Energiemanagement vorgestellt. Die Sparkasse Emsland ist Gründungsmitglied der Energieeffizienzagentur und forciert darüber unter anderem den Wissensaustausch mit anderen Unternehmen und Instituten in der Region.

Das zentrale Nachhaltigkeitsziel für das Jahr 2019 war die erneute Durchführung des Energieaudits nach DIN EN 16247. Gemeinsam mit einer regionalen Ingenieurgesellschaft wurden das Audit erfolgreich absolviert und Umsetzungsmaßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz abgeleitet. Bestandteile des Energieaudits waren unter anderem:

- a) Auswertung der Energieverbräuche aller Standorte und Ableitung von Optimierungspotentialen
- b) Gemeinsame Vor-Ort-Begehung ausgewählter Standorte und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen
- c) Erstellung und Präsentation eines umfangreichen Auditberichtes

Im Jahr 2020 haben wir die Erkenntnisse aus dem externen Energieaudit auf andere Standorte übertragen. Zusätzlich haben wir als ein weiteres Nachhaltigkeitsziel im Bereich Umweltbelange die Errichtung einer Ladesäule für Elektroautos auf einem unserer Grundstücke geplant. Hierfür wurde ein entsprechender Standort ausgewählt sowie die Umsetzung geplant und beauftragt. Zudem haben wir unseren Fuhrpark um ein KFZ mit modernem Hybridantrieb erweitert.

In 2021 soll die Errichtung und Inbetriebnahme der Ladesäule finalisiert werden. Damit tragen wir unseren Teil zum Aufbau der nötigen Ladeinfrastruktur in unserem Geschäftsgebiet bei und bieten Anreize für einen Umbau des Straßenverkehrs auf die Elektromobilität, um den Verkehr energieeffizienter, klima- und umweltverträglicher zu gestalten. Neben der Umsetzung weiterer Maßnahmen aus dem Energieaudit werden wir in 2021 auch die energetische Inspektion unserer Klimaanlage gemäß Gebäudeenergiegesetz (GEG) durchführen.

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Gebäudeenergieverbrauch	Zertifizierung klimabewusstes Unternehmen	Zertifizierung durch EEA Emsland	erledigt
Gebäudeenergieverbrauch	Rezertifizierung Energieaudit	Zertifizierungsverfahren gemäß DIN EN 16247	erledigt
Geschäftsreiseverkehr	Aufbau der nötigen Ladeinfrastruktur für Elektromobilität	Errichtung Ladesäule	31.12.2021
Treibhausgasemissionen	Energetischer Betrieb Klimaanlage	Inspektion gemäß Gebäudeenergiegesetz GEG	31.12.2021

#### Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Geschäftsreiseverkehr	Aufbau der nötigen Ladeinfrastruktur für Elektromobilität	Planung + Beauftragung Ladesäule	erledigt
Geschäftsreiseverkehr	Erweiterung Fuhrpark um modernen Fahrzeugantrieb	Anschaffung Hybrid-KFZ	erledigt
Stromverbrauch	Steigerung Energieeffizienz	Umrüstung Beleuchtung auf LED-Technik an ausgewählten Standorten	tw. erledigt + weiterhin geplant
Wärmeverbrauch	Steigerung Energieeffizienz	Austausch Heizungsanlagen an ausgewählten Standorten	tw. erledigt + weiterhin geplant
Treibhausgasemissionen	Energetischer Betrieb Klimaanlage	Bestandsaufnahme/Bedarfsanalyse	erledigt
Stromverbrauch	Identifizierung Unregelmäßigkeiten/Verbrauchstreiber	Installation Zwischenzähler/detailliertere Auswertung	erledigt + bedarfsgerecht
Wasserverbrauch	Identifizierung Unregelmäßigkeiten/Verbrauchstreiber	Installation Zwischenzähler/detailliertere Auswertung	erledigt + bedarfsgerecht

## 6 Arbeitnehmerbelange

### 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 qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kundinnen und Kunden.

Das veränderte Kundenverhalten und die fortschreitende Digitalisierung erfordern eine deutlich differenziertere Marktbearbeitung. Vertriebskanäle mit neuen Rollen und Aufgaben entstehen. Die Prozesse, die Personalstruktur und -steuerung werden entsprechend angepasst. Wesentliche Handlungsfelder für unsere Personalarbeit sind:

- **Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeiter:** Die Transformation der Arbeitswelt sowie aktuelle Veränderungsprozesse in der Finanzbranche und die zunehmende Regulatorik erhöhen den Bedarf an beruflicher Weiterbildung. Daraus resultierende Risiken sind z. B. die Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften, ein generationenübergreifender Wissenstransfer sowie der Erhalt einer kontinuierlichen Lern- und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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. Insbesondere unsere Führungskräfte als Entwickler, Begleiter und Coach vor Ort übernehmen in diesem Prozess eine zentrale Rolle. Als ein Handlungsfeld sehen wir daher die nachhaltige Etablierung und Weiterentwicklung unserer Führungs- und Personalentwicklungskonzepte. Im Bereich der Digitalisierung stehen uns als Sparkasse dabei umfassende Unterstützungsinstrumente zur Verfügung, mit denen wir die digitale Fitness unserer Beschäftigten schrittweise und passgenau erweitern.
- **Stärkung der individuellen Lern- und Veränderungsfähigkeit:** Die fachliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten in Bezug auf neue Markterfordernisse muss einhergehen mit einer Stärkung ihrer individuellen Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung. Angesichts der sich dynamisch wandelnden Arbeitsprozesse wollen wir als Sparkasse einerseits unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, mit neuen Anforderungen konstruktiv, produktiv und für sie persönlich gewinnbringend umzugehen. Zum anderen möchten wir auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ein exzellenter Arbeitgeber sein, der seine Beschäftigten auch langfristig bei einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unterstützt. Differenzierte fachliche Qualifizierungsangebote für alle Gruppen der Belegschaft sind daher ebenso entscheidend wie Maßnahmen, die eine gute Zusammenarbeit fördern und den Zusammenhalt im Team stärken.
- **Stärkung der Arbeitgeberattraktivität:** Die Arbeitgeberattraktivität ist für uns von höchster personalstrategischer Relevanz. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt, denn unsere Mitarbeiter prägen die Wahrnehmung unserer Werte und Kompetenzen als Sparkasse. Angesichts des demografischen Wandels ist die Gewinnung und Bindung motivierter und qualifizierter Nachwuchskräfte eine zentrale Aufgabe ebenso wie die Stärkung der Zusammenarbeit verschiedenster Generationen. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, u. a. vielfältige Entwicklungs- und Karrierewege, die zeitgemäße Weiterentwicklung von Arbeitsformen und -modellen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Gesundheitsmanagement der Sparkasse, ist dabei ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Mitarbeiter mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren.

## Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

---

### Faire Beschäftigung und Tariftreue

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 97,53 Prozent aller Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag.

Für alle Beschäftigten der Sparkasse Emsland werden die Kernnormen der „Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ eingehalten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Emsland beträgt 19,49 Jahre.

Die Sparkasse Emsland ist ein attraktiver Arbeitgeber, für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger wie für bereits im Beruf stehende Personen. Unsere Beschäftigten sowie Führungskräfte kommen aus der Region. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter.

Unsere Ausbildungsquote betrug 7,85 Prozent im Jahr 2020. Unsere Auszubildenden haben eine duale Berufsausbildung gewählt, bei der sich praxisnahes Lernen in der Sparkasse und im Berufsschulunterricht ergänzen, und streben einen Abschluss als Bankkauffrau oder Bankkaufmann an. Unser Ziel ist es, geeignete Auszubildende nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in der Sparkasse zu übernehmen.

Als zertifizierter „IHK-TOP-Ausbildungsbetrieb“ ist es uns als Sparkasse wichtig, unseren jungen Kolleginnen und Kollegen während der Berufsausbildung Sicherheit und Perspektive, aber auch interessante und flexible Arbeitsfelder zu bieten. Wir sind überzeugt, dass die wirkliche Anerkennung und Wertschätzung eigener Ideen das Ankommen im Unternehmen fördert. Im Rahmen der Ausbildung stärken wir daher durch selbst organisierte oder projektbezogene Arbeitsformen die Eigenverantwortlichkeit und die Kreativität unserer Auszubildenden. Jeder Auszubildende betreut während seiner Ausbildungszeit grundsätzlich ein Azubi-Projektthema. Entsprechend des dualen Ausbildungssystems legt die Sparkasse Emsland bei der Ausbildung Wert auf eine Mischung aus Praxis- und Theoriephasen. Neben dem Besuch des Berufsschulunterrichts können die Auszubildenden ihr theoretisches Wissen in innerbetrieblichen Seminaren, mit einem Lernvideosystem und dem sogenannten Abschlusstutorial vertiefen. Die Inhalte des Abschlusstutorials, das zur Vorbereitung auf die schriftliche Abschlussprüfung dient, werden durch interne Dozenten der Sparkasse vermittelt.

Neben der Ausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau bietet die Sparkasse Emsland das duale Bachelor-Studienprogramm über vier Jahre an, welches die Abschlüsse Bankkaufmann/-frau, Sparkassenbetriebswirt/-in sowie Bachelor of Arts umfasst. Durch die Spezialisierung „Beratung und Vertrieb“ werden die Studierenden insbesondere für Tätigkeiten in der anspruchsvollen Beratung von Privat- und Firmenkunden sowie für weiterführende qualifizierte Tätigkeiten im Bereich Spezialistenfunktionen bzw. Führungsaufgaben qualifiziert. Das Studium wird in Kooperation mit der Sparkassenakademie Hannover und der Hochschule für Finanzwirtschaft und Management in Bonn durchgeführt.

### Gleichbehandlung und Entgelttransparenz

Für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit.

Unsere Beschäftigten werden auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen unabhängig vom Geschlecht für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Die Sparkasse Emsland erstellt gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) jährlich einen Vergütungsbericht und veröffentlicht diesen auf ihrer Website. Darin sind die Vergütungsstrukturen genauer dargestellt.

Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend und haben die dazu erforderlichen Strukturen und Abläufe in der Sparkasse etabliert.

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 eine nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (zzgl. Stellvertreterin), deren Aufgaben im „Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst“ geregelt sind. Unter dem Motto „Chancen für Frauen im Berufsleben – Familie im Wandel“ hat im Januar 2020 für alle weiblichen Beschäftigten der Sparkasse eine Veranstaltung unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden.

Im Zuge des Entgelttransparenzgesetzes wurde im Jahr 2018 der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG als Anlage zum Lagebericht erstellt. Der Bericht ist alle 5 Jahre zu erstellen. 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.

#### Mitbestimmung und Beteiligung

Entsprechend den Vorgaben des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) 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. Im Rahmen des Angebotes der „Sprechstunde“ haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell nach Bedarf die Möglichkeit, in den Austausch mit ihrer Führungskraft zu gehen, um z. B. ein Führungs-Feedback zu geben oder Veränderungswünsche zu vereinbaren.

Darüber hinaus bietet die Abteilung Personal-/Organisationsentwicklung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv Gespräche zum Thema Personalentwicklung an u. a. mit dem Ziel, berufliche Wünsche und Ziele der Mitarbeitenden kennenzulernen, auf dem Weg unterstützend zu begleiten sowie Weiterbildungs- und Karrierewege aufzuzeigen.

#### H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

Beschäftigtenstruktur	2020			Vorjahr		
	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Anzahl gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden und Trainees)	688	270	418	715	278	437
Auszubildende und Trainees	60*	30	30	69*	31	38
Beschäftigte aus der Region	688*	270	418	715*	278	437
Führungskräfte aus der Region	66	54	12	69	57	12

Gleichbehandlung und Tarifverträge	2020			Vorjahr		
	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Anzahl gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigte mit Tarifvertrag	671	262	409	701	275	426
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	2	0	2
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	k. A.*	k. A.	k. A.	k. A.*	k. A.	k. A.

→ 19,49 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

→ 97,53 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

→ 7,85\* % Ausbildungsquote

→ 93,33 % Übernahmequote

\*Hinweise:

- Unter den 60 Auszubildenden und Trainees sind 54 Auszubildende per 31.12.2020 und 6 Trainees.

- „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 (inkl. Zweitwohnsitz) der Beschäftigten per 31.12.2020.

- Vor dem Hintergrund der Vertraulichkeit personenbezogener Daten und der Wahrung des Datenschutzes erfolgt für die Kennziffer „Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten“ keine Angabe.

- Die Ausbildungsquote ergibt sich aus den 54 Auszubildenden (ohne 6 Trainees) bezogen auf die Beschäftigten gesamt von 688.

## Diversität und Chancengerechtigkeit

In der Sparkasse arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Generationen, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Lebensentwürfen oder kulturellen Hintergründen. Von ihren breit gefächerten Potenzialen können wir als Sparkasse profitieren. Fundament unserer Unternehmenskultur sind unsere sechs Werte Begeisterung, Lösungsorientierung, Teamgeist, Veränderungsbereitschaft, Vertrauen und Wertschätzung. Letzteres bedeutet für uns, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter mit ihren bzw. seinen individuellen Stärken und Potenzialen wertzuschätzen und die Vielfalt in unserem Hause zu fördern. Die Anerkennung und Förderung unterschiedlicher Talente und Qualifikationen ist eine wichtige Ressource für innovatives und zukunftsgerichtetes unternehmerisches Handeln.

Vielfalt hilft uns auch, attraktiv zu bleiben für die junge Generation und für digitale Talente. Wir fördern die Möglichkeit zum Austausch zwischen jungen und etablierten Mitarbeitern, schaffen gezielte Anlässe, sie miteinander ins Gespräch zu bringen. Folgende Instrumente in der Sparkasse Emsland fördern grundsätzlich u. a. den Austausch zwischen Jung und Alt:

- „Rent an Azubi“: Auszubildende können durch Abteilungen/Geschäftsstellen zu verschiedensten digitalen Themen angefragt werden (s. Ausführungen H 17).
- „Kaminabende“: Erfahrene Führungskräfte bieten jungen (Führungs-)Nachwuchskräften eine Plattform, um in Austausch zu kommen.
- Mentoring
- „Stammtisch Digitalisierung 50+“: Austauschformat zu digitalen Themen und Neuerungen insbesondere für ältere Mitarbeiter/-innen

Fester Bestandteil der Arbeitsorganisation der Sparkasse Emsland ist die übergreifende Projektarbeit. Insbesondere strategische Themen oder Themen mit einem hohen interdisziplinären Anteil werden in Form von Projekten bzw. Arbeitskreisen bearbeitet. Bei der Zusammensetzung und Anpassung der Projektgruppen berücksichtigen wir die Altersstruktur und Vielfalt der Gesamtbelegschaft und der Kunden der Sparkasse Emsland. Damit stellen wir sicher, die vielfältigen Belange aller Beschäftigten und Kundengruppen bei der Ausgestaltung von Prozessen, Angeboten etc. berücksichtigen zu können. Dieser Diversity-Grundsatz wurde festgelegt und in entsprechenden Organisationsrichtlinien verankert.

Als ein vordringliches Entwicklungsfeld im Bereich der Diversität sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie in Referentenfunktionen und gehobenen Betreuerfunktionen. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen über alle Ebenen nicht entsprechend vertreten.

Nach der Zertifizierung unserer Sparkasse im Jahr 2015 durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie als familienfreundlicher Arbeitgeber erfolgte im Dezember 2019 die Rezertifizierung. 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 Teilnehmerin aus dieser Maßnahme in eine Führungsfunktion eingestiegen. Sie ist als Geschäftsstellenleiterin tätig. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Sparkasse hat für uns daher hohe Priorität. Mitarbeiterinnen, die aktuell in Teilzeit führen, unterstützen wir durch ein überregionales Austausch-/Seminarangebot mit ebenfalls in Teilzeit führenden Mitarbeitern/-innen anderer Sparkassen sowie der Möglichkeit des mobilen Arbeitens in der Sparkasse Emsland.

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. 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. Insofern sind keine unter 30-Jährigen in diesem Organ vertreten.

Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 27,78 Prozent. Von den Mitgliedern des Sparkassenzweckverbands sind 13,51 Prozent weiblich.

#### H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften	Anzahl gesamt	männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden und Trainees)	688	270	418	157	308	223
Vorstandsmitglieder	3	3	0	0	1	2
Führungskräfte	66	54	12	1	45	20
<b>Vorjahr</b>						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden und Trainees)	715	278	437	154	346	215
Vorstandsmitglieder	3	3	0	0	2	1
Führungskräfte	69	57	12	0	51	18
<b>Kontrollorgane und Eigentümer</b>						
Anzahl gesamt	männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J	
Verwaltungsrat	18	13	5	0	5	13
Zweckverband	37	32	5	0	6	31
<b>Vorjahr</b>						
Verwaltungsrat	17	12	5	0	5	12
Zweckverband	37	32	5	0	7	30

- 60,76 % Weibliche Beschäftigte
- 18,18 % Weibliche Führungskräfte
- 27,78 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder
- 13,51 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

## Beruf und Familie

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 Pflgelotsin als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit gehen bzw. aus ihr zurückkehren, wird ein begleitendes Elternzeitgespräch durch das Personal-/ Organisationsentwicklung angeboten. Im Zuge des Gespräches werden u. a. rechtliche Rahmenbedingungen erläutert sowie die Wünsche für die Rückkehr nach der Elternzeit besprochen.

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 „Urlaub kaufen“, funktionsbezogenes mobiles Arbeiten).

Im November 2015 wurde unsere Sparkasse durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie mit dem „Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“ ausgezeichnet. Die Rezertifizierung erfolgte im Dezember 2019. 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
2. Entwicklungsprogramm „Frauen in Führung“
3. Weiterentwicklung unseres Kontakthalteprogramms während der Elternzeit

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

### H15 Beruf und Familie

Inanspruchnahme von Elternzeit	2020			Vorjahr		
	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Anzahl gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	688	270	418	715	278	437
Davon: Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	276	14	262	268	13	255
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	70	12	58	67	15	52
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	31*	11	20	32*	13	19

\*Hinweis:

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

## Gesundheit

---

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

Neben Firmenfitness in Kooperation mit dem Unternehmen „Qualitrain“ motivieren verschiedene Betriebssportgruppen (beispielsweise im Fußball und im Volleyball) sowie einzelne Sportveranstaltungen zum Yoga, zum Klettern und zum Skifahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten.

Als Auswirkung der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 leider zahlreiche Angebote nicht durchgeführt werden (Reduzierung der Kennziffer Betriebssportangebote) und auch die Nutzung der Fitnessstudios sowie anderer Einrichtungen durch unsere Beschäftigten wurde stark eingeschränkt. Der Kooperationspartner im Bereich Firmenfitness „Qualitrain“ bietet daher inzwischen ein umfangreiches Online-Angebot mit Live-Kursen, individuellen Ernährungsprogrammen und geführten Achtsamkeits- und Meditationsübungen in Form einer App an.

Ein besonderes Highlight des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Sparkasse Emsland im Jahr 2020 war die Teilnahme an der „Challenge 2020 – Gesunde Unternehmen“ der hkk-Krankenkasse, bei der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gesundheitsfördernde Aktivitäten (z. B. gesunde Ernährung oder Sport) Punkte für sich bzw. für die Sparkasse sammeln konnten. Die aktivsten und damit erfolgreichsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden final prämiert.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Ein besonderes Augenmerk wurde 2020 in dem Zuge auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne einer psychischen Gefährdungsanalyse gelegt. Paragraph 5 des Arbeitsschutzgesetzes sieht für Arbeitgeber eine entsprechende Beurteilung vor, um einschätzen zu können, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, um psychischen Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Psychische Belastung bei der Arbeit umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher psychisch bedeutsamer Einflüsse, z. B. die Arbeitsintensität, die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie Unter- oder Überforderung oder die Änderungen von Arbeitsbedingungen. In Zusammenarbeit mit der Caritas wurden freiwillige Workshops für einzelne Abteilungen/Personengruppen durchgeführt. Insgesamt waren in 2020 drei Workshops (à zwei halbe Tage) für insgesamt 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant, von denen der zweite halbe Tag aufgrund der Corona-Situation jeweils im Jahr 2021 durchgeführt wird.

Ziel dieser Workshops war es,

- im Rahmen der psychischen Gefährdungsanalyse Informationen über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen,
- daraus gemeinsam Maßnahmen für den Abbau von Belastungen bei der Arbeit anzustoßen und
- langfristig die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Begeisterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Vor dem Hintergrund der Corona-Situation und der damit verbundenen Herausforderungen und psychischen Auswirkungen wurden in 2020 mehrere Online-Vorträge zum Thema „Achtsamkeit und Resilienz“ durchgeführt, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als offenes Angebot zugänglich waren.

Ergänzt wird das Angebot im Bereich Verhaltensprävention und Vorsorge durch ein unabhängiges psychosoziales Beratungsangebot der Caritas, sowohl in Form einer Hotline als auch per Mail.

Das Angebot „Gesunder Rücken im Berufsalltag – Dem Mitarbeiter den Rücken stärken durch Massage“ aus dem Jahr 2019 musste aufgrund einer neuen Zertifizierungspflicht bei der betrieblichen Gesundheitsförderung leider eingestellt werden.

Die Anzahl der Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung konnte von 23 im Jahr 2019 auf 70 im Jahr 2020 erhöht werden. Dies ist insbesondere auf die nachträgliche Ergänzung zweier Geschäftsstellen und die Neuausstattung unseres KundenServiceCenters („Emsline“) zurückzuführen.

Im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung werden u. a. Sehkraftuntersuchungen durchgeführt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte im Berichtsjahr lediglich ein zentraler Untersuchungstermin angeboten werden, was die Reduzierung der Kennzahl „Betriebsärztliche Betreuung“ widerspiegelt. Daneben schaffen Regelungen für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken (z. B. Angebot eines begleitenden Gespräches mit der Personal-/Organisationsentwicklung) und die Förderung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen weitere wichtige Rahmenbedingungen, um nachhaltig gesund im Beruf zu sein und zu bleiben.

## H16 Gesundheit

Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer*innen
Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Steuerungsgruppe betriebliches Gesundheitsmanagement, Steuerungsgruppe Betriebssportgemeinschaft	2	19
Betriebsärztliche Betreuung	Augenärztliche Untersuchung und ärztliche Untersuchung bei Neueinstellungen	18	39
Betriebssportangebote	Volleyball, Fußball, Skitour, Yoga, Smovey-Kurs, Klettern etc.	17	289
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		70*	70*
Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		0	0

→ 3,1 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

\*Hinweis:

– Die Kennzahl „Nutzer/-innen Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung“ definieren wir identisch mit der Kennzahl „Anzahl Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung“. Aufgrund der flexiblen Nutzung im Zuge einer modernen Arbeitsplatzgestaltung ist die Anzahl der Nutzer variabel und kann nicht separat ermittelt werden.

## Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Die Sparkasse Emsland setzt auf lebenslanges Lernen und eine ständige persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse hat für uns als Sparkasse oberste Priorität. Ziel ist es, auf veränderte Aufgaben vorzubereiten und Unterstützung darin zu bieten, sich aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu stellen. Aus diesem Grund legen wir Wert auf gezielte Qualifizierungsprogramme und potenzialorientierte Entwicklungsperspektiven.

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

Menschliche Nähe unterscheidet uns von unseren Mitbewerbern – diesen persönlichen Kontakt wollen wir trotz des notwendigen Umbaus der Filialstruktur auf allen Wegen erhalten. Um dies zu gewährleisten, liegt weiterhin ein besonderer Schwerpunkt auf der Qualifikation unserer Beschäftigten für eine kanalübergreifende Kundenbetreuung. Damit dies gelingt, nutzen wir das Qualifizierungsangebot der regionalen Sparkassenakademien.

Aufgrund der Corona-Pandemie und des damit einhergehenden erhöhten Ausfalls von Seminaren/Lehrgängen bzw. der Wandlung von Präsenzveranstaltungen in kürzere Online-Formate zeichnet sich eine deutliche Reduzierung der Kennzahl „Personentage für Fortbildung“ sowie „Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt“ im Vergleich zum Vorjahr ab. Im Berichtsjahr haben wir in die Weiterbildung mehr als 380.000 Euro investiert. Im Durchschnitt standen jedem Mitarbeiter 2,89 Weiterbildungstage im Jahr zur Verfügung.

Nach der Ausbildung bieten wir vielen Beschäftigten die Weiterbildung zum/zur Sparkassenfachwirt/-in für Kundenberatung bzw. Bankfachwirt/-in (online/kompakt) und anschließend zum/zur Sparkassenbetriebswirt/-in an den Sparkassenakademien an. Ausgewählten leistungsstarken Beschäftigten fördern wir das Bachelorstudium an der verbundeigenen Hochschule für Finanzwirtschaft & Management in Bonn bzw. beteiligen uns an der Förderung von eigeninitiativ Studierenden.

Das Qualifizierungsprogramm zur oberen Führungsebene sieht einzelfallbezogen zudem den Besuch des Lehrinstituts vor. Die Hochschule für Finanzwirtschaft & Management der Sparkassen-Finanzgruppe bietet in enger Kooperation mit der Hochschule Koblenz seit Ende 2018 ein gemeinsames Studienprogramm an. Das „Lehrinstitut mit MBA“ führt die Stärken der bestehenden Angebote – Lehrinstitut und MBA-Studium – zu einem einzigartigen Studienkonzept zusammen. Die Studierenden erhalten einen Doppelabschluss: zum einen den „diplomierten Sparkassen-Betriebswirt“ sowie den Abschlussgrad „Master of Business Administration (MBA)“. Ziel ist es, talentierte Mitarbeiter mit erster Führungserfahrung auf die Übernahme anspruchsvoller Management- und Führungsaufgaben in Finanzdienstleistungsunternehmen vorzubereiten.

Neben diesen Weiterbildungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe bietet die Sparkasse Emsland vielfältige interne Entwicklungsprogramme und Aufstiegsweiterbildungen an: angefangen bei fachspezifischen Traineeprogrammen über das Führungskräfteentwicklungsprogramm „Fit für Führung (Fiff)“, das Mentoringprogramm bis zum Entwicklungsprogramm „Frauen in Führung“. Durch eine umfassende Nachwuchsförderung und Aufstiegsweiterbildung eröffnen wir unseren Mitarbeitern langfristige berufliche Entwicklungsperspektiven in der Sparkasse.

Angesichts der Digitalisierung und des veränderten Kundenverhaltens legt die Sparkasse Emsland einen besonderen Fokus auf die „Digitale Fitness“ der Beschäftigten. Abhängig von der individuellen Funktion eines jeden Mitarbeitenden gilt es, die Kompetenzfelder „Einstellung“, „Trends“, „Digitale Produkte/Medien“ und „Anwendungen im Arbeitsalltag“ entsprechend zu bedienen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Zuge dessen bietet die Sparkasse für jedes Kompetenzfeld verschiedenste Qualifizierungsangebote (u. a. Seminare, Webinare, Austauschformate) an. Ein Reflexionsbogen zur Selbsteinschätzung bietet dabei Orientierung, welche Felder noch Entwicklungsbedarf aufweisen.

Mit dem Ziel, den Austausch sowie die Wissensweitergabe zwischen jungen und etablierten Mitarbeitern weiter zu fördern, wurde auch in 2020 das Angebot „Rent an Azubi“ für interessierte Abteilungen und Geschäftsstellen angeboten. Schwerpunkte in der Vermittlung lagen in den Themenbereichen „Outlook“ sowie „Intranet der Sparkasse Emsland“.

Neben der kontinuierlichen fachlichen Weiterentwicklung umfasst die digitale Fitness insbesondere auch die Veränderungsbereitschaft jedes Einzelnen und die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des seit Ende 2018 laufenden ESF-Projektes „Gute digitale Arbeit in Finanzdienstleistungen und Versicherungen“ des Bildungswerks ver.di eine Vortragsreihe als offenes Angebot für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Mit Blick auf die Corona-Situation erfolgte die Reihe in Form von Online-Vorträgen mit Schwerpunkt auf aktuelle Themen und Trends der digitalen Arbeitswelt (z. B. Generationenvielfalt; Veränderungen; effizientes und gesundes Arbeiten im mobilen Arbeiten; extrinsische und intrinsische Motivation; Achtsamkeit und Resilienz).

Insbesondere unsere Führungskräfte übernehmen im Rahmen der digitalen Fitness als Begleiter von Veränderungsprozessen eine zentrale Rolle. Führungsaufgaben haben sich in den letzten Jahren verändert. Die Fachverantwortung der Führungskräfte in der Sparkasse verschiebt sich stärker in eine Verantwortung als Personal- und Organisationsentwickler vor Ort. Rahmenbedingungen, Aufgaben, Prozesse und Technik verändern sich stetig und fordern eine kontinuierliche Veränderungs- und Weiterentwicklungsbereitschaft sowie eine intensive Begleitung der Mitarbeiter/-innen und somit eine hohe Gesprächskompetenz. Um die Führungskräfte der Sparkasse Emsland diesbezüglich zu unterstützen, wurde 2020 das Entwicklungsprogramm Fit für Führung („FifF“) entwickelt und erstmalig angeboten. Ziel von FifF ist es, einen gemeinsamen Standard in der Führungskräfteentwicklung unserer Sparkasse zu schaffen.

Für jede Führungskraft soll transparent sein, welche Qualifizierungen und Erfahrungen als grundlegendes Fundament erwartet werden, um eine zukunftsorientierte Führung umsetzen zu können. FifF richtet sich sowohl an Führungskräfte, die bereits in Führung tätig sind sowie perspektivisch an Kollegen/-innen mit Berufs-, aber ohne Führungserfahrung, die einen klaren Wunsch zur Übernahme einer Führungsaufgabe haben. Im Rahmen von FifF werden verschiedenste Qualifizierungen, Seminare und Austauschformate angeboten, um sich theoretisch und praktisch weiterzubilden. Mithilfe eines Führungskompasses wird jeder Führungskraft die Möglichkeit geboten, eine Selbsteinschätzung sowie einen persönlichen Soll-Ist-Abgleich zum individuellen Weiterentwicklungsstand vorzunehmen.

Die digitale Fitness der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die stetige Weiterentwicklung unserer Führungskräfte stellen feste Bestandteile in der Personalentwicklung der Sparkasse dar.

Mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit in der Anlageberatung wurden 2020 die mit der Anlageberatung betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse in Form eines Webinars (Sachkundeschulung und Produktschulung) geschult.

**H17 Weiterbildung/lebenslanges Lernen**

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	102*	58	42	2
Personentage für Fortbildung	1.990	n. e.	n. e.	n. e.
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	3	1	2	0
<b>Vorjahr</b>				
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	110*	82	27	1
Personentage für Fortbildung	3.124	n. e.	n. e.	n. e.
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	1	1	0

\*Hinweis:  
 – In der Kennzahl „Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen“ werden mehrfach geförderte Mitarbeiter/-innen mehrfach gezählt. Zudem werden in dieser Kennzahl die Teilnehmenden an Stipendiatenprogrammen (intern) mitgezählt. Nicht berücksichtigt in der Kennzahl „Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen“ werden Teilnehmende von verpflichtenden Web-based Trainings (WBTs) oder tageweisen Seminarveranstaltungen (u. a. der Akademien).

→ **382.273 Euro** Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt

→ **2,89 Tage** Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in

## Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

---

Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit vor dem Hintergrund von Demografie und Digitalisierung wurde die Sparkasse Emsland in 2020 zum zweiten Mal mit dem Zertifikat „Zukunftsfester Betrieb“ des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung ausgezeichnet. Prämiert werden dabei Unternehmen, die unter Beteiligung der Sozialpartner Maßnahmen, Strategien, Lösungsansätze und Prozesse entwickeln, die beispielgebend sind für eine zukunftsfeste und sozialpartnerschaftlich geprägte Organisation.

Hierzu entwickeln beide Betriebsparteien (Vorstand und Personalrat) gemeinsam Ziele, deren erfolgreiche Umsetzung binnen zwei Jahren in einer Rezertifizierung mündet. Durch die Initiierung und Umsetzung folgender zwei Maßnahmen wurde die Rezertifizierung positiv bewertet:

1. Stärkung der Führungskernkompetenzen: Alle Führungskräfte der Sparkasse Emsland sollen in ihrer Rolle als Personalentwickler noch weiter gestärkt werden, um notwendige Veränderungsprozesse optimal und mitarbeiterorientiert vorantreiben zu können.
2. Förderung des Wissenstransfers: Initiierung eines Konzepts zum Thema „Digitalisierung und neue Medien“ in Form von Wissenstandems zwischen Alt und Jung

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

1. Nachhaltige Etablierung und Weiterentwicklung der neuen Führungs- und Personalentwicklungskonzepte, um die Veränderungsprozesse insbesondere aufgrund der gesteigerten Anforderungen im Zuge der Digitalisierung in der Sparkasse Emsland positiv zu begleiten (s. Ausführungen H 17)
2. Entwicklung eines Sabbatical-Konzeptes als weiteres Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung für die Beschäftigten und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in der Sparkasse Emsland
3. Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur Bewertung der verschiedenen Kommunikationsformate in der Sparkasse Emsland

Mit dem Ziel, Unternehmen im Wettbewerb weiter zu stärken und Impulse für die Ausbildung im Betrieb zu geben, hat die Industrie- und Handelskammer (IHK) das Qualitätssiegel „IHK-TOP-Ausbildungsbetrieb“ ins Leben gerufen. Seit 2017 ist die Sparkasse Emsland als „IHK-TOP-Ausbildungsbetrieb“ zertifiziert, wobei insbesondere die Gewinnung von Auszubildenden, die Ausbildungsorganisation und der Ausbildungsablauf sowie die guten Übernahmechancen als positiv bewertet wurden.

Mit Blick auf eine Rezertifizierung in 2021 wurde in 2020 folgende Maßnahme in der Sparkasse Emsland umgesetzt:

- Weiterentwicklung der Qualifizierung von Ausbildern: Um professionell ausbilden und die Auszubildenden in den einzelnen Geschäftsstellen und Abteilungen entsprechend gut begleiten zu können, ist die Absolvierung der Ausbildereignungsprüfung (Ausbildung der Ausbilder) durch unsere Führungskräfte eine notwendige Voraussetzung. Die Prüfung und theoretische Vorbereitung ist in vier Handlungsfelder aufgeteilt, die alle planerischen, organisatorischen, rechtlichen, methodischen und pädagogischen Fragestellungen der betrieblichen Ausbildung beinhalten. In Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter haben wir den Lehrgang in 2020 durchgeführt und insgesamt 18 unserer Führungskräfte, die den Lehrgang bisher noch nicht absolviert hatten, als neue Ausbilderinnen und Ausbilder für ihre Tätigkeiten qualifiziert.

**Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange**

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Ziel</b>	<b>Umsetzungsmaßnahme(n)</b>	<b>Termin</b>
<b>Stärkung der Arbeitgeberattraktivität</b>	Gestaltung Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitflexibilisierung )	Entwicklung eines Sabbatical-Konzeptes	in Planung
<b>Stärkung der Arbeitgeberattraktivität</b>	Rezertifizierung „IHK-TOP-Ausbildungsbetrieb“	Weiterentwicklung der Qualifizierung von Ausbildern	Umsetzung abgeschlossen
<b>Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte</b>	Etablierung und Weiterentwicklung der Führungs- und Personalentwicklungskonzepte	Digitale Fitness, Fit für Führung (Fiff) etc.	laufend

## 7 Achtung der Menschenrechte

### Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

---

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Unsere Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten kommen überwiegend aus dem Geschäftsgebiet. Als Sparkasse beteiligen wir uns nicht an internationalen Projektfinanzierungen in Entwicklungsländern.

Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Alle relevanten Geschäftsprozesse werden durch die Compliance-Funktion in unserer Sparkasse überwacht.

Aus diesen Gründen haben wir für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse keine gesonderte Risikoanalyse zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Mit Blick auf das Kerngeschäft werden Menschenrechtsaspekte in einzelnen nachhaltigen Anlageprodukten berücksichtigt und in den jeweiligen Mittelverwendungsnachweisen bzw. Produktinformationen offengelegt. Im Kreditgeschäft werden verschiedene Risikoarten geprüft. Einzelheiten zu materiellen Risiken legen wir im Risikobericht im Rahmen des Lageberichts offen – Menschenrechtsverletzungen sind nicht als wesentlich eingestuft.

### Achtung der Menschenrechte

---

Für die Sparkasse Emsland gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis.

Unsere Geschäftstätigkeit unterliegt deutschem und europäischem Recht. Die Achtung der Menschenrechte ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert. Deutschland ist Vertragsstaat der wichtigen Menschenrechtsabkommen der UN und ihrer Zusatzprotokolle (Zivilpakt, Sozialpakt, Anti-Rassismuskonvention, Frauenrechtskonvention, Antifolterkonvention, Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention, Konvention gegen Verschwindenlassen). Zuletzt wurde von Deutschland das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen gegen Folter sowie die Behindertenrechtskonvention unterzeichnet, beide sind seit 2009 in Kraft. Deutschland hat als erster europäischer Staat auch das Zusatzprotokoll zur Kinderrechtskonvention ratifiziert, das ein Individualbeschwerdeverfahren ermöglicht.

#### Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

##### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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.

Als Sparkasse fördern wir das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend. Fundament unserer Unternehmenskultur sind unsere sechs Unternehmenswerte 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, dem Alter 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. Regelmäßige Mitarbeitergespräche auf Basis unseres ganzheitlichen Beurteilungssystems, dem Leistungs- und Entwicklungskompass, bieten 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, funktionsbezogenes 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

Wir verfügen über ein umfassendes internes und externes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kunden systematisch analysieren. Für uns ist es wichtig, unseren Kunden die Möglichkeit zu geben, Kritik zu äußern. Wir haben daher eine Beschwerdestelle eingerichtet und Maßnahmen zum Beschwerdemanagement vorgesehen. Ziel unseres Beschwerdemanagements ist es, die angemessene und zeitnahe Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um wiederkehrende Fehler oder Probleme zu beheben. Damit wollen wir dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung sicherstellen.

Falls wir keine zufriedenstellende Lösung mit unseren Kunden finden, können diese sich an die Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes wenden. Näheres regelt die Verfahrensordnung der DSGVO-Schlichtungsstelle, die den Kunden auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird. Die Sparkasse Emsland nimmt am Streitbeilegungsverfahren vor dieser anerkannten Verbraucherschlichtungsstelle teil. Ferner haben Kunden die Möglichkeit, eine Beschwerde bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht einzulegen, sofern ihre Beschwerde einen behaupteten Verstoß gegen Vorschriften betrifft, deren Einhaltung die Bundesanstalt überwacht.

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 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 und Dienstleister

In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter. Die Sparkasse Emsland erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie ökonomische, ökologische, ethische und soziale Mindestanforderungen erfüllen. 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

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

---

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten.

Die diversen Beauftragten der Sparkasse Emsland (MaRisk-Compliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter/Zentrale Stelle nach § 25h KWG, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter) stellen über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

---

#### Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, das heißt dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben sind in unserem Haus unter anderem diverse Beauftragte (MaRisk-Compliance-Beauftragter, Geldwäschebeauftragter/Zentrale Stelle nach § 25h KWG, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter) verantwortlich. Sie sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

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 für Beschäftigte der Sparkasse Emsland. 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).

#### Politische Interessenvertretung

Die Sparkasse Emsland ist Mitglied im Sparkassenverband Niedersachsen 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.

Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtung der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management der Sparkassen-Finanzgruppe. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutssichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen.

Die Sparkasse Emsland leistet keine Spenden an politische Parteien, politische Interessenvertretungen oder Politikerinnen und Politiker.

### Handlungsprogramm im Bereich Korruption und Bestechung

Im strategischen Zielbild der Geschäfts- und Risikostrategie für das Jahr 2020 war die „Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements“ als Maßnahme zur Zielerreichung verankert. Daraus abgeleitet wurde im Dezember 2019 u. a. eine konkrete operative Umsetzungsmaßnahme für das Handlungsfeld „Compliance und Korruptionsbekämpfung“.

Konkret wurde die Risikoanalyse nach § 5 GwG dahingehend weiterentwickelt, dass Vortaten stärker in den Blick genommen werden. Die Grundlage hierfür bildet die nationale Risikoanalyse, die unter Federführung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) erstellt und im Oktober 2019 veröffentlicht wurde. Diese enthält Beschreibungen zum Umgang mit diversen Vortaten (Betrug, Drogenhandel, Menschenhandel, Korruption, Schleuserkriminalität, illegale Beschäftigung, Steuerhinterziehung, Verstöße gegen Waffengesetze und das Kriegswaffenkontrollgesetz, Produktpiraterie, Diebstahl, Urkunden- und Geldfälschung, Erpressung, Raub, Untreue, Unterschlagung), die im Rahmen der Risikoanalyse nach § 5 GwG durch den Geldwäschebeauftragten aufgegriffen wurden. Soweit technisch möglich und sinnvoll, wurden daraus administrative Einstellungen im Kernbanksystem und im Geldwäsche-Research-Programm abgeleitet, die die Erkennung von Transaktionen, die auf die vorerwähnten Vortaten hindeuten, verbessert, sodass diese nach § 43 Abs. 1 GwG zur Meldung gebracht werden können. Das Handlungsprogramm ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Compliance und Korruptionsbekämpfung	Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements	Weiterentwicklung Korruptionsbekämpfung	Umsetzung abgeschlossen 2020

# 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®  
[www.kap-n.de](http://www.kap-n.de)