



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2017

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

---

## Sparkasse Münsterland Ost

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI 4

Kontakt

Christian Brüning

Weseler Straße 230  
48151 Münster  
Deutschland

[christian.bruening@sparkasse-  
mslo.de](mailto:christian.bruening@sparkasse-<br/>mslo.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: GRI 4

### Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2017, Quelle:

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

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

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

Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband, der von der Stadt Münster, dem Kreis Warendorf sowie den Städten und Gemeinden Ahlen, Beelen, Drensteinfurt, Ennigerloh, Everswinkel, Oelde, Ostbevern, Sassenberg, Sendenhorst, Telgte und Warendorf gebildet wird. Der Sparkassenzweckverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Münster und ist ebenfalls Mitglied des SVWL. Satzungsgebiet der Sparkasse ist das Gebiet des Trägers sowie das der angrenzenden Kreise und der kreisfreien Stadt Hamm.

Die Sparkasse ist Mitglied im bundesweiten Haftungsverbund der Sparkassen-Finanzgruppe, der aus Sparkassen, Landesbanken und Landesbausparkassen besteht.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe als Einlagensicherungssystem nach dem Einlagensicherungsgesetz (EinSiG) amtlich anerkannt. Es besteht nun aus einer freiwilligen Institutssicherung und einer gesetzlichen Einlagensicherung.

Als regionales Wirtschaftsunternehmen hat die Sparkasse die Aufgabe, die geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft insbesondere im satzungsrechtlichen Geschäftsgebiet sicherzustellen. Daneben ist das soziale und kulturelle Engagement der Sparkasse zu nennen. Im Rahmen der Geschäftsstrategie sind die Grundsätze unserer geschäftspolitischen Ausrichtung zusammengefasst eingearbeitet. Die Geschäftsstrategie wird durch die Kundengeschäftsstrategie, die IT-Strategie und die Risikostrategie konkretisiert.

Alles Wissenswerte rund um die Sparkasse Münsterland Ost finden Sie unter [www.sparkasse-mslo.de](http://www.sparkasse-mslo.de)

Ergänzende Anmerkungen:

Die vorliegende Entsprechenserklärung der Sparkasse Münsterland Ost enthält keine erläuterungsbedürftigen Angaben, die im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss stehen.

Zur externen Qualitätssicherung lässt die Sparkasse Münsterland Ost ihre Berichterstattung durch die Prüfungsstelle des Sparkassenverbands Westfalen-Lippe (SVWL) mit begrenzter Sicherheit prüfen.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt das Prinzip der Nachhaltigkeit im Einklang mit ihrer Vision „Wir gestalten Zukunft für die Menschen in der Region.“ Aus diesem Anspruch heraus ist sie bestrebt, ihren wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Ansprüchen in Übereinstimmung zu bringen. Als ein ihrer Region verpflichtetes Unternehmen richtet die Sparkasse ihre Geschäftspolitik auf die Erhaltung und Weiterentwicklung der heimischen Wirtschaftskraft aus. Dabei stiftet die Sparkasse ihren Eigentümern, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie regionalen und überregionalen Partnern einen spürbaren und nachhaltigen Nutzen durch ein breites Spektrum von ausgewogenen, betriebswirtschaftlich vertretbaren, strukturpolitischen Beiträgen (u. a. Bereitstellung von Arbeitsplätzen, Lohn- und Gewerbesteueraufkommen vor Ort, Spenden, Stiftungen, Sponsoring). Aus dem erwirtschafteten Gewinn können nach der Sicherstellung von Wachstumsfähigkeit, Investitionskraft und Risikotragfähigkeit im Sinne einer aktiven Förderer-Rolle Mittel im Geschäftsgebiet ausgeschüttet werden. Voraussetzung hierfür ist ein ertrags- und kostenbewusstes Handeln, um die Selbstständigkeit und Zukunftsfähigkeit der Sparkasse sicherzustellen.

So wurden im Jahr 2017 beispielweise wieder viele kleine und große gemeinnützige Projekte gefördert. Die Bandbreite reicht vom Sportabzeichen bis zum Groß-Event wie dem Sparkassen Münsterland GIRO oder der international renommierten Skulptur-Projekte-Ausstellung.

Um der fortschreitenden Digitalisierung sowie dem veränderten Kundenverhalten im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität Rechnung zu tragen, werden die stationären und medialen Vertriebswege fortlaufend überprüft und optimiert. Die Implementierung des OnlineBeratungsCenters,

des KundenServiceCenters und der eigens für Geschäftskunden eingerichteten BusinessLine stellen hierbei wesentliche Bausteine dar. Parallel werden die medialen Beratungsmethoden – wie z. B. die Videoberatung – auf den stationären Vertrieb übertragen.

## 2. Wesentlichkeit

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

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

- Vertrieb
- Risikokosten
- Produktionskosten
- Treasury

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

### **Kunden**

Das Finanzkonzept stellt das Kernberatungsmedium der Sparkasse dar und dient der ganzheitlichen Beratung ihrer Kunden. Die Sicherstellung der Nähe zu ihren Kunden über alle Kanäle (einschließlich digitale Vertriebskanäle), der nachhaltige Ausbau der Beratungsqualität sowie eine adäquate Bepreisung der Produkte stellen dabei wesentliche Maßnahmen dar.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Durch bedarfsorientierte und zielgerichtete Aus- und

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

#### **Gesellschaft**

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

#### **Ökologie**

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

## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.



## **Nachhaltigkeitsziele der Sparkasse Münsterland Ost**

### **Kunden**

Gemäß Kundengeschäftsstrategie hat die Sparkasse die Kundenzufriedenheit als Ziel verankert. Regelmäßige Kundenbefragungen und eine intensive Marktforschung tragen dazu bei, eine entsprechende Weiterentwicklung im Sinne der Kundenzufriedenheit zu gewährleisten.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Da die qualitative wie quantitative Personalausstattung sowie die Mitarbeitermotivation und -bindung wichtige Faktoren des Nachhaltigkeitsverständnisses sind, hat die Sparkasse diese ab dem Jahr 2018 entsprechend als Zielgrößen in ihrer Personalstrategie verankert.

### **Gesellschaft**

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

### **Ökologie Wasser-Energie-Abfall**

Um Transparenz über ihren „ökologischen Fußabdruck“ zu erlangen, werden künftig wichtige Energie- und Verbrauchskennzahlen auf Basis des Berechnungstools des Vereins für Umwelt und Nachhaltigkeit (VfU) erhoben und verglichen.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Kreditinstitut erbringt die Sparkasse Münsterland Ost einen Großteil der Wertschöpfung durch ihre angebotenen Finanzdienstleistungen selbst. Gleichwohl ist die Sparkasse bestrebt, in allen Bereichen zunehmend Aspekte der Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Daher werden ab dem Jahr 2018 neu abzuschließende Lieferanten- bzw. Dienstleisterverträge der Sparkasse Münsterland Ost z. B. für die Beschaffung von Arbeitsmaterialien für den Bankbetrieb grundsätzlich um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt.

Die Sparkasse beauftragt vorrangig Dienstleister und Lieferanten aus ihrem Geschäftsgebiet, die Kunde des Hauses sind, um lange Lieferwege zu vermeiden und die Geschäftsbeziehung zu stärken. Die Dienstleister sind oftmals persönlich bekannt und langjährig am Markt. Teilweise macht sich die Sparkasse im Rahmen von Kontrollen vor Ort ein Bild von den jeweiligen Arbeits- und Produktionsbedingungen.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

### 6. Regeln und Prozesse

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

Der Vorstand der Sparkasse Münsterland Ost hat gemäß den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) einen Strategieprozess zur jährlichen Überprüfung der Unternehmensstrategien eingerichtet. Zur Sicherstellung der Konsistenz der Strategien werden die jeweils zuständigen Fachbereiche unter der Leitung des Bereiches

Unternehmenssteuerung in die jährliche Überprüfung miteinbezogen. In der Geschäftsstrategie bekennt sich die Sparkasse zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit und zum ressourcenschonenden und substanzerhaltenden Wirtschaften.

## 7. Kontrolle

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

Die Kontrolle der definierten Ziele gemäß Kriterium 3 (Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschaft) erfolgt im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses. Hierbei nimmt der Bereich Unternehmenssteuerung eine zentrale Koordinationsfunktion zur Sicherstellung der internen Steuerung bzw. Kontrolle wahr. Leistungsindikatoren zur Ökologie (Wasser, Energie und Abfall) bestehen aktuell noch nicht, da noch keine geeigneten Messsysteme vorhanden sind.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

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

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

### Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

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

Die ordentlichen Mitglieder des Vorstandes, das stellvertretende Mitglied des Vorstandes, sowie die Bereichsleiter erhalten eine außertarifliche Vergütung auf der Basis privater Dienstverträge.

### Vorstand

Die Mitglieder des Vorstandes der Sparkasse Münsterland Ost erhalten eine Vergütung, die sich aus einem Grundbetrag und einer allgemeinen Zulage zusammensetzt. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine freiwillige individuelle Leistungszulage nach Ablauf eines Geschäftsjahres. Über die Auszahlung der freiwilligen individuellen Leistungszulage und deren Höhe entscheidet der Hauptausschuss auf Basis der Erreichung der Unternehmensziele in jedem Jahr neu. Den Vorständen steht ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

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

### AT-Angestellte

In Anlehnung an die Vergütung des Vorstands setzt sich die Vergütung des stellvertretenden Mitglieds des Vorstands aus einem Grundbetrag und einer allgemeinen Zulage zusammen. Ferner kann eine freiwillige individuelle Leistungszulage nach Ablauf des Geschäftsjahres gewährt werden (Bemessung, Höhe und Auszahlung analog Vorstand).

Die Sparkasse Münsterland Ost beschäftigt per 31.12.2017 insgesamt 19 außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte), bei deren Vergütung der TVöD-S keine Anwendung findet. Die individuellen Anforderungen werden innerhalb eines mehrdimensionalen Punktesystems qualifiziert. Hieraus wird die Höhe der fixen Vergütung und der Basisbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Bei der Festlegung der variablen Vergütung fließen der Unternehmenserfolg, die Ergebnisse aus der Erreichung der vereinbarten Ziele und die individuelle Leistungsbewertung ein. Im Durchschnitt erhielten die AT-Angestellten im Jahr 2017 eine variable Vergütung von ca. 22 % ihrer fixen Vergütung.

Darüber hinaus wird per 31.12.2017 vier AT-Angestellten, die in Verhinderungsfällen den Vorstand vertreten, eine monatliche Zulage gewährt. Ferner steht diesen ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

#### Tarifbeschäftigte

Im Jahr 2017 wurden an die Beschäftigten neben dem Tariflohn feste und variable außertarifliche Vergütungsbestandteile gezahlt.

Im Vertriebsbereich können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung variable außertarifliche Zahlungen erhalten, die sich an der individuellen Zielerreichung und dem eingebrachten Engagement ausrichten. In den Bereichen Stab und Markfolge kann über die tarifliche Vergütung hinaus eine außertarifliche Sonderzahlung – z. B. aufgrund von besonderen Leistungen – gewährt werden.

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

Als Grundlage der variablen tariflichen Vergütungsparameter gelten quantitative und qualitative Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemessen werden. Die Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

### Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

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

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zur arithmetisch gemittelten Jahresvergütung aller Beschäftigten beträgt 1:11.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

In Anlehnung an den öffentlichen Auftrag und das Regionalprinzip sowie entsprechend ihrer Vision „Wir gestalten Zukunft für die Menschen in der Region“ bestehen in der Sparkasse Münsterland Ost folgende wesentliche Anspruchsgruppen:

- **Kunden** (Privat-, gewerbliche und institutionelle Kunden)
- **Mitarbeiterinnen** und **Mitarbeiter**
- **Bürgerinnen** und **Bürger** sowie **Institutionen** der Region

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

Dauerhafte Zufriedenheit ist Grundlage für die Loyalität von Kunden, weshalb die Sparkasse regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, Zufriedenheitsbefragungen unter ihren Privatkunden und gewerblichen Kunden durchführt, um Anregungen kritisch zu prüfen und umsetzen zu können. Ergänzt werden diese Zufriedenheitsstudien um das Qualitätsmanagement, das Kundenimpulse bearbeitet und auswertet, um bei vermehrtem Auftreten Lernprozesse für die Sparkasse abzuleiten und somit ihre Leistungsfähigkeit konsequent und nachhaltig zu steigern. Zudem ist die Sparkasse der

Schlichtungsstelle des Deutscher Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) angeschlossen, an die sich der Kunde wenden kann, falls im Rahmen einer Beschwerde keine Einigung erzielt werden kann. Über die Möglichkeit sich an die Schlichtungsstelle zu wenden, informiert die Sparkasse ihre Kunden schriftlich bei jedem neuen Geschäftsabschluss.

Die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt über persönliche Gespräche, direkte Anschreiben, das Intranet sowie über das „inside forum“, das als digitaler Hauptkommunikationskanal laufend und kompakt aufbereitet über aktuelle Themen informiert, diese einordnet und so für Orientierung sorgt. Zudem bindet das inside forum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Möglichkeit zur Kommentierung ein und fördert so einen offenen Dialog innerhalb der Mitarbeiterschaft sowie zwischen Mitarbeitern und Vorstand. Im Rahmen von „Mitarbeiterbefragungen“ und „Führungsfeedbacks“ erlangt die Sparkasse parallel Erkenntnisse zur Weiterentwicklung. Für den regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben die „Leitlinien für Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit“ eine klare Orientierung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

### Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Ein zentrales Thema im Jahr 2017 war die weitere Etablierung und Umsetzung der im Jahr 2016 beschlossenen neuen Vertriebsstrategie der Zukunft. Diese soll angesichts eines spürbar veränderten Kundenverhaltens und zunehmender Herausforderungen in der Finanzbranche einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse sicherstellen und das zentrale Wesensmerkmal der Sparkasse – Nähe zu den Menschen in der Region – bewahren. Ziel ist es deshalb, die fortschreitende Umsetzung dieser Strategie kommunikativ eng zu begleiten und bei den für die Sparkasse relevanten internen und externen Anspruchsgruppen so eine Informationsbasis und möglichst auch Akzeptanz für die mit dem Zukunftskonzept einhergehenden Veränderungen zu schaffen. In Richtung externer Adressaten (Kunden, Presse, lokale Interessengruppen) ist dies durch eine zielgruppen- und themenspezifische, frühzeitige und transparente Kommunikation anstehender Veränderungen (z. B. Standortumwandlungen, neue Betreuungsmodelle im Geschäftskundenbereich, neue Preise für Girokonten) erfolgt. Intern basierte die Vermittlung



insbesondere auf einer einordnenden Kommunikation im inside forum.

Ein weiteres wichtiges Thema im vergangenen Jahr war mit Blick auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung die weitere digitale Transformation der Sparkasse – in technologischer, prozessualer, vertrieblicher und kultureller Hinsicht. Ziel ist es, eine Wahrnehmung digitaler Veränderungen als erfolgsentscheidende Selbstverständlichkeit im Berufsalltag (Mitarbeiterperspektive) bzw. als positives Nutzenerlebnis (Kundenperspektive/Perspektive Öffentlichkeit) zu erzeugen. Zur Steigerung der „digitalen Fitness“ der Sparkasse und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket initiiert. Dazu gehörten u. a. das Angebot einer sogenannten „MITTmach-App“ zur spielerischen und interaktiven Vermittlung digitalen Wissens sowie die Benennung von „Digital-Paten“, die als Multiplikatoren und Gesprächspartner fungieren. Mit diversen thematischen Schwerpunkten zur Digitalisierung fand zudem eine intensive Flankierung im inside forum statt.

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

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

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

Auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen ermöglicht die Sparkasse die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellt Basis-Bankdienstleistungen für

jedermann bereit. Ihre Produkte und Dienstleistungen macht sie für jeden gleichberechtigt zugänglich und erweitert in diesem Zuge schrittweise ihre barrierefreien Bankdienstleistungen (z. B. Online-Banking und Informationsmaterialien in türkischer und englischer Sprache). Als regionales Kreditinstitut bietet die Sparkasse allen Bürgerinnen und Bürgern umfassenden Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen auf diversen Vertriebskanälen an. Das Angebot an digitalen Informations- und Zahlungsmöglichkeiten wie z. B. die SparkassenApp, paydirekt und die Möglichkeiten des elektronischen Postfachs im Online-Banking werden forciert und stetig ausgebaut.

Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank ermöglicht die Sparkasse ihren Kunden, ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen zu investieren.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

Die Sparkasse tätigt Finanzanlagen entweder direkt im Rahmen des selbstverwalteten Eigenbestands oder über spezialisierte Investmentmanager im Rahmen eines Spezialfonds.

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

- Nahrungsmittelspekulationen (ohne Banken)
- Produktion von Streumunition.

Überprüft werden alle Einzelinvestments in den fremdgemagten Spezialfondsmandaten.

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Grundsätzlich ist die Sparkasse bestrebt, den ökologischen Fußabdruck, auch unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Aspekten, klein zu halten. Dies geschieht für die Ressourcen Elektrizität, Wärme und Wasser anlassbezogen durch einen bevorzugten Austausch von veralteter Technik im Rahmen von notwendigen Instandsetzungen, soweit dies unter wirtschaftlichen Aspekten vertretbar ist.

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

Als Hauptemissionsquellen wurden Strom sowie der Papierverbrauch identifiziert. Für die Ressource Elektrizität werden regenerative Angebotspakete ansässiger Anbieter insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bevorzugt. Aktuelle Prozessoptimierungen (z. B. elektronisches Rechnungsbuch) sowie die zunehmende Digitalisierung von Kunden- und Mitarbeiterinformationen (z. B. Innerbetriebliche Mitteilungen, Mitarbeiterzeitung, elektronische Kontoauszüge oder auch elektronische Gehaltsabrechnungen) unterstützen das Bestreben, den Papierverbrauch sukzessive zu reduzieren.

Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen haben. Bei relevanten Entscheidungen in Bezug auf die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen ist der Vorstand mit eingebunden.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Um verschiedene Einsparungsmaßnahmen mit Blick auf ihren Ressourcenbedarf zu realisieren, muss die Sparkasse Münsterland Ost zunächst Kenntnis über ihren ökologischen Fußabdruck erlangen. Hierzu wird sie ab dem Basisjahr 2018 für wesentliche Kenngrößen das Berechnungstool des „Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten“ (VfU) für die Berechnung und Dokumentation der betriebsökologischen Kennzahlen für die größten Standorte (Sparkassenzentrale, Beratungscenter Ahlen, Oelde und Warendorf sowie Dienstleistungszentrum in Warendorf) nutzen. Perspektivisch sollen auf dieser Basis Einsparungs- und Optimierungsziele definiert werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

### Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Im Jahr 2017 wurde gemäß Durchschnittsverbrauchswert des Herstellers Druckertoner für einen Gesamtdruckoutput von 11,8 Mio. Blatt Papier bei einem Tonerdeckungsgrad von 5 % gemäß ISO 19752 verbraucht.

Der effektive Verbrauch lag bei 6,6 Mio. Blatt Papier.

### Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

- **Strom 5.248.000 kWh** (Vorjahreswert, da Wert des Berichtsjahres erst nach Betriebskostenschlussabrechnung vorliegt)
- **Gas und Fernwärme** Aktuell ist keine Angabe möglich.  
Ab dem Berichtsjahr 2018 werden Verbrauchswerte für die größten Standorte ermittelt.

Leistungsindikator G4-EN6  
Verringerung des Energieverbrauchs.

Um den Energieverbrauch sukzessive zu senken, werden – basierend auf der künftigen Nutzung des VfU-Berechnungstools – perspektivisch Einsparungs- und Optimierungsmaßnahmen definiert (vgl. Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“).

Leistungsindikator G4-EN8  
Gesamtwasserentnahme nach Quellen.

Aktuell ist keine Angabe möglich.  
Ab dem Berichtsjahr 2018 werden Verbrauchswerte für die größten Standorte ermittelt.

Leistungsindikator G4-EN23  
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

#### **Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode**

Aktenvernichtung	143,31 t
Elektronikschrott	4,08 t
Kunststoffe	1,46 t
Papier, Pappe	5,0 t

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

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

An zwei Standorten im Geschäftsgebiet kommen bereits regenerative Energien zum Einsatz (Wasserkraft). Zudem werden bei jedem auslaufenden Vertrag auch immer Angebotspakete mit ökologischen Energien geprüft und bewertet. Im Rahmen eines Energieaudits wurden bereits Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs identifiziert und nun schrittweise und bedarfsorientiert umgesetzt. Hierzu gehören zum Beispiel der sukzessive Austausch der Beleuchtung mit energieeffizienteren Leuchtmitteln und die Steuerung der Haus- und Gebäudetechnik über ein zentrales Steuerungssystem (= Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik), die Reduzierung von Flächenüberhängen oder auch die Nachrüstung von energieeffizienten Komponenten (z. B. Wärmerückgewinnung). Grundsätzlich weisen die Anlagen in der Sparkasse eine gute energetische Effizienz auf. Zudem werden sie regelmäßig gewartet und veraltete Technologien im regelmäßigen Turnus ersetzt.

Das Thema Mobilität rückt im Gesamtkontext der Energieeffizienz immer weiter in den Fokus der Überlegungen zur eigenen Ressourcennutzung. Der Fuhrpark der Sparkasse hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Jeweils ein Hybrid- sowie Elektro-Auto und Dienstfahrräder machen diesen Wandel deutlich. Ab dem Jahr 2018 darf bei Neubestellungen von Dienstwagen der EU-Grenzwert für Kohlendioxid-Emissionen von 130 g CO<sub>2</sub>/km nicht überschritten werden.

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

Von der Deutschen Post erhält der Dienstleister der Sparkasse seit dem Jahr 2011 jährlich ein Zertifikat über den Ausgleich von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) durch die Nutzung von klimaneutralen GOGREEN Produkten und Services. Diese Urkunde bescheinigt der Sparkasse den Ausgleich der Menge an Kohlendioxid die bei der Beförderung ihrer Briefsendung verursacht werden. Der Rahmenvertrag hierzu besteht bereits seit dem Jahr 2011.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15  
Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

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

Leistungsindikator G4-EN16  
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).

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

Leistungsindikator G4-EN17  
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

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

Leistungsindikator G4-EN19  
Reduzierung der THG-Emissionen.

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

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

Mit dem Dialog-Programm „Mehr Miteinander“ hat sich die Sparkasse zum Ziel gesetzt, einen regelmäßigen Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Führungskräften sicherzustellen und somit eine Gelegenheit zu bieten, über gegenseitige Erwartungen zu sprechen und gemeinsame Ziele im Umgang miteinander zu formulieren. Darüber hinaus bietet die Sparkasse Münsterland Ost ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zu Beiträgen im inside forum, dem digitalen Hauptkommunikationskanal, zu äußern bzw. über das innerbetriebliche Ideenmanagement Vorschläge und Anregungen einzureichen. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ermöglichen den Abgleich des Stimmungsbildes zwischen der Sparkasse und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“).

Da die Beschäftigten ihre Tätigkeit vorwiegend an Standorten innerhalb des Satzungsgebietes ausüben, hat die Sparkasse nur nationale Standards bzgl. Arbeitnehmerrechte zu berücksichtigen.

Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die schwerwiegende Auswirkungen auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten haben.



---

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Sparkasse Münsterland Ost hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft ihr volles Potenzial entfalten und in ihre tägliche Arbeit einbringen können. Ihre Führungskräfte sieht die Sparkasse in diesem Zusammenhang als wichtigen Katalysator. Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen des TVÖD-S werden Frauen und Männer in gleicher Höhe vergütet.

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

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

---

## 16. Qualifizierung

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

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt das Ziel, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer unterschiedlichen Lebensphasen zu fördern. Hierfür besteht ein umfassendes Personalentwicklungskonzept. Darüber hinaus ist eine angemessene qualitative Personalausstattung sowie die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Personalentwicklung ab dem Jahr 2018 in der Personalstrategie der Sparkasse Münsterland Ost verankert.

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

Die Prioritäten in der Mitarbeiterqualifizierung orientieren sich an der Geschäftsstrategie sowie der daraus abgeleiteten jährlichen Personalplanung. Besonderes Augenmerk gilt der Förderung von Frauen in Führung. Der Anteil weiblicher Führungskräfte soll kontinuierlich ausgebaut werden. Die Sparkasse arbeitet an einem Qualifizierungsprogramm, mit dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „digital fit“ gemacht werden sollen, um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu bleiben.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 16 Unfälle bei der zuständigen Berufsgenossenschaft (Unfallkasse NRW) angezeigt. Hieraus resultieren insgesamt 97 Tage für Ausfälle und Abwesenheiten. Berufskrankheiten liegen keine vor. Zu arbeitsbedingten Todesfällen kam es nicht.

### Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

- Nur hausinterne Vereinbarungen/Angebote.
- Keine Vereinbarungen mit Dritten.

### Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 662 TEUR in die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Eine Erhebung nach Stundenzahl erfolgt nicht.

### Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

---

Anzahl	Verwaltungsrat	Zweckverband
gesamt	15	73
männlich	13	58
weiblich	2	15

Altersstruktur	Verwaltungsrat	Zweckverband
< 30 Jahre	0	1
30 - 50 Jahre	5	17
> 50 Jahre	10	55

Hinweis: Die Zusammensetzung bezieht sich auf die ordentlichen Mitglieder. Zum Stichtag 31.12.2017 beschäftigt die Sparkasse Münsterland Ost insgesamt 1.165 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. 109 Azubis) - davon 713 Frauen und 452 Männer. Die Altersstruktur der aktiven Beschäftigten inkl. Auszubildende gestaltete sich per Jahresende 2017 wie folgt:

Altersstruktur	Beschäftigte
20-29	273
30-39	170
40-49	327
50-60	326
> 60	69

Darüber hinaus sind zum Stichtag 31.12.2017 insgesamt 239 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die S-Servicepartner NRW GmbH, Münster, entliehen.

Leistungsindikator G4-HR3  
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene  
Abhilfemaßnahmen.

In der Sparkasse Münsterland Ost wurden keine  
Diskriminierungsvorfälle angezeigt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

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

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

Die Sparkasse pflegt einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit ihren Lieferanten, Dienstleistern sowie Geschäftspartnern und erwartet auch von diesen einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vertragspartnern im Sinne einer sozial und ökologisch einwandfreien Wertschöpfungskette.

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

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

Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1  
Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Münsterland Ost keine

---

Indizien für den Verstoß gegen die Menschenrechte bestehen, wird dieser Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator G4-HR9  
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

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

Leistungsindikator G4-HR10  
Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Es wird erwartet, dass die meist regionalen und dem Haus persönlich bekannten Vertragspartner die Menschenrechte anerkennen und einhalten.

Leistungsindikator G4-HR11  
Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

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

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Ziel des gesellschaftlichen Engagements der Sparkasse Münsterland Ost ist die Stärkung harter und weicher Standortfaktoren für die Region in dem Bewusstsein, dass diese die Anziehungs- und Bindungskräfte von Investoren, Bürgern und Besuchern an die Region verstärken und fördern. Damit kommt das Engagement der Sparkasse mittelbar oder unmittelbar grundsätzlich allen Menschen zugute, die im Geschäftsgebiet leben und arbeiten. Im Jahr 2017 kamen der Region insgesamt rund 229 Mio. EUR zugute – wie etwa durch den

Jahresüberschuss, Sachaufwendungen und Investitionen, Steuerzahlungen, Bruttolohnkosten, eine Aufstockung des Stiftungskapitals sowie durch das gesellschaftliche Engagement. Mit einem Fördervolumen von rund 3,7 Mio. EUR und einem Fördermix bestehend aus Sponsoring, Spenden, Erträgen aus der Sparlotterie und Stiftungsförderungen konnten im Jahr 2017 rund 1.000 Einzelprojekte von gemeinnützigen Vereinen, Institutionen sowie Initiativen in den Bereichen Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Sport, Wirtschaft, Bildung, Soziales und Umwelt realisiert werden.

Der Vorstand ist gemäß der geltenden Geschäftsführungsbefugnisse in die jeweiligen Entscheidungen über große Förderprojekte der Sparkasse mit eingebunden. Die Einhaltung der grundsätzlichen Engagement-Prozesse wird durch die Interne Revision der Sparkasse geprüft.

Ferner bestehen bei der Sparkasse Münsterland Ost fünf eigene, rechtlich selbstständige Stiftungen. Das derzeitige Stiftungskapital beläuft sich auf 60,8 Mio. EUR. Im Jahr 2017 wurden durch sie Projekte mit einem Volumen von ca. 950 TEUR gefördert. Die größte der fünf Stiftungen, die Stiftung der Sparkasse Münsterland Ost, hat ein Stiftungskapital von 50 Mio. EUR.

Das Sparkassen-Engagement dient der Förderung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Region. Daher sind damit keine negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen verbunden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

### NUTZENBILANZ DES JAHRES 2017 in EUR:

Bruttolohnkosten	96,0 Mio.
Sachaufwand/Investitionen	68,1 Mio.
Steuern	33,2 Mio.
Jahresüberschuss	18,0 Mio.
Aufstockung Stiftungskapital	10,0 Mio.
Sponsoring/Spenden	2,8 Mio.
Stiftungen	0,9 Mio.
Schuldnerberatungsstelle	0,1 Mio.
Ausschüttungen an die Träger aus dem Jahresüberschuss	7,0 Mio.

---

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Für die Sparkasse Münsterland Ost sind verschiedenste Gesetze der Finanzbranche relevant. Hierzu zählt auf Länderebene insbesondere das Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen.

Die Sparkasse Münsterland Ost ist Mitglied im Sparkassenverband Westfalen-Lippe (SVWL) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union.

Die Sparkasse Münsterland Ost verfolgt kein Konzept zur politischen Einflussnahme und übt politischen Parteien gegenüber keinerlei Einflussnahme aus.

Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die auf eine politische Einflussnahme hindeuten.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6  
Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

Die Sparkasse Münsterland Ost erteilt keine finanziellen Zuwendungen an Regierungen, Parteien oder Politiker.



---

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

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

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

schriftlicher Bericht vorgelegt.

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

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken.

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

### Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

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

### Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

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