

Nichtfinanzieller Bericht der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg Berichtsjahr 2018

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1 Berichtsparameter | 4 |
| Unternehmensdaten | 4 |
| Nutzung von Rahmenwerken | 4 |
| Berichtsperiode | 4 |
| Berichtsinhalte | 4 |
| Kontakt | 4 |
| 2 Geschäftsmodell | 5 |
| Geschäftsmodell | 5 |
| Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag | 5 |
| Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit | 5 |
| Organisationsprofil | 6 |
| 3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence | 8 |
| Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit | 8 |
| Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens | 8 |
| Bekenntnis zu Nachhaltigkeit | 8 |
| Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit | 8 |
| Nachhaltigkeitsstrategie | 9 |
| Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen | 10 |
| Nachhaltigkeitsziele | 10 |
| Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele | 10 |
| Implementierung in Prozesse und Controlling | 10 |
| Nachhaltigkeit im Kerngeschäft | 11 |
| Passivgeschäft | 11 |
| Aktivgeschäft | 11 |
| Eigenanlage | 11 |
| Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung | 12 |
| 4 Umweltbelange | 13 |
| Umweltbelange und Ressourcenverbrauch | 13 |
| Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange | 13 |
| Umweltziele | 13 |
| Umweltkennzahlen | 13 |
| Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung | 14 |
| Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange | 15 |
| 5 Arbeitnehmerbelange | 16 |
| Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung | 16 |
| Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange | 16 |
| Beschäftigungspolitik | 16 |
| Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung | 16 |
| Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes | 17 |
| Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange | 18 |
| Diversität und Chancengerechtigkeit | 18 |
| Förderung von Frauen in Führungspositionen | 18 |
| Familie und Beruf | 19 |
| Gesundheitsförderung | 20 |
| Weiterbildung/lebenslanges Lernen | 21 |
| 6 Sozialbelange | 22 |
| Kommunikation mit Anspruchsgruppen | 22 |
| Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange | 22 |
| Kommunikation mit Anspruchsgruppen | 22 |
| Unsere Anspruchsgruppen | 22 |
| Wesentlichkeitsprüfung | 23 |
| Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen | 23 |
| Beitrag zum Gemeinwesen | 23 |
| Zugang zu Finanzdienstleistungen | 24 |
| Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen | 24 |
| Zugang zu Finanzdienstleistungen | 24 |
| Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen | 25 |

| | |
|---|----|
| 7 Achtung der Menschenrechte | 26 |
| Achtung der Menschenrechte | 26 |
| Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte | 26 |
| Achtung der Menschenrechte | 26 |
| Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen | 26 |
| 8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung | 27 |
| Compliance und Korruptionsbekämpfung | 27 |
| Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung | 27 |
| Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung | 27 |

1 Berichtparameter

Unternehmensdaten

Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg

Straße Hausnr. Am Markt 4-5
PLZ 23909
Ort Ratzeburg
Telefon 04541 / 88 10 10 10
E-Mail info@ksk-ratzeburg.de
Website <https://www.ksk-ratzeburg.de>

Nutzung von Rahmenwerken

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

Der Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) juristisch geprüftes Set von 19 Berichtsindikatoren der Gruppe G. Ein vom DSGV beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach dem CSR-RUG zu erfüllen.

Berichtsperiode

1. Januar bis 31. Dezember 2018

Berichtsinhalte

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b Abs. 1 und 3 HGB nach. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Sparkassen-Indikatoren.

Kontakt

Vorname Name Franziska Weiß
Telefon 04541/ 881 21 120
E-Mail franziska.weiss@ksk-ratzeburg.de
Fax 04541/ 881 21 109

2 Geschäftsmodell

Geschäftsmodell

Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg wurde 1940 errichtet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenvorsorge der Menschen zu stärken und die Prosperität der Region zu fördern. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Landes Schleswig-Holstein niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell. Ihm entsprechend setzen wir auf langfristigen Werterhalt statt auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen.

Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Refinanzierung von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen sowie private Personen und Kommunen in der Region. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für Jedermann bereit und vergeben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Wir bieten unseren Kunden auch Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen an. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsstandards dieser Produkte dokumentieren wir in den jeweiligen Produktinformationen. Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik.

Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen. Wir kennen unsere Kundinnen und Kunden persönlich und betreuen sie langfristig, deshalb fördern wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Trotz anhaltender Niedrigzinsphase konnten die Kundeneinlagen erneut zulegen. Die Kundeneinlagen erhöhten sich um 93,4 Mio. EUR bzw. 4,6 % auf 2.131,9 Mio. EUR. In unserer Erwartung für 2018 sind wir von einer Zuwachsrate zwischen 3 % und 4 % ausgegangen. Wachstumstreiber war im abgelaufenen Geschäftsjahr das Kundenmengengeschäft. Hier zeigten sich die höchsten Zuwächse erneut in den täglich fälligen Verbindlichkeiten. Der Bestand konnte deutlich um 115,5 Mio. EUR zulegen.

Im Verbundgeschäft mit der Landesbausparkasse konnten knapp 1.000 Verträge mit einem Volumen von 49,1 Mio. EUR abgeschlossen werden. Die Stückzahl der vermittelten Verträge ist um 23 Stück (-2,3 %) zurückgegangen, während die Bausparsumme um 10,6 Mio. EUR bzw. 27,49 % angestiegen ist. Das niedrige Zinsniveau macht es unverändert schwer, die Kunden von der Vorteilhaftigkeit eines Bausparvertrages zu überzeugen. Das Vorsorge- und Versicherungsgeschäft entwickelte sich, was die Anzahl der vermittelten Lebens- und Sachversicherungsverträge im Vergleich zum Vorjahr anbelangt, leicht rückläufig (-5,71 %). Aus den fast 4.330 Stück vermittelten Versicherungsverträgen in 2018 konnte eine Wertungssumme erzielt werden, die mit rund 41,6 Mio. EUR 5,6% über dem Niveau des Vorjahres liegt.

Aufgrund des klassischen Geschäftsmodells der Sparkasse mit Schwerpunkt auf dem Kredit- und Einlagengeschäft mit Kunden ist der Zinsüberschuss die bedeutendste Ertragsquelle. Diese Erträge gingen im abgelaufenen Jahr um 2 Mio. EUR (-3 %) auf 65,1 Mio. EUR zurück.

Die Zinsentwicklung auf den Geld- und Kapitalmärkten entsprach in etwa unserer Prognose. In der Folge gingen die Zinserträge um etwa 6,8 Mio. EUR zurück. Allein um 6,7 Mio. EUR reduzierten sich die Erträge aus dem Kredit- und Geldmarktgeschäft. Viele Kunden nutzten Zinsabläufe, um ihre Finanzierungen auf die extrem günstigen Zinssätze umzuschulden oder abzulösen, weil sichere Anlagemöglichkeiten für Guthaben so gut wie keine Renditen mehr abwerfen. Die Erträge aus festverzinslichen Wertpapieren gingen um 0,1 Mio. EUR zurück. Der Grund hierfür ist -wie schon im Vorjahr- vor allem die Fälligkeit von höherverzinslichen Wertpapieren in Verbindung mit renditeschwächeren Wiederanlagebedingungen. Da ein Großteil der Beteiligungen zur Finanz- und Versicherungsbranche gehören, machen sich hier unverändert die Begleiterscheinungen des Niedrigzinsumfeldes bemerkbar. Das Ertragsniveau ist hier vergleichsweise niedrig.

Organisationsprofil

H2 Organisationsprofil

| Wesentliche Daten per 31.12.2018 | Wert | Vorjahr |
|---|------------------|---------------|
| Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt | 569* | 604* |
| Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten | 498* | 551* |
| Anzahl Auszubildende und Trainees | 44 | 53 |
| Anzahl Filialen (personenbesetzt) | 18 | 18 |
| Anzahl SB-Filialen | 15 | 15 |
| Anzahl Geldausgabeautomaten | 44 | 46 |
| Anzahl Ein- und Auszahlautomaten | 24 | 21 |
| Anzahl Privatgirokonten | 86.429 | 86.253 |
| Anzahl Firmenkonten | 8.184 | 8.267 |
| Bilanzsumme in € | 3.151.598.062 | 3.042.192.895 |
| Gesamteinlagen in € | 2.781.513.056** | 2.683.835.623 |
| Kreditvolumen in € | 2.745.830.512*** | 2.748.470.249 |
| Eigenkapital in € | 219.625.001 | 213.425.973 |

* bezogen auf aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

** beinhaltet Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und Kunden sowie verbrieft Verbindlichkeiten

*** beinhaltet Forderungen an Kreditinstitute und Kunden, sowie Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere

Geschäftsbereiche

Kundengeschäft: Privatkundenberatung, Individualkundenbetreuung, Private-Banking-Betreuung, Firmenkundenberatung, Gewerbekundenberatung, Geschäftskundenberatung, Beratung Freie Berufe, Spezialberatung Corporate Finance, Spezialberatung Leasing/ Kommunen, Spezialberatung Auslandsgeschäft, Spezialberatung Giro/ZV Beratung Real Estate Immobilienkunden, Beratung Real Estate Bauträger-/ Projektfinanzierung, Immobilien-Makler, Finanzierungs-Beratung, Medialer Vertrieb

Marktfolge und Stabsabteilungen: Vorstandssekretariat, Finanzen, Gesamtbanksteuerung, Organisationsentwicklung, Recht, Innenrevision, Verwaltung, Marktbetreuung Passiv/Dienstleistungen, Marktfolge Aktiv, Personal, Treasury, Vertriebsmanagement

| Beteiligungen | Anteil in % | Direkte Beteiligung |
|---|-------------|---------------------|
| Beteiligungen S-Finanzgruppe | | |
| Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein (SGVSH) | 7,5 | Ja |
| Erwerbsgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG (LBB Berlin, Berliner Sparkasse, Berlin Hyp AG) | 0,3 | Ja |
| Verwaltungsgesellschaft der Schleswig-Holstein-Sparkassenorganisation | 7,7 | Ja |
| LBS Bausparkasse Schleswig-Holstein-Hamburg AG | über SGVSH | Nein |
| Provinzial NordWest Holding AG | über SGVSH | Nein |
| Deka Erwerbsgesellschaft mbH & Co.KG (DekaBank) | über SGVSH | Nein |
| Deutsche Sparkassen Leasing AG & Co.KG | über SGVSH | Nein |
| HSH Beteiligungs Management GmbH | über SGVSH | Nein |
| Deutscher Sparkassen- und Giroverband ö. K. | über SGVSH | Nein |
| Beteiligungen in der Region | | |
| Lauenburgische Sparkassen-Immobilien GmbH (LSI) | 100 | Ja |
| Pasanin Grundstücksverwaltungs mbH & Co. Vermietungs KG | 100 | Ja |

| Beteiligungen | Anteil in % | Direkte Beteiligung |
|--|--------------------|----------------------------|
| Geesthachter Innovations- und Technologiezentrum GmbH (GITZ) | 21 | Ja |
| Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Kreis Herzogtum Lauenburg mbH (WFL) | 36,6 | Ja |
| Hamburger Logistik Service GmbH (HLS) | 4,25 | Ja |
| BQG Personalentwicklung GmbH | 4,08 | Ja |
| Beruf und Familie im HanseBelt gGmbH | 11,9 | Ja |

Kunden

Privatkunden, Firmenkunden und kommunale Kunden

Wichtigste Produkte und Dienstleistungen

Kundenkreditgeschäft, Kundeneinlagengeschäft, Provisionsgeschäft

Vorstand

Dr. Stefan Kram, Vorsitzender des Vorstands

Udo Schlüsen, Mitglied des Vorstands

Träger

Kreis Herzogtum Lauenburg

Geschäftsgebiet

Kreis Herzogtum Lauenburg und direkt angrenzende Gemeinden

Rechtsform

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist eine mündelsichere, dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.

Mitgliedschaften

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist Mitglied im Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein und zahlreichen regionalen Vereinen.

3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Um den Klimawandel zu verlangsamen, den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu sichern und bessere Lösungen für die weltweit damit einhergehenden sozialen Fragen zu entwickeln, braucht es Innovationen, Investitionen und mehr Kapital, als aus öffentlichen Mitteln bereitgestellt werden kann. Vor diesem Hintergrund kommt der Finanzwirtschaft bei der Ausgestaltung einer „nachhaltigen Wirtschaft“ eine wichtige Rolle zu. Die EU hat deshalb im vergangenen Jahr einen "Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums" (EU-Aktionsplan) veröffentlicht. Ziel des EU-Aktionsplans ist es insbesondere, Finanzfragen und die speziellen Erfordernisse der europäischen und der globalen Wirtschaft zum Nutzen des Planeten und unserer Gesellschaft noch enger miteinander zu verknüpfen. Der EU-Aktionsplan verfolgt drei Ziele:

1. Umlenkung der Kapitalflüsse auf nachhaltige Investitionen, um ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen;
2. Bewältigung der finanziellen Risiken, die sich aus Klimawandel, Naturkatastrophen, Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben;
3. Förderung der Transparenz und Langfristigkeit in der Finanz- und Wirtschaftstätigkeit.

Auch mit Blick auf die Finanzmarktstabilität steigt die Bedeutung von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken. So kündigte die Deutsche Bundesbank im Oktober 2017 an, Klimarisiken im Kreditgeschäft im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion stärker zu berücksichtigen (physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft). Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung eröffnen bedeutende Marktchancen für neue Technologien. Damit Unternehmen nachhaltige Innovationen entwickeln können, brauchen sie einen verlässlichen und kompetenten Finanzpartner, der ihr Geschäft ebenso wie die Anforderungen der Märkte kennt. In diesem Bedarf liegen besondere Geschäftspotenziale für die Sparkasse. Denn als regionales Kreditinstitut sind wir der führende Finanzpartner der Unternehmen in der Region, können Risiken und Chancen aus der Nähe und differenziert beurteilen sowie passende Finanzierungslösungen gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden entwickeln.

Um diese Potenziale zu nutzen und auch regulatorische Anforderungen zu erfüllen, sind wir als Kreditinstitut gefordert, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung weiterzuentwickeln. Die strategische Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft gehört dabei zu unseren Aufgaben, für die wir auf der Grundlage unseres nachhaltigen Geschäftsmodells gut aufgestellt sind. Die Kreissparkasse stellt sich den kommenden Herausforderungen aus dem EU-Aktionsplan.

Bekanntnis zu Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Wirtschaften in regionalen Zusammenhängen ist ein wichtiger Schlüssel für eine zukunftsfähige Entwicklung. Als kommunal verankertes Kreditinstitut übernimmt die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg an der Schnittstelle von Unternehmen, Verbrauchern und kommunaler Verwaltung eine verantwortungsvolle Rolle bei der Lösung komplexer Zukunftsaufgaben. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns für die Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks sowie für die Erhöhung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität vor Ort einsetzen.

Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die personelle Zuordnung auf Gesamtvorstandsebene und operativer Ebene durch die Ansiedlung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten im Vorstandssekretariat ist seit 2017 vorhanden. Die Kreissparkasse berichtet einmal jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung zum Thema Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Kreissparkasse ist als regionale, öffentlich rechtliche Sparkasse mit öffentlichem Auftrag dem Gemeinwohl verpflichtet. Ihr unternehmerisches Handeln ist auf diesen Auftrag ausgerichtet. Deshalb betreiben wir keine Gewinnmaximierung, sondern fokussieren uns auf die Versorgung der Bevölkerung vor Ort mit sicheren und verlässlichen Finanzdienstleistungen.

In der Geschäftsstrategie der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg sind Aspekte der Nachhaltigkeit implementiert. Außer dem gesetzlichen Auftrag hat die Kreissparkasse derzeit keine expliziten Nachhaltigkeitsziele in der Geschäftsstrategie definiert. Die „Leitsätze zur Nachhaltigkeit“ schaffen einen verbindlichen Rahmen für unser Handeln zum Wohle von Bürgern und Region sowie für den Austausch mit Anspruchsgruppen. Sie wurden im Rahmen des strategischen Planungsprozesses im Jahr 2016 in die Geschäftsstrategie aufgenommen.

Zusätzlich werden Aspekte zur Nachhaltigkeit mit dem Verwaltungsrat diskutiert und die nichtfinanzielle Erklärung vom Verwaltungsrat gebilligt.

Leitsätze zur Nachhaltigkeit

1. Wir bekennen uns zu unserem öffentlichen Auftrag.
2. Wir machen Finanzwirtschaft verständlich und stellen sie in den Dienst der Menschen und der Wirtschaft.
3. Wir verpflichten uns dem ressourcenschonenden Wirtschaften.
4. Wir machen uns stark für nachhaltigen Wohlstand und bessere Lebensqualität vor Ort.

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

| Bekenntnis zu Nachhaltigkeit | Status |
|--|-----------------|
| Bekenntnis des/der Vorstandsvorsitzenden | veröffentlicht |
| Bekenntnis des Gesamtvorstands | veröffentlicht |
| Bekenntnis des Verwaltungsrats | unterzeichnet |
| Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit | Funktion |
| Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene | implementiert |
| Operative Verantwortung | implementiert |
| Strategische Implementierung von Nachhaltigkeit | Status |
| Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie | implementiert |
| Gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie | nicht vorhanden |

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Nachhaltigkeitsziele

In einer Bestandsaufnahme wurde in 2017 die Erfüllung des öffentlichen Auftrags sowie die Nachhaltigkeitsleistung der Kreissparkasse anhand der Sparkassen-Indikatoren ermittelt. Auf dieser Basis haben wir Gesundheitsmanagement, die nachhaltige Beschaffung und die Verbesserung unserer Umweltleistung wichtige Handlungsfelder für unsere Weiterentwicklung als nachhaltiges Finanzinstitut identifiziert. Über die Erreichung unserer Ziele werden wir jährlich berichten.

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

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

Handlungsprogramm zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Die im Strategieprozess 2018 identifizierten Handlungsfelder werden in der Kreissparkasse kontinuierlich weiterentwickelt.

| Nachhaltigkeitsziel | Umsetzungsmaßnahme | Zeitraum | Status |
|-----------------------------|--|-----------------------|------------|
| Verbesserung Umweltleistung | Aufstellung Umweltbilanz | in 2019 | umgesetzt |
| Nachhaltige Beschaffung | Leitlinie für das Beschaffungswesen verabschieden | in 2018 | umgesetzt |
| Gesundheitsmanagement | Fortsetzung Betriebliches Eingliederungsmanagement | in 2019 | laufend |
| | Durchführung Gefährdungsbeurteilung | 01.01.2019-31.12.2019 | in Planung |

Implementierung in Prozesse und Controlling

Es ist uns ein Anliegen, Nachhaltigkeit in den betreffenden Bereichen durch bereichsspezifische Regeln und Prozesse zu fördern, die Teil der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) der Kreissparkasse sind. Zur sukzessiven Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung haben wir folgende interne Richtlinien mit Nachhaltigkeitsbezug implementiert:

- Leitsätze zur Nachhaltigkeit (als Bestandteil der Geschäftsstrategie)
- Leitlinie für das Beschaffungswesen

Eine separate Nachhaltigkeitsrichtlinie-, leitlinie oder ein entsprechendes Handbuch existiert nicht.

Zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen zur Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden, führt die Kreissparkasse Kundenbefragungen durch. Des Weiteren hat sie ein zentrales Impulsmanagement eingerichtet. Kundinnen und Kunden können hier Beschwerden, aber auch Lob und Verbesserungsvorschläge vorbringen. Ziel ist es, Impulse angemessen und zeitnah zu bearbeiten und durch regelmäßige Auswertungen wiederkehrende Fehler oder Probleme zu vermeiden sowie die Qualität zu verbessern. Dadurch soll eine langfristige Kundenbeziehung und eine hohe Kundenzufriedenheit sichergestellt werden.

Über die Nachhaltigkeitsleistungen berichten wir seit 2015 kontinuierlich.

Im IT-Bereich bestehen bei Thin-Clients und Druckern standardmäßige Einstellungen um Ressourcen zu schonen. Des Weiteren sind die Mitarbeiter zur Mülltrennung angehalten.

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

| Status der Implementierung von Nachhaltigkeit | Status |
|---|---------------|
| Verankerung von Nachhaltigkeit in Prozessen | in Arbeit |
| Nachhaltigkeits-Reporting nach den Sparkassen-Indikatoren | implementiert |

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist als regionale, öffentlich-rechtliche Sparkasse dem Gemeinwohl verpflichtet. Über unsere Trägerschaft hinaus positionieren wir uns als Hausbank, bieten ein umfassendes Finanzmanagement und fördern zusammen mit unseren Verbundpartnern der Sparkassen-Finanzgruppe als Investitionsbegleiter komplexe Maßnahmen im öffentlichen Raum. Die individuellen finanzwirtschaftlichen Bedürfnisse und die Nachfrage unserer Kundinnen und Kunden sind hierbei Maßstab und Orientierung für uns.

Mit bedarfsgerechten Produkten und Beratungsangeboten fördert die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg eine stabile Entwicklung der regionalen Wirtschaft, des Standorts sowie der Infrastruktur in ihrem Geschäftsgebiet. Als regionales Kreditinstitut tragen wir maßgeblich zum Klimaschutz und zu dem Ausbau erneuerbarer Energien, zur Lösung demografischer Herausforderungen und zur Bewältigung sozialer Aufgaben bei.

Passivgeschäft

Immer mehr Menschen und Investoren wollen mit ihrer Geldanlage einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten. Sie sind bereit ethische, soziale und vor allen Dingen auch ökologische Verantwortung zu übernehmen. Die Sparkassen-Finanzgruppe engagiert sich seit langem für die Entwicklung von nachhaltigen Geldanlagen. Mit Nachhaltigkeitsfonds kann jeder Kunde und jede Kundin der Kreissparkasse einen solchen Investitionswunsch unkompliziert und sicher realisieren.

Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank, der Landesbanken und anderer Anbieter hat die Kreissparkasse ein breites Spektrum für Kundinnen und Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten.

Auch die offenen Immobilienfonds der DekaBank haben einen Nachhaltigkeitsbezug. Die Nachhaltigkeitsstandards dieser oben genannten Produkte sind in den Produktinformationsblättern beschrieben.

Aktivgeschäft

Im Aktivgeschäft bestehen wegen des gesetzlichen Versorgungsauftrags keine Ausschlüsse seitens der Kreissparkasse; unsere Kreditstrategie ist jedoch risikobewusst.

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg engagiert sich für das Gelingen der Energiewende, in der Erzeugung erneuerbarer Energien, bei der Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten, Unternehmen und bei der öffentlichen Hand sowie im nachhaltigen, altersgerechten und barrierefreien Wohnungsbau. Dabei setzt sie sowohl eigene Mittel als auch Refinanzierungen durch die Förderbanken des Bundes und des Landes Schleswig-Holstein ein.

Eigenanlage

Als Nichthandelsbuchinstitut verfolgen wir eine konservative Strategie im Eigengeschäft.

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Als Finanzdienstleister haben wir andere Schwerpunkte anders als das produzierenden Gewerbe. Über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und behördlicher Auflagen hinaus ist es uns ein Anliegen, den Umweltschutz in unserem Haus aktiv und langfristig weiterzuentwickeln, mit dem Ziel, Umweltbelastungen zu verringern und zu vermeiden und so unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.

Die Kreissparkasse hat in 2018 eine Leitlinie für das Beschaffungswesen mit dem Ziel eingeführt, die Sparkasse in angemessener Qualität mit Dienstleistungen und Waren unter den Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit und zugleich Ressourcenschonung zu versorgen. Zusätzlich wurden bereits eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt:

- In den kleineren Filialstandorten bezieht die Kreissparkasse ausschließlich Ökostrom, um auch hier einen Beitrag für den Umweltschutz zu leisten.
- Im IT-Bereich setzen wir auf den flächendeckenden Einsatz von Thin-Clients und bemühen uns, mit Hilfe der Serverzentralisierung und ergänzend über den Einsatz von Etagedruckern die Energiekosten für IT gering zu halten. Ein automatisches Herrunterfahren der IT in den Nachtstunden zahlt im Weiteren hierauf ein. Die Quote unserer Thin-Clients lag Ende 2018 bei 95 %.
- In 2018 wurde in der Kreissparkasse eine Leitlinie für das Beschaffungswesen verabschiedet.

Die Sparkasse bekennt sich zu einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne. Sie übt ihre Tätigkeiten in verantwortungsvoller und moralisch einwandfreier Weise aus. Die Kreissparkasse kommuniziert daher ihre Leistungskriterien gegenüber jedem Anbieter in gleichem Umfang. Als Mindeststandard streben wir beispielsweise einen partnerschaftlichen, transparenten und zuverlässigen Umgang mit ihren Geschäftspartnern an. Jeder Form der Diskriminierung treten wir im Rahmen der Vertragsbeziehung entgegen. Bei der Formulierung von Vertragsbestandteilen achten wir darauf, die Interessen aller Vertragsparteien angemessen zu berücksichtigen.

Aus dem Leitmotiv der Sparsamkeit heraus ist die Kreissparkasse einem ressourcenschonenden und substanzerhaltenden Wirtschaften verpflichtet. Diese besondere unternehmerische Haltung prägt das geschäftspolitische Handeln ebenso wie das gesellschaftliche Engagement.

Neben sozialen Kriterien sind bei der Auswahl der Lieferanten auch Umweltkriterien für die Kreissparkasse relevant. So ist es für uns ein Selbstverständnis, Anschaffungen nur im Bedarfsfall vorzunehmen, um die vorhandenen Ressourcen zu schonen. Durch die Auswahl von regionalen Unternehmen stärkt die Kreissparkasse die Wertschöpfung im Geschäftsgebiet. Als Mindeststandard ist daher zusätzlich die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen durch unsere Lieferanten verbindlich.

H9 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

| Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung | Volumen in € | Vorjahr |
|---|--------------|-------------|
| Auftragsvergaben an regionale Unternehmen | 5.762.657 | 5.878.000** |

4 Umweltbelange

Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Als Finanzdienstleister ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe von eher untergeordneter Bedeutung. Aus dem Grund werden die Umweltrisiken der Kreissparkasse als nicht wesentlich eingeschätzt. Umweltrisiken im Kreditgeschäft erfahren derzeit keine gesonderte Betrachtung.

Umweltziele

Die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks hilft, unsere Lebensgrundlagen zu erhalten. Darüber hinaus engagieren wir uns für das Gelingen der Energiewende und die Erreichung der Klimaziele. Dabei ist es uns ein Anliegen, private Kunden und Sparer, Verbraucher, Unternehmen und Institutionen vor Ort in die ökologische Weiterentwicklung unserer Region einzubeziehen.

Unsere Ziele sind, zum einen den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern. Zum anderen sollen die Beschäftigten für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden. Die Kreissparkasse hat im Jahr 2019 erstmalig eine Umweltbilanz erstellt. Aufgrund der fehlenden Datenhistorie sind bisher keine quantitativen Umweltziele in der Kreissparkasse vorhanden.

Umweltkennzahlen

Die Kreissparkasse hat in 2019 erstmalig unter Nutzung des Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU-Tool) die für die Berichterstellung relevanten Umweltkennzahlen ermittelt. Es handelt sich hierbei um jährliche Verbrauchs- und Emissionswerte zu wesentlichen Umweltkennzahlen des Geschäftsbetriebs, insbesondere dem Verbrauch von Energie und Wasser, den CO₂-Emissionen sowie der Entsorgung.

| VfU Kennzahlen | einbezogene Mitarbeiter | Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung | Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr | Datenqualität | Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent | THG - Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente |
|---|-------------------------|---|--|---------------|---|---|
| Gebäudeenergie | | | | | | |
| Gesamter Gebäudeenergieverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter) | | 7.668.716 | 7.668.716 | | 15.461 | 597 |
| Stromverbrauch in MJ (MJ pro Mitarbeiter) | 496 | 6.885.641 | 6.885.641 | | 13.882 | 542 |
| Strom aus Lieferanten-Mix | | 6.885.641 | 6.885.641 | 2 | | 541 |
| Wärmeverbrauch in den Gebäuden (MJ pro Mitarbeiter) | 496 | 783.076 | 783.076 | | 1.579 | 55 |
| Verbrauch fossiler Brennstoffe in MJ | 496 | 783.076 | 783.076 | | | 55 |
| Erdgas | | 783.076 | 783.076 | 3 | | 55 |
| Geschäftsreisen | | | | | | |
| Geschäftsreiseverkehr insgesamt in km (km pro Mitarbeiter) | 496 | 252.514 | 252.748 | | 509 | 83 |
| Direkter Straßenverkehr (erfasst in km, Scope 1) | | 252.514 | 252.748 | | 100% | 83 |

| VfU Kennzahlen | einbezogene Mitarbeiter | Absolute Zahlen pro Jahr gemäß Erhebung | Absolute Zahlen extrapoliert auf 100% pro Jahr | Datenqualität | Relative Zahlen pro Mitarbeiter oder in Prozent | THG - Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente |
|---|-------------------------|---|--|---------------|---|---|
| Papier | | | | | | |
| Papierverbrauch insgesamt in Tonnen (kg pro Mitarbeiter) | 496 | 66 | 66 | | 134 | 73 |
| Frischfaserpapier (ECF und TCF) | | 66,4 | 66 | 2 | 100% | 73 |
| Wasser | | | | | | |
| Wasserverbrauch insgesamt in m ³ (Liter pro Mitarbeiter) | 496 | 8.432 | 8.439,8 | | 17.000 | 6 |
| Trinkwasser | | 8.432 | 8.439,8 | 3 | 100% | 6 |
| Abfälle | | | | | | |
| Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen (kg pro Mitarbeiter) | 496 | 82 | 82 | | 165 | 36 |
| Abfälle zur Verwertung/zum Recycling | | 14 | 14 | 2 | 17% | 0 |
| Abfälle zur Verbrennung | | 68 | 68 | 2 | 83% | 36 |
| Treibhausgas-Emissionen (Daten extrapoliert auf 100%-System) | | | | | | |
| Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Location Based (kg pro Mitarbeiter) | 496 | | 1.342 | | 2.702 | |
| Direkte und indirekte THG-Emissionen brutto in Tonnen = Carbon Footprint des Betriebs mit Scope 2 Market Based (kg pro Mitarbeiter) | 496 | | 795 | | 1.600 | |
| Direkte Emissionen Scope 1 | | | 91 | | 182 | |
| indirekte Emissionen Scope 2 Location-based method | | | 1.027 | | 2.069 | |
| indirekte Emissionen Scope 2 Market-based method | | | 480 | | 967 | |
| indirekte THG-Emissionen aus Scope 3 | | | 224 | | 451 | |
| Verbleibende Netto-THG-Emissionen in Tonnen nach Kompensation / Offsetting durch Zertifikate (Anteil der Brutto-Emissionen in %): | | | 795 | | 100% | |

Datenqualität

- 3 Daten basieren auf exakten Messungen, z. B. Zuliefererrechnungen, Zählerwert
- 2 Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung
- 1 Daten basieren auf einer groben Schätzung
- 0 Daten nicht angegeben

Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Für die Mehrzahl der Filialen liegen Energieausweise vor. Alle neuen Filialen sind mit energieeffizienten Beleuchtungssystemen ausgestattet, bestehende Filialen werden nach Möglichkeit umgerüstet. Bei Modernisierungen und Neubauten berücksichtigen wir neueste Umwelt- und Energietechnik. Das heißt, neben dem Einbau von Mehrfachverglasungen wird für jedes Vorhaben der Einsatz von Luft-Wasser-Wärmepumpen und Fotovoltaikanlagen geprüft. Außerdem streben wir eine Reduktion unseres Elektrizitäts-, Wärme- und Wasserverbrauchs durch eine Optimierung unserer betrieblich genutzten Flächen an.

Ein installiertes Recyclingsystem trägt dazu bei, weitere Ressourcen zu schonen. So werden unsere Mitarbeiter/-innen laufend zur Mülltrennung angehalten.

Auch in der Region engagiert sich die Kreissparkasse für Recycling. So beteiligt sie sich bereits seit 2014 am Programm "500 Deckel... für ein Leben ohne Kinderlähmung" des Vereins Deckel drauf e.V. Die von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesammelten Kunststoffdeckel werden dem Recyclingkreislauf zugeführt und in die Wiederverwertung gegeben. Dort werden aus dem so gewonnenen Regranulat neue Produkte wie Rohre oder neue Kunststoffdeckel hergestellt.

Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen prägt seit Jahren das Gebäudemanagement der Kreissparkasse. Hierunter sind die Entwicklung objektindividueller, energetischer Konzepte zu verstehen, mit dem Ziel eines deutlich verringerten CO₂-Ausstoßes bei gleichzeitiger Kostenersparnis. Als ersten Schritt hat die Kreissparkasse in diesem Jahr das VfU-Tool genutzt, um nach Branchenstandard Transparenz zu schaffen.

An einzelnen Gebäuden erzeugen wir zudem regenerative Wärmeenergie. Wir setzen bei Neubauten bzw. Sanierungen, wenn möglich, höhere Standards für Energieeffizienz (über der jeweils gültigen ENEC) ein.

5 Arbeitnehmerbelange

Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Unser Unternehmensleitbild gibt eine langfristige Orientierungshilfe für das eigene Identitätsverständnis, die gewünschte und gelebte Kunden- und Mitarbeiterorientierung. Es werden sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch im Hinblick auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken gesehen, da genügend regelnde Werke und Ordnungen im Betrieb vorhanden sind. Zusätzlich werden die gesetzlichen Beteiligungsrechte durch den Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung wahrgenommen. Die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber hinaus von der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

Beschäftigungspolitik

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und kompetente Betreuung unserer Kunden ruht. Als Arbeitgeberin ist die Kreissparkasse gefordert, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Kreissparkasse zu vereinbaren.

Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist. Die Mehrzahl unserer Beschäftigten und Führungskräfte lebt im Geschäftsgebiet. Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden Frauen und Männer in der Kreissparkasse für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. 96,49 Prozent aller Beschäftigten haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg beträgt 19,56 Jahre. Für alle Beschäftigten der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Wir bilden konsequent junge Menschen aus. Unser Ziel ist es, möglichst viele Auszubildende nach ihrer erfolgreichen Abschlussprüfung in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Kreissparkasse zu übernehmen. 52,63 Prozent aller Auszubildenden haben wir im Jahr 2018 nach dem Abschluss in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. In die Weiterbildung von 569 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir 2018 rund 456.000 Euro investiert. Entsprechend der Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen sowie der Personalversammlung und des Ideenmanagements regelmäßig einbringen.

Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung

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

In der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte, deren Aufgaben im „Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst“ geregelt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. Sie hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung des Gesetzes hinzuwirken.

In der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den zweimal pro Monat stattfindenden Personalratssitzungen teil und wird in sämtliche Personalbeschlüsse bzw. diese Themen betreffenden Vorstandsbeschlüsse eingebunden. Sie nimmt an allen Bewerbungsgesprächen mit weiblicher und männlicher Beteiligung teil.

Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG wurde in 2018 für das Berichtsjahr 2016 erstellt. Die zur Deckung des Personalbedarfs veröffentlichten internen und externen Stellenausschreibungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen offen. Vorrangig setzt die Kreissparkasse jedoch auf Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen- "Aufstieg vor Einstieg". Durch die Einbindung der betrieblichen Mitbestimmungsgremien sind Besetzungsprozesse transparent und nachvollziehbar. Grundlage der Besetzungsentscheidung sind die bestätigte Leistung sowie die Eignung und das Entwicklungspotential des Mitarbeiters.

Im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Vorstand der Kreissparkasse mit den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung eine Reihe von Dienstvereinbarungen geschlossen, die wertvolle Beiträge zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen leisten. Neben den bereits bestehenden Möglichkeiten hinsichtlich der flexiblen Gestaltung der gesetzlichen Elternzeit, wie z. B. der Vereinbarung von Teilzeitmodellen hat die Kreissparkasse mit dem Abschluss einer "Dienstvereinbarung zur betrieblichen Elternzeit" Rahmenbedingungen geschaffen, unter denen die Inanspruchnahme der längstmöglichen gesetzlichen Elternzeit um ein weiteres Jahr verlängert werden kann.

Um die Verbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kreissparkasse während dieser Zeit aufrecht zu erhalten, leisten diese bereits während der betrieblichen Elternzeit eigene Beiträge in die Sicherung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und partizipieren dabei am Fortbildungsangebot der Kreissparkasse. Mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf vor dem geplanten Wiedereinstieg werden zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Personalabteilung der künftige Einsatzort sowie vorbereitende Schulungsmaßnahmen abgestimmt. Während der gesamten Zeit der gesetzlichen und betrieblichen Elternzeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen und erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, bestehende interne Kommunikationsplattformen der Kreissparkasse zu nutzen.

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

| Beschäftigtenstruktur | 2018 | | | Vorjahr | | |
|--|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | Anzahl | Männer | Frauen | Anzahl | Männer | Frauen |
| Beschäftigte gesamt | 569 | 244 | 325 | 604 | 255 | 349 |
| Beschäftigte aus der Region | 418 | 171 | 247 | 447 | 186 | 261 |
| Führungskräfte aus der Region | 10 | 10 | 0 | 14 | 12 | 2 |
| Auszubildende | 44 | 20 | 24 | 53 | 21 | 32 |
| <i>Davon: Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen</i> | 19 | 8 | 11 | 16 | 8 | 8 |
| <i>Davon: befristet übernommen</i> | 10 | 5 | 5 | 13 | 6 | 7 |

- 19,56 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- 7,73 % Ausbildungsquote
- 52,63* % Übernahmequote

| Gleichbehandlung und Tarifverträge | 2018 | | | Vorjahr | | |
|--|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | Anzahl | Männer | Frauen | Anzahl | Männer | Frauen |
| Beschäftigte inkl. Auszubildenden | 569 | 244 | 325 | 604 | 255 | 349 |
| Gleichstellungsbeauftragte | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten | 277** | 0 | 0 | 262* | 0 | 0 |
| Beschäftigte mit Tarifvertrag | 549 | 225 | 324 | 585 | 239 | 346 |

→ 96,49 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

* Übernahmequote: Die Übernahmequote berücksichtigt nur die Mitarbeiter, die nach der Ausbildung im Hause geblieben sind. Einige Azubis haben von sich aus kein Übernahmeangebot gewünscht (Studium, Ausland, neue Ausbildung etc.).

** Es handelt sich um die Anzahl der Einbindungen der Gleichstellungsbeauftragten in Vorstandsbeschlüssen

Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Das Personalentwicklungskonzept der Kreissparkasse orientiert sich an den personalstrategischen Leitlinien des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) und strukturiert die Schwerpunktthemen nach den Elementen Personalplanung, Personalgewinnung und Bindung von Leistungsträgern, Personaleinsatz, Beurteilung, Personalentwicklung, Vergütungssystem / Anreizsysteme, Austrittsmanagement und Führung. Eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung erfolgt auf Basis des Personalentwicklungskonzeptes, in dem unter anderem Aussagen zu internen und externen Fortbildungen, Anforderungsprofilen und Förderkonzepten sowie die Grundsätze und Elemente der Personalarbeit abgebildet werden. Die ersten sieben Elemente bilden den Regelkreis einer systematischen Personalarbeit ab und spiegeln den Mitarbeiterlebenszyklus wider - von der Gewinnung bis zum Austritt.

Die Personalplanung ist der Ausgangspunkt für alle sich anschließenden Elemente und sichert deren Ausrichtung. Das Element Führung verdeutlicht dabei die hohe Bedeutung der Führungskräfte bei der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes in der täglichen Führungsarbeit. Die Betrachtung des demografischen Wandels ist fester Bestandteil des strategischen Planungsprozesses und bildet im Bedarfsfall die Basis für das rechtzeitige Initiieren von Nachfolgeregelungen. Die Prozessbeschreibung zur Nachfolgeplanung ist über das Bürokommunikationssystem "Lotus Notes" veröffentlicht und steht Mitarbeitern wie Führungskräften gleichermaßen zur Verfügung.

Die Kreissparkasse erstellt jährlich einen Stellenplan, der dem Verwaltungsrat, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zur Kenntnis vorgelegt wird.

| Ziel | Umsetzungsmaßnahme | Zeitraum | Status |
|---|--|----------|---------------|
| Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen | Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit | laufend | implementiert |
| Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen | Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und Bereitstellung eines Telearbeitsplatzzuganges | laufend | implementiert |

Diversität und Chancengerechtigkeit

Die Altersstruktur des Vorstands der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt. Eine Zulassung als Vorstand ist von beruflichen Qualifikationsnachweisen abhängig, die eine Mindestzahl von Berufsjahren bedingen. Im Verwaltungsrat als Kontrollorgan liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 8,33 Prozent.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Als ein Entwicklungsfeld sehen wir die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Rund 57 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an den Führungskräften in der ersten Führungsebene liegt aktuell bei 5 Prozent. Für die weitere Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte in der Kreissparkasse engagieren wir uns umfassend. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schaffen wir durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und Homeoffice.

Die Wirkung der skizzierten Maßnahmen der Kreissparkasse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist differenziert zu betrachten: Während der Anteil an Frauen in fachlichen und disziplinarischen Führungspositionen durch konsequente Personalentwicklung und transparente, vornehmlich hausinterne Stellenbesetzungsverfahren zunehmend steigt, befinden sich die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit oder die Inanspruchnahme der Leistungen der Initiative "Beruf und Familie im Hansebelt gGmbH" noch in der Etablierungsphase.

Die weiteren in diesem Zusammenhang geschlossenen Dienstvereinbarungen schaffen weitere flexible Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und werden in Abhängigkeit zu privaten und beruflichen Gegenarbeiten unterschiedlich intensiv genutzt.

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

| Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften | Anzahl gesamt | Geschlecht | | Alter | | |
|--|---------------|------------|----------|--------|---------|--------|
| | | männlich | weiblich | < 30 J | 30-50 J | > 50 J |
| Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden) | 569 | 244 | 325 | 106 | 233 | 230 |
| Vorstand | 2 | 2 | | | 0 | 2 |
| Führungskräfte | 20* | 19 | 1 | | 8 | 12 |
| Vorjahr | | | | | | |
| Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden) | 604 | 255 | 349 | 128 | 231 | 245 |
| Vorstand | 3 | 3 | | | 1 | 2 |
| Führungskräfte | 19 | 16 | 3 | | 9 | 10 |

| Kontrollorgane und Eigentümer | Anzahl gesamt | Geschlecht | | Alter | | |
|-------------------------------|---------------|------------|----------|--------|---------|--------|
| | | männlich | weiblich | < 30 J | 30-50 J | > 50 J |
| Verwaltungsrat | 12 | 11 | 1 | | 5 | 7 |
| Vorjahr | | | | | | |
| Verwaltungsrat | 12 | 9 | 3 | | 4 | 8 |

→ 5* % Weibliche Führungskräfte

→ 8,33 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder

* nur auf die 1. Führungsebene bezogen

Auf Gesamthausebene (1.-3. Führungsebene) ergibt sich eine Frauenquote in Führungspositionen von 21,74 %.

Familie und Beruf

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Kreissparkasse 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.

Mehr als 36,03 Prozent unserer Beschäftigten nutzten 2018 Teilzeitangebote. Ergänzend zur Elternzeit bietet die Kreissparkasse zudem eine betriebliche Elternzeit von einem Jahr an. Sie soll die Kinderbetreuung in den ersten Lebensjahren erleichtern und im Anschluss die Fortführung der beruflichen Entwicklung ermöglichen.

Seit dem Jahr 2017 ist die Kreissparkasse darüber hinaus Mitgesellschafterin der Initiative "Beruf und Familie im Hansebelt gGmbH", die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch in bestimmten Situationen die Betreuung der Kinder durch qualifizierte Erzieherinnen und Erzieher im eigenen Haus ermöglicht. Dadurch ist die Betreuung der Kinder auch in Situationen gegeben, in denen die Eltern beruflich stark eingebunden sind.

H16 Familie und Beruf

| Inanspruchnahme von Elternzeit | Anzahl | 2018 | | Vorjahr | | |
|--|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | | Männer | Frauen | Anzahl | Männer | Frauen |
| Beschäftigte gesamt | 569 | 244 | 325 | 604 | 255 | 349 |
| Davon: Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit) | 205 | 14 | 191 | 195 | 14 | 181 |
| Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr | 32 | 6 | 26 | 38 | 8 | 30 |
| Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr | 11 | 6 | 5 | 22 | 8 | 14 |

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

| |
|--|
| Variable Arbeitszeit |
| Beschäftigte mit Sonderurlaub und familienfreundlichen Angeboten ; z.B. Homeoffice, Teilzeit in Elternzeit |
| Betriebliche Elternzeit: ein Jahr direkt im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit |
| Alternierende Telearbeit |
| Mitglied bei Beruf und Familie im Hansebelt gGmbH seit 01.01.2017 |

Gesundheitsförderung

Mit einem umfassenden Angebot fördert die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg die Gesundheit ihrer Beschäftigten, etwa durch ergonomische Arbeitsplätze, Zeitgutschriften für Gripeschutzimpfungen, betriebsärztliche Betreuung und Betriebssport.

Ein Schwerpunktthema ist die Ergonomie am Arbeitsplatz – sie ist ein wichtiger Baustein für gesundes Arbeiten. Alle Arbeitsplätze in der Kreissparkasse sind ergonomisch ausgestattet. Durch konkrete Angebote schaffen wir ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld: So passen wir beispielsweise bei entsprechendem Bedarf die Möblierung von Büros an oder fördern Bildschirmarbeitsplatzbrillen. Seit Februar 2016 werden neu einzurichtende Arbeits- und Beratungsplätze grundsätzlich mit elektro-motorisch höhenverstellbaren Tischen ausgestattet. Im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung werden unter anderem Sehkraftuntersuchungen sowie die Einweisung in das ergonomische Arbeiten angeboten. Im vergangenen Jahr wurden 157 Stunden für betriebsärztliche Untersuchungen aufgewendet.

Verschiedene Betriebssportgruppen, beispielsweise im Squash, Schwimmen oder Bowling, sowie auch einzelne Sportveranstaltungen zum Laufen oder Drachenbootrennen motivieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten. Insgesamt 48 Beschäftigte beteiligten sich 2018 am Betriebssport.

H17 Gesundheitsförderung

| Gesundheitsförderung | Maßnahmen | Anzahl | Nutzer |
|---|--|--------------------|--------|
| Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung | Grundlagen der Geschäftsorganisation und in den Richtlinien für das Personalmanagement | | |
| Betriebsärztliche Betreuung | Betriebsärztlicher Dienst Norddeutschland GmbH, Lübeck | 157 Stunden | k.A |
| Betriebssportangebote | Beispiele: Kegeln, Squash, Schwimmen, Schießen, Volleyball, Einzelveranstaltungen: Laufen, Drachenboot | 5 | 48 |
| Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung | | alle Arbeitsplätze | |
| Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot | | keine | |

→ 5,07 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter und fördern das lebenslange Lernen. Die Kreissparkasse bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an.

Hierdurch eröffnen wir unseren Beschäftigten langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses. Nach der Ausbildung bieten wir vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung zum Sparkassenfachwirt oder Sparkassenbetriebswirt an. Ausgewählten Beschäftigten fördern wir das Studium zum Bachelor of Science an der verbundeigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe oder auch an einer anderen Bildungseinrichtung.

Im Bereich der Digitalisierung setzen wir neben der Wissensvermittlung zu neuen Kundenanwendungen wie z. B. die Sparkassen-App, das kontaktlose Bezahlen mit dem Smartphone über „KWITT“, die Fotoüberweisung oder das elektronische Postfach auch auf die weitere Integration mobiler Endgeräte in den Arbeitsalltag der Beschäftigten, um ihre Sicherheit im Umgang mit diesen Geräten zu fördern.

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

| Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen | Anzahl gesamt | Alter | | |
|---|---------------|--------|---------|--------|
| | | < 30 J | 30-50 J | > 50 J |
| Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen | 569 | 106 | 233 | 230 |
| Personentage für Fortbildung | 1.678 | | | |
| Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern) | 8* | | | |
| Vorjahr | | | | |
| Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen | 403 | n.E. | n.E. | n.E. |
| Personentage für Fortbildung | 2.113 | | | |
| Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern) | 3* | | | |

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **456.043 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in: **3 Tage**

Art der Weiterbildungsangebote

*7 Bachelorstudiengänge, 1 Masterstudiengang

Aus technischen Gründen ist es nicht möglich, für das Vorjahr Angaben zu den Altersklassen zu erheben.

6 Sozialbelange

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Die Kreissparkasse trägt als kommunales und regional verankertes Kreditinstitut durch ihren gemeinnützigen Auftrag in vielfältiger Weise zum Gemeinwohl bei. Durch dieses hohe Engagement steht sie im regelmäßigen Austausch mit ihren Stakeholdern. Vor diesem Hintergrund sehen wir keine wesentlichen Risiken im Bereich Sozialbelange.

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Die Kreissparkasse ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeiter sind in der Region verwurzelt. Als kommunal verankertes Kreditinstitut haben wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden und unserem Träger, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern in der Region.

Unsere Anspruchsgruppen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kundinnen und Kunden
- Träger
- Geschäftspartner
- Lokale Institutionen
- Bürgerinnen und Bürger
- Zivilgesellschaftliche Akteure
- Nichtregierungsorganisation

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

| Zielgruppe/Anspruchsgruppe | Anzahl Dialoge | Art des Dialogs | Anzahl Teilnehmende | Wesentliche Themen/Inhalte | Ergebnisse |
|---|----------------|--|---------------------|--|--|
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 4 | Personalversammlung, Betriebsfest, Vertriebsauftakt, Eulenspiegel-Festspiele | 1.052 | Wirtschaftliche Situation der KSK - Rück- und Ausblick. Mitarbeiter-Incentive | |
| Kundinnen und Kunden | 5 | Privat- und Firmenkundenveranstaltungen zu Fachthemen, Veranstaltung zur Vergabe des PS-Zweckertrages, Eröffnung des SparkassenCenters Büchen, Pensionärsausflug | 1.043 | Diverse Fachthemen | |
| Geschäftspartner | 3 | Veranstaltung Cyberversicherung mit der Provinzial Nordwest, Steuerberaterfrühstück, Teilnahme an Eulenspiegel-Festspielen | 101 | Information über Cyberkriminalität, Themen für Steuerberater | |
| Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider) | 2 | Klausurtagung, Teilnahme an Eulenspiegel-Festspielen | 18 | Strategische und wirtschaftliche Ausrichtung der Kreissparkasse 2016 | Vorbereitung des Geschäftsjahres |
| Breite Öffentlichkeit/Bürger | diverse | vier Voting-Projekte (Abstimmung von Öffentlichkeit) Wir bewegen S.-H. 3 Gewerbeschauen/Messen Diverse Veranstaltungen | n.e. | Spenden / Sponsoring Information | Veröffentlichungen in unterschiedlichen Medien und Präsenz bei Veranstaltungen |
| Meinungsbildner | diverse | Pressekonferenzen und -Gespräche z.B. Bilanzpressekonferenz, Bürgermeistertalk | ca. 65 | Austausch zu aktuellen Themen; Spenden/ Sponsoring und andere Unterstützung regional; Austausch auf regionaler Ebene | Veröffentlichungen in unterschiedlichen Medien; Abstimmung über regionale Themen |

| Zielgruppe/Anspruchsgruppe | Anzahl Dialoge | Art des Dialogs | Anzahl Teilnehmende | Wesentliche Themen/Inhalte | Ergebnisse |
|--|----------------|---|---------------------|----------------------------|------------|
| Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden) | diverse | z. B. IHK, diverse wirtschaftliche Vereinigungen und Gewerbevereine | | | |

Wesentlichkeitsprüfung

Die Integration von Anspruchsgruppen in den Nachhaltigkeitsprozess steht momentan nicht im Fokus.

Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen

Die Kreissparkasse spendet nur an gemeinnützig anerkannte Organisationen und Vereine. In den Rahmenbedingung für die Antragstellung zu einer Förderung durch die Kreissparkasse ist eine Förderung von politischen bzw. politisch nahestehenden Institutionen explizit ausgeschlossen.

Beitrag zum Gemeinwesen

Die Geschäftstätigkeit der Kreissparkasse sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft zugute.

Nur wenn es dem Kreis Herzogtum Lauenburg gut geht, können wir als regional verankertes Kreditinstitut erfolgreich sein. Deshalb entwickeln und fördern wir zielgerichtete Initiativen, um gute Bedingungen für das Leben und Arbeiten in der Region zu schaffen. Der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit ermöglicht uns die Förderung kultureller und sozialer Einrichtungen hier vor Ort. So haben wir im vergangenen Jahr insgesamt 701.600 Euro für gesellschaftliche Aufgaben zur Verfügung gestellt. Sie flossen in zahlreiche einzelne Projekte und Initiativen, aber auch in dauerhafte Engagements.

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg unterstützte in 2018 die Gewerbeschauen / Messen Ratzeburg, Lauenburg und Schwarzenbek mit einem Sponsoring.

H20 Beitrag zum Gemeinwesen

| Beitrag zum Gemeinwesen | Volumen in € | Vorjahr |
|--|-------------------|-------------------|
| Ertragsabhängige Steuerzahlungen | 10.706.014 | 8.316.737 |
| Personalaufwand | 37.331.826 | 36.484.849 |
| Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt | 1.931.600 | 867.000* |
| <i>Davon: Soziales</i> | 238.700 | 164.300 |
| <i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i> | 90.800 | 57.600 |
| <i>Davon: Kultur</i> | 309.000 | 255.800 |
| <i>Davon: Sport</i> | 87.100 | 101.000 |
| <i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i> | 15.100 | 57.000 |
| <i>Davon: Umwelt</i> | 51.700 | 1.300 |
| <i>Davon: Sonstiges</i> | 1.230.000* | 230.000 |
| Auftragsvergaben an regionale Unternehmen | 5.762.657 | 5.878.000** |
| Gesamt | 55.732.097 | 51.546.586 |

* Spende in das verbrauchbare Vermögen der Kreissparkassenstiftung in Höhe von 230.000 EUR zur Förderung gemeinnütziger Projekte über die Kreissparkassenstiftung und einer Zustiftung in das Stiftungskapital in Höhe von 1.000.000 EUR

** Gemäß interner Auswertung

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Wir sind der verlässliche und führende Finanzpartner für die Menschen, die Unternehmen und Kommunen im Kreis Herzogtum Lauenburg. Rund 86.500 Girokonten von Privatkunden werden bei uns geführt. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die aktive Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit. Mit dem Basiskonto nehmen wir unsere Verantwortung zur Integration von Menschen ins Wirtschaftsleben wahr. Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Überziehung möglich ist. Im Berichtsjahr waren knapp 3.000 der 86.500 Privatgirokonten Basiskonten.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen für alle Menschen und Unternehmen in der Region ist Teil unseres gesetzlichen Auftrags, den wir umfassend erfüllen. Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 18 Filialen überall im Geschäftsgebiet persönlich erreichbar. An insgesamt 15 SB-Standorten stehen modernste Geräte zur Verfügung. Mit 68 Geldautomaten, davon 24 Ein- und Auszahlungsautomaten, sowie 29 Kontoauszugsdruckern und 51 Kontoserviceterminals stellen wir die Versorgung mit Finanzdienstleistungen in der Region sicher.

Digitale Zugänge stärker nachgefragt

Die Nutzung der digitalen Zugangswege zur Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist auch im vergangenen Jahr gestiegen. Rund 46.000 bzw. 56 Prozent unserer Kundinnen und Kunden haben ihr Konto für das Online-Banking freigeschaltet. Unsere moderne Internet-Filiale ist ein wichtiger Kontaktpunkt für unsere Kunden. Einfache Bankgeschäfte werden überwiegend online erledigt, immer häufiger geschieht dies auch vom Tablet und Smartphone.

2018 nutzten beispielsweise mehr als 16.000 Kundinnen und Kunden die Sparkassen-Apps, über die wir auch moderne Funktionalitäten wie "Kwitt" und die "Fotoüberweisung" bereitstellen. Mit "Kwitt" lassen sich zum Beispiel kleinere Geldbeträge schnell und einfach zwischen zwei Smartphones transferieren. Mitte 2018 haben wir das "Multibanking" im OnlineBanking eingeführt. Die Multibankenfähigkeit bietet unseren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, auch Konten und Depots, die bei anderen Kreditinstituten geführt werden, sowie paydirekt und PayPal im OnlineBanking zu nutzen.

In allen Filialen steht außerdem ein kostenloser WLAN-Zugang zur Verfügung. Mit diesem Angebot möchten wir unter anderem auch die Beratungsqualität erhöhen, denn die Beraterinnen und Berater können ihren Kunden so vor Ort Online-Anwendungen besser erläutern oder ihnen zum Beispiel bei der Handhabung behilflich sein.

Die Abwicklung alltäglicher Finanzgeschäfte ist in den Filialen der Kreissparkasse natürlich weiterhin möglich und wird für die Kunden noch komfortabler gestaltet. An vielen Standorten gibt es bereits sogenannte Cash-Recycling-Automaten, an denen Kunden nicht nur Geld abheben, sondern auch einzahlen können.

Investitionen in Filialnetz und Beratungsqualität

Unser Kerngeschäft ist und bleibt die persönliche, kompetente Beratung unserer Kundinnen und Kunden. Das Filialnetz der Kreissparkasse passen wir dem veränderten Nutzungsverhalten unserer Kunden an. Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg investiert in den Ausbau der Beratung an Standorten in zentralen Orten. In 2018 haben wir den Neubau des Sparkassencenters in Büchen abgeschlossen.

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

| Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen | Anzahl | Vorjahr |
|---|--------|---------|
| Privatgirokonten gesamt | 86.429 | 86.253 |
| Davon: Basiskonten | 2.947 | 2.920 |

| Räumliche Nähe und digitale Zugänge | Anzahl | Vorjahr |
|-------------------------------------|--------|---------|
| Filialen (personenbesetzt) | 18 | 18 |

| Räumliche Nähe und digitale Zugänge | Anzahl | Vorjahr |
|--|--------|---------|
| SB-Filialen | 15 * | 15 |
| SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals) | 80 | 93 |
| Geldausgabeautomaten | 44 | 46 |
| Ein- und Auszahlungsautomaten | 24 | 21 |
| Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking | 45.997 | 42.630 |
| Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps | 15.677 | 13.570 |

* davon 5 Standorte ausschließlich mit Geldausgabeautomaten

Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Unsere Produkte und Dienstleistungen machen wir für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich. Schrittweise erweitern wir zum Beispiel unsere barrierefreien Bankdienstleistungen. Wir erleichtern beispielsweise älteren, in der Beweglichkeit eingeschränkten Menschen durch einen regelmäßigen Shuttleservice an drei Standorten den Besuch in der Filiale.

Weiterhin bieten wir unseren Kunden ein barrierefreies Online-Banking. Damit haben auch sehbehinderte Menschen die Chance, ihr Banking einfach online abzuwickeln. Sowohl die Log-in-Seite als auch das OnlineBanking selber entsprechen den besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe. Alle Inhalte und Funktionen sind leicht und schnell zugänglich. Die Sparkassen lösen das zum Beispiel über ausreichend große Schrift, verständliche (Link-)Texte, kontrastreiche Textfarben und eine einfache Seitennavigation. Die zuverlässige Barrierefreiheit der Internetfilialen wurde in 2017 beim BITV-Test der BIK bestätigt. Die Sparkassen erreichten 91,25 von 100 möglichen Punkten für ihr OnlineBanking. Ab einem Punktestand von 90 gilt die Website als barrierefrei.

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

| Barrierefreiheit in der Sparkasse | Anzahl |
|--|--------|
| Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten | 33 |
| <i>Davon:</i> rollstuhlgerecht | 4 |
| <i>Davon:</i> sehbehindertenunterstützend | 19 |

7 Achtung der Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg ist als Anstalt öffentlichen Rechts gemeinwohlorientiert. Die im TvöD und im Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Regelungen zu den Arbeitnehmerrechten gehen deutlich über die national und international anerkannten Mindeststandards zu Arbeitnehmerrechten hinaus. Vor dem Hintergrund werden keine Risiken bezüglich der Achtung von Menschenrechten gesehen.

Achtung der Menschenrechte

Für die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg gehören die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit zu ihrem Selbstverständnis. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes. In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter.

Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

Die Kreissparkasse hat in 2018 eine Leitlinie für das Beschaffungswesen verabschiedet. Als Mindeststandards für unsere Vertragspartner wurden unter anderem die Einhaltung der internationalen Menschenrechte und die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der gültigen nationalen Bestimmungen definiert.

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance und Korruptionsbekämpfung

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als wesentliche Risiken sind hier insbesondere Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes inkl. Einhaltung des Verbotes des (versuchten) Insiderhandels und der (versuchten) Marktmanipulation, Vorgaben zu Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungen sowie sonstigen strafbaren Handlungen, zum Datenschutz, Verbraucherschutzvorgaben sowie weitere rechtliche Regelungen und Vorgaben, soweit sie vom Institut unter Compliance-Gesichtspunkten als wesentlich eingestuft werden, zu nennen.

Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, das heißt, dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Die Sparkasse verfügt über eine Compliance-Funktion, um den Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, entgegenzuwirken.

Daneben sind Regeln zu Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Die Compliance-Funktion hat darauf hinzuwirken, zu überwachen und zu bewerten, dass die Sparkasse wirksame Verfahren zur Einhaltung der für das Institut wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben sowie entsprechende Kontrollen implementiert. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen. Die Compliance-Funktion ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Die Sparkasse ist verpflichtet, die organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, um Interessenkonflikte vorzubeugen.

Es ist Aufgabe der Compliance-Funktion, dafür Sorge zu tragen, dass Interessenkonflikte vermieden werden bzw. unvermeidbaren Interessenkonflikten ausreichend Rechnung getragen wird. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Wahrung der Kundeninteressen. Weiter unterstützt und berät sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Compliance erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet. In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Schulungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

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

Unter Einbindung des Verwaltungsrates hat die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg zudem einen Corporate-Governance-Kodex erarbeitet.

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

| Umsetzung von Compliance | Status |
|--|---------------|
| Abteilung Compliance | implementiert |
| Compliance-Beauftragter | vorhanden |
| Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung | regelmäßig |
| Compliance-Bericht an Vorstand und Verwaltungsrat | regelmäßig |

Impressum

Herausgeber

Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg
Am Markt 4-5
Ratzeburg
Tel.: 04541 / 88 10 10 10
E-Mail: info@ksk-ratzeburg.de
<https://www.ksk-ratzeburg.de>

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