



Nichtfinanzieller Bericht der Kreissparkasse Saarlouis in Form einer DNK- Entsprechenserklärung zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-RUG

Berichtsjahr	2017
Leistungsindikatoren-Set	GRI-SRS
Kontakt	Vorstandssekretariat Wolfgang Bonaventura Bettina Ehl Kleiner Markt 66740 Saarlouis 06831/442-2257 06831/442-2541

Allgemeine Informationen

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

Die Kreissparkasse Saarlouis (KSK) ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Saarlouis. Wir betreiben alle banküblichen Geschäfte, soweit es das Saarländische Sparkassengesetz (SSpG), die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen oder die Satzung vorsehen. Träger ist der Landkreis Saarlouis. Die KSK hat gemäß ihrer Satzung die Aufgabe, vorrangig in ihrem Geschäftsgebiet, dem Landkreis Saarlouis, die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungsschichten und der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstandes, mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Allerdings ist die besondere Wettbewerbssituation als Grenzlandsparkasse sowie der räumlichen Nähe zur Großregion Saar-Lor-Lux zu beachten. Hier betätigen sich die in direktem Wettbewerb zur Sparkasse agierenden Kreditinstitute in der Regel überregional und betreiben landkreisüberschreitend alle banküblichen Geschäfte. Diesem Konkurrenzdruck müssen wir entsprechend Rechnung tragen. Vor diesem Hintergrund versorgen wir auch natürliche und juristische Personen saarlandweit sowie in der vorstehend beschriebenen Region mit Bankdienstleistungen.

Gemessen an der Bilanzsumme von rund 3,7 Mrd. €, Kundenforderungen und Kundenverbindlichkeiten in Höhe von 2,7 Mrd. € bzw. 2,8 Mrd. € ist die KSK die zweitgrößte Sparkasse im Saarland.

Der öffentliche Auftrag ist im SSpG niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert. 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. Mit unserer Geschäftstätigkeit fördern wir die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Wir verwenden die Kundeneinlagen zur Refinanzierung von Krediten an KMU's, Privatpersonen und Kommunen. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine risikobewusste Geschäftspolitik. Wir kennen unsere Kunden persönlich und betreuen sie langfristig. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns fair und respektieren die Gesetze.

Um dem öffentlichen Auftrag gerecht zu werden, unterhalten wir 37 Geschäftsstellen, 20 SB-Standorte, 4 Finanzierungs-, 1 Firmenkunden-, 4 Gewerbekunden-, 4 Vermögensmanagement- und 1 Vermögens- und Vorsorgemanagementcenter für gewerbliche Kunden sowie 1 Private Banking und 1 Immobilien- und Versicherungszentrum. Unseren 752 Mitarbeitern bieten wir einen sicheren Arbeitsplatz. Mit 8,7 Mio. € sind wir ein bedeutender Steuerzahler in der Region. Die im Berichtsjahr in Höhe von 21,3 Mio. € erteilten Investitionsaufwendungen und Betriebskosten fließen überwiegend an regionale Betriebe. Daneben unterstützen wir den Landkreis Saarlouis jährlich mit einer Ausschüttung und fördern rund 350 regionale Projekte. Alles Weitere finden sie unter www.ksk-saarlouis.de.

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.

Aus unserem Selbstverständnis heraus sind wir bestrebt, durch unsere unternehmerische Haltung, die angebotenen Produkte sowie gesellschaftliche Initiativen den Nachhaltigkeitsansatz im täglichen Handeln zu integrieren. Nachhaltiges Handeln sehen wir als Chance, die angemessene und ausreichende Versorgung aller Bevölkerungskreise mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicherzustellen und den langfristigen Wohlstand der Region weiter zu fördern.

Diesen Nachhaltigkeitsansatz haben wir in der Geschäftsstrategie unter der Überschrift „Nachhaltigkeit als ständiger Auftrag“, verankert: Wir richten uns mit einem differenzierten Angebot umfassender Finanzdienstleistungen an Privat-, Gewerbe- und Firmenkunden und bleiben verlässlicher Partner des Mittelstandes und der Kommunen. Als Vertriebsparkasse liegt unser Hauptaugenmerk in einer optimalen, d.h. am Kundenbedarf ausgerichteten, ganzheitlichen Beratung. Wir legen Wert auf eine hohe Servicequalität, kompetente Beratung, regionale Nähe, den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden sowie schlanke Prozesse und motivierte Mitarbeiter. Unser gesellschaftliches und soziales Engagement dokumentiert die Verbundenheit zum Landkreis Saarlouis. Diese wird vor allem durch die Förderung der regionalen Wirtschaft sowie sozialer und gesellschaftlicher Projekte, z.B. durch Stiftungen, Spenden und Sponsoring, zum Ausdruck gebracht.

Auf der Basis unseres Verständnisses einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Risikokultur streben wir ein kontinuierliches, organisches und qualitatives Wachstum aus dem Kundengeschäft an. Ein alleiniges quantitatives Wachstum zu Lasten von Risiko und Ertrag entspricht nicht unseren Zielvorstellungen.

In unseren Unternehmensleitlinien haben wir folgende Nachhaltigkeitsleitsätze formuliert:

1. Wir bekennen uns zu unserem öffentlichen, gesellschaftlichen 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 für bessere Lebensqualität vor Ort.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement konzentriert sich demnach auf folgende Handlungsfelder:

- Bankbetrieb (Ressourcen und Umwelt) mit dem Fokus auf Energie, Wasser, Abfall und Papier
- Personal
- Kunden (Produkte & Dienstleistungen)
- Gesellschaftliches Engagement

Auf dieser Basis hat das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ Entwicklungspotenziale für die Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsleistung identifiziert und in Abstimmung mit dem Vorstand einen Ziel- und Maßnahmenkatalog erstellt. Auf die Inhalte wird unter Kriterium 3 näher eingegangen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird regelmäßig im „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ überprüft.

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.

Kreditinstitute stehen einer Vielzahl von Veränderungen gegenüber. Besonders die voranschreitende Digitalisierung, die demografische Entwicklung, aufsichtsrechtliche Themenstellungen, das Niedrigzinsumfeld sowie ein geändertes Kundenverhalten wirken sich wesentlich auf unsere Geschäftstätigkeit aus.

Der enorme Vertrauensverlust der Finanzbranche in der Gesellschaft stellt ebenso eine große Herausforderung dar. Wir begegnen ihm durch verantwortungsbewusstes und transparentes Handeln und eine wirksame Begrenzung der Risiken. Qualität ist unser oberstes Ziel in der Kundenberatung. Unser ganzheitlicher Beratungsansatz ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu unterstützen. Das Verständnis einer ganzheitlichen Beratung umfasst auch die Berücksichtigung sozialer, ökologischer und weiterer ethischer Werte unserer Kunden. Daneben setzen wir dabei auf unser tragfähiges und solides Geschäftsmodell und unseren öffentlichen Auftrag.

Der demografische Wandel bedeutet auf der Kundenseite, dass der Anteil der älteren Kunden steigt und auch im Kreis Saarlouis ein Bevölkerungsrückgang prognostiziert wird. Gleichzeitig haben sich die Erwartungen, insbesondere der jungen Menschen, stark gewandelt.

Den Herausforderungen der Digitalisierung begegnen wir vor allem mit einem breitgefächerten Multikanalangebot und modernen IT-basierter Beratungssysteme (z.B. OSPlus-neo).

Auf der Mitarbeiterseite hingegen spiegelt sich der demografische Wandel vor allem in der Gewinnung und der Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte wider. Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren. Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei.

Das anhaltende Niedrigzinsumfeld und die weiterhin stattfindende Regulierung führen zu starken Belastungen in der Finanzbranche, denen wir mit konsequenten Effizienzsteigerungen und einem striktem Kostenmanagement begegnen.

Der Einhaltung von Recht und Gesetz und vor allem den Anforderungen des Verbraucherschutzes, messen wir einen hohen Stellenwert bei. Dies wird durch eine angemessene Organisationsstruktur im Bereich Compliance sichergestellt, durch die wir eine Minimierung der Rechtsrisiken für unser Haus erreichen wollen.

Als Sparkasse setzen wir uns für eine zukunftsfähige Entwicklung des Landkreises Saarlouis ein. Nur wenn es der Region gut geht, können wir erfolgreich sein und Leistungen für Menschen und Wirtschaft bereitstellen. Nachhaltiges Handeln, d. h. an die Zukunft zu denken und in die Zukunft zu investieren, ist in dieser Hinsicht eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

Wesentliche ökologische Risiken sehen wir rein aufgrund unserer Geschäftstätigkeit nicht. Allerdings sehen wir die Chance, durch einen effizienten Ressourceneinsatz im Bankbetrieb, den ökologischen Fußabdruck zu verringern und so einen Beitrag zum Erhalt unserer Lebensgrundlage zu leisten.



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.

Das Ziel der Kreissparkasse Saarlouis ist es, sich in den Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Für die einzelnen Handlungsfelder hat das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ erstmals für das Geschäftsjahr 2018 unter Berücksichtigung ökonomischer Kriterien eine Ziel- und Maßnahmenplanung aufgestellt, die vom Vorstand genehmigt wurde.

Nicht nur im Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“, sondern quer über alle Bereiche ist die Umsetzung des öffentlichen Auftrages unser primäres Ziel.

Im Handlungsfeld „Bankbetrieb“ möchten wir den ressourcenschonenden Energieeinsatz weiter forcieren und den Energieverbrauch bei unseren Gebäuden reduzieren. Weiterhin möchten wir den Anteil des Strombezugs aus erneuerbaren Energiequellen auf 100% steigern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Daher möchten wir im Handlungsfeld „Personal“ deren Arbeitsfähigkeit sicherstellen und Qualifikationen der Mitarbeiter weiter ausbauen. Auch unser betriebliches Gesundheitsmanagement wollen wir durch die Fortführung des Projektes „Weight Watchers At Work“ weiter ausbauen.

Im Handlungsfeld Kunden (Produkte & Dienstleistungen) ist die Qualitätssicherung in der Kundenberatung unser oberstes Ziel. Hierzu werden wir konkrete Qualifizierungsmaßnahmen für die Berater definieren.

Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wird regelmäßig im „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ überprüft. Zusätzlich ist der Rückblick auf die Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahres ein Baustein der operativen Planung für das Folgejahr.

Daneben konkretisieren wir unsere langfristig und gemeinwohlorientiert ausgerichtete Geschäftspolitik durch den Einsatz eines Kennzahlensystems in unserem internen Strategiehandbuch, in dem die Ziele quantifiziert werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als Finanzdienstleister erbringen wir den größten Teil unserer Wertschöpfung noch selbst. Diese konzentriert sich auf den Bankbetrieb. Die Wertschöpfungskette besteht vor allem aus Marketing (Produktidee, -gestaltung und Preis) sowie dem anschließenden Vertrieb. Am Ende der Wertschöpfungskette steht das Controlling, welches Ertrag und Kosten auf den Prüfstand stellt. Unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten spielt das Management des Reputationsrisikos eine entscheidende Rolle bei der Steuerung von Geschäftsvorgängen entlang unserer Wertschöpfungskette.

Daneben haben wir uns darauf konzentriert, die Digitalisierung weiter voranzutreiben. Hierzu gehört, unsere Kunden dazu zu animieren, Online-Banking, die Sparkassen-Apps oder auch das elektronische Postfach verstärkt zu nutzen, um bedeutende Informationen papierlos zu erhalten. Auf diese Weise konnte der Papierverbrauch und die mit dem Versand verbundenen Emissionen reduziert werden.

Wir setzen auf eine qualitative hochwertige und verständliche Kundenberatung. Dadurch sehen wir die Chance, dass unsere Kunden die Finanzprodukte erhalten, die auf ihre ganz persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Als Dienstleistungsunternehmen spielt der Einkauf von Produkten und Waren eine eher untergeordnete Rolle. Gleichwohl sind wir bestrebt, neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Spezielle Einkaufsrichtlinien existieren nicht, da wir vorrangig unsere Materialien bei unseren Verbundunternehmen beziehen.

In 2017 haben wir hauptsächlich mit der Sparkassen-Einkaufsgesellschaft zusammengearbeitet. Auf der Einkaufsplattform sind mehr als 2.000 umweltfreundliche Bürobedarfsartikel und mehr als 12.000 umweltverträgliche Artikel gelistet. Zudem haben wir unsere Mitarbeiter noch stärker dazu angehalten, auf einen nachhaltigen Umgang mit Büromitteln zu achten.

Im 1. Quartal 2018 werden wir die Materialverwaltung an einen regionalen Dienstleister outsourcen und auf eine browserbasierte Lösung umstellen. Bei der Auswahl lag der Fokus neben kurzen Wegen und ökonomischen Vorteilen auch darauf, dass der Dienstleister selbst bei der Auswahl der Materialien ökologische Kriterien zu Grunde legt und das Thema „Nachhaltigkeit“ in seiner Unternehmensphilosophie fest verankert hat.

Für Druck- und Kopiervorgänge verwenden wir ausschließlich umweltschonende Papiersorten, welche mit dem EU-Ecolabel (EU-Blume) bzw. FSC-Siegel ausgezeichnet sind. Für die Erstellung der Kontoauszüge verwenden wir ausschließlich das umweltschonende Thermopapier „DuraLeaf Optima“, welches 100%-ig bisphenolfrei produziert wird.

Aus unserem Selbstverständnis ist Regionalität ein wesentliches Beschaffungskriterium, das zur Wirtschaftsförderung in der Region und zur Reduktion von Emissionen durch entsprechend kurze Wege beiträgt. Durch eigene Investitionen vor Ort und Kredite an heimische Unternehmen und öffentliche Institutionen gibt die Kreissparkasse Saarlouis dem lokalen Wirtschaftskreislauf wichtige Impulse. Wir achten darauf, dass unsere Dienstleister die geltenden Bestimmungen der Menschenrechte einhalten. Unsere Ausgaben richten sich nach dem jährlich aufzustellenden Handlungskostenvoranschlag, der dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben und festgestellt wird. Zudem wird ein Investierungsplan aufgestellt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die nachhaltige Ausrichtung der Kreissparkasse Saarlouis ist eine gesamtunternehmerische Kernaufgabe, die alle Mitarbeiter gleichermaßen betrifft. Auf Vorstandsebene obliegt die Gesamtkoordination zum Nachhaltigkeitsmanagement dem Vorsitzenden des Vorstandes der Kreissparkasse Saarlouis. Zur Sicherstellung und Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen wurde ein „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ gebildet. Es übernimmt bei der Umsetzung der definierten strategischen Ziele eine Steuerungs- und Koordinationsaufgabe und legt dem Gesamtvorstand einen Ziel- und Maßnahmenplan sowie den Jahresbericht zur Zustimmung vor. Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich darüber informiert. Die Entsprechenserklärung zur nichtfinanziellen Berichterstattung wird zur Beschlussfassung vorgelegt.

6. Regeln und Prozesse

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

In der Geschäftsstrategie werden neben unserer nachhaltigen Geschäftspolitik auch unsere übergeordneten Ziele beschrieben. Die Konkretisierung und Quantifizierung erfolgt im Strategiehandbuch. Das Betriebsergebnis (nach Bewertung) ist unsere oberste Steuerungskennzahl. Damit schaffen wir u.a. die Grundlage für unsere Eigenständigkeit, sichere Arbeitsplätze und eine regelmäßige Ausschüttung.

Die Nachhaltigkeitsorientierung ist im Geschäftsbetrieb verankert. Die Dokumentation erfolgt in der „Allgemeinen Stellenbeschreibung“, in den Unternehmensleitlinien, in denen auch der Verhaltenskodex integriert ist. So bestärken wir alle Beschäftigten, hierarchieunabhängig ihr geschäftliches Handeln nachhaltig auszurichten und für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten zu sensibilisieren.

Für die Optimierung bestehender und die Umsetzung neuer Nachhaltigkeitsaktivitäten ist das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ zuständig. In diesem Jahr ist es unser Ziel, ein System zur Erfassung der Daten zum Nachhaltigkeitsmanagement weiter aufzubauen und die Prozesse im Gesamthaus zu etablieren.

Unser innerbetriebliches Vorschlagswesen regt alle Mitarbeiter dazu an, Verbesserungsvorschläge in allen Themengebieten einzubringen.

Im Rahmen eines systematischen Impulsmanagementprozesses nehmen wir die Anregungen unserer Kunden auf, beurteilen sie und setzen sie um. Regelmäßige Kundenbefragungen in verschiedenen Bereichen geben uns Aufschluss darüber, wie unsere Arbeit aus Kundenperspektive wahrgenommen wird. Die Ergebnisse sind die Basis für unser kontinuierliches Qualitätsmanagement.

Seit 2017 haben wir auch eine auf die Bedürfnisse der Kunden abgestimmte Altersvorsorge-Anwendung im Einsatz. Durch die Anschaulichkeit der Darstellung können komplexe Zusammenhänge leichter nachvollzogen werden, wodurch das Vertrauen in die Beratung und die Kompetenz der Sparkasse gestärkt wird.

Im Bankbetrieb werden bei anstehenden Neubau- bzw. Umbau- und Instandhaltungsmaßnahmen die Investitionsvorhaben auf Energieeinsparpotentiale geprüft.

Im Handlungsfeld „Personal“ haben wir zur Sicherstellung des Know-hows und zur langfristigen Unternehmensbindung entsprechende Karrierepfade definiert. Zahlreiche Aus- und Fortbildungsangebote gewährleisten hohe fachliche wie soziale Qualität.

Unsere regional und temporär begrenzten Fördermittel werden nach einheitlichen Grundsätzen an soziale, wirtschaftliche, wissenschaftliche, kulturelle und sportliche Institutionen vergeben. Wir achten darauf, dass durch unser Engagement nur legale und zulässige Zwecke gefördert werden, die einen Nutzen für das Gemeinwohl haben. Förderungen dürfen nicht als Gegenleistungen für Entscheidungen angeboten oder gewährt werden. Gleiches gilt für die Online-Spendenplattform www.gut-fuer-den-landkreis-saarlouis.de. Die Kriterien zur Vergabe von Stiftungsmitteln sind in der jeweiligen Stiftungssatzung dokumentiert.

Über den Bereich „Compliance“ wird die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen und Gesetesplichten überwacht.

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.

In unseren internen Leitlinien "Unternehmensziele, Qualitätsverständnis, Führungsleitlinie" haben wir einen Verhaltenskodex integriert, der unsere gemeinsam erstellten und verbindlich geltenden Grundsätze und Werte für den Umgang miteinander verbindlich festhält. Er umfasst auch die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit, die durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse konkretisiert werden.

Zudem orientieren sich die im Strategiehandbuch erfassten Ziele und Maßnahmen an standardisierten Leistungskennzahlen, welche regelmäßig überprüft werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass ein fortlaufender Prozess im Unternehmen stattfindet. Die Marktführerschaft zu halten und auszubauen, ist für uns von großer Bedeutung. Zur Erreichung der Ziele greift ein Bündel von strategischen Maßnahmen, deren Umsetzung fortlaufend überprüft und weiterentwickelt wird. Hierzu gehören die potenzialorientierte Vertriebsplanung und -steuerung.

Personal- und Sachaufwand bilden den größten Kostenblock unserer Sparkasse. In beiden Bereichen werden Kostenanalysen durchgeführt, um Kostensenkungspotenzial zu erkennen. Um nachhaltig zu wirtschaften, wird die Vermögensanlage in einem ausgewogenen Ertrags- und Risikoverhältnis gesteuert. Zur Standortbestimmung werden Vergleiche mit anderen Sparkassen (Betriebsvergleiche, Sachkostenmanagement, IT-Kostenanalysen) herangezogen, um Kostenunterschiede aufzuzeigen und Kostenoptimierungen vorzunehmen.

Darüber hinaus verfügt die Kreissparkasse Saarlouis über ein adäquates Compliance-Management, das die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards überwacht.

Generell streben wir an, das Kennzahlensystem in den verschiedenen Handlungsfeldern weiter auszubauen und zu professionalisieren, um eine kontinuierliche Nachhaltigkeitsentwicklung sicherstellen zu können.

Im Bereich Umwelt erfassen und analysieren wir objekt- und gesamthausbezogenen Daten zum Wasser-, Strom-, Wärme-, Papier- und Kraftstoffverbrauch sowie zum Abfall. Ein Umweltmanagementsystem haben wir derzeit noch nicht im Einsatz.

In unserem Zielsystem stellen wir sicher, dass wir durch eine entsprechende Kontinuität unsere Unternehmensziele nachhaltig erreichen. Diese passen wir jährlich im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung an die aktuellen Erfordernisse und Gegebenheiten



an. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass neben kurzfristigen Ergebniszielen auch Anreize für längerfristige Veränderungen im Sinne unserer nachhaltigen Geschäftspolitik geschaffen werden.

Im Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“ erheben wir Kennziffern zu unserem Stiftungs-, Spenden- und Sponsoringengagement und berichten regelmäßig darüber.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16 (siehe G4-56)

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

In unseren internen Leitlinien "Unternehmensziele, Qualitätsverständnis, Führungsleitlinie" haben wir einen Verhaltenskodex integriert, der unsere gemeinsam erstellten und verbindlich geltenden Grundsätze und Werte für den Umgang miteinander für unsere Mitarbeiter verbindlich festhält. Er umfasst die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit, die durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse konkretisiert werden.

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.

Die Geschäftsstrategie der KSK basiert u. a. auf einer am Kundenbedarf ausgerichteten, ganzheitlichen Beratung. Eine Vorgabe von dezidierten Produktzielen gibt es im Zielsystem grundsätzlich nicht. Daher liegt der Fokus hinsichtlich der Vergütungsstrategie eindeutig bei der fixen Vergütung. Die getroffenen Regelungen setzen keine den Zielen der Geschäftsstrategie widersprechenden Anreize. Die KSK ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Bestimmungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Die Mitarbeiter erhalten die tarifliche Vergütung einschließlich einer tariflichen bzw. einer auf Dienstvereinbarung beruhenden Sonderzahlung, die sich regelmäßig auf 12 Monatsgehälter verteilt. In Einzelfällen werden fixe, widerrufliche Zulagen gewährt. Diese sind mit der Stelle bzw. Tätigkeit verknüpft, die der Mitarbeiter zu erbringen hat.

Alle Beschäftigten können neben der fixen Vergütung als variablen Vergütungsbestandteil eine Ergebnisprämie erhalten. Die erfolgsabhängige Ergebnisprämie ist eine freiwillige Leistung, die nicht an tarifvertragliche Vereinbarungen, an ein Gewohnheitsrecht oder Ähnliches geknüpft ist und über die der Vorstand jedes Jahr neu je nach Ertragslage, der generellen betrieblichen Situation bzw. Zukunftsperspektive entscheidet.

Vorwiegend die Beschäftigten im Vertriebsbereich können neben der fixen Vergütung in untergeordnetem Umfang Provisionen aus dem Verbundgeschäft bzw. Teamprämien aus einem ziel- und wertorientierten Vergütungssystem erhalten. Aus diesen Tätigkeiten resultieren keine erhöhten Risiken für unser Institut. Schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sind hierbei nicht erkennbar, da bereits allein die fixe Vergütung dem Mitarbeiter ein seiner Stellung und der Kompetenzzuordnung angemessenes Gehalt bietet. Ebenso wenig werden durch das Vergütungssystem Anreize gegeben, bei der Erbringung von Beratungsleistungen entgegen der gesetzlichen Verpflichtungen zu agieren.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Saar und besteht aus einer Festvergütung, einer erfolgsabhängigen Ergebnisprämie sowie einer variablen Zulage für Vertriebsleistungen zugunsten der Verbundunternehmen. Zwei Vorstandsmitglieder erhalten daneben noch eine Funktionszulage. Der Erfolg des Geschäftsjahres der Sparkasse ist lediglich von geringer Bedeutung bei der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile. Nachhaltigkeitsziele bleiben noch unberücksichtigt. Darüber hinaus erhält der Vorstand ‚Pensionszusagen‘ und ihm wird ein Dienstwagen gestellt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

*Leistungsindikator GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a)
Vergütungspolitik.*

vgl. Ausführungen zu 8 "Anreizsysteme"

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38 (siehe G4-54)
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung*

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Vollzeitbeschäftigten beträgt 7,3. Über weitere Einzelheiten der Vergütungssystematik informiert der Offenlegungsbericht 2016, auf die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird im Anhang des Geschäftsberichtes 2016, S. 113 eingegangen. Beide Dokumente stehen unter www.ksk-saarlouis.de zur Verfügung.

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.

Unsere Anspruchsgruppen sind wie folgt definiert:

- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Regionale Wirtschaft
- Bürger der Region
- Kommunen
- Träger (Verwaltungsrat, kommunale Entscheidungsträger wie z.B. Kreistag)
- Aufsichtsbehörden

Die Identifikation dieser Anspruchsgruppen ergibt sich aus der unternehmerischen Tätigkeit der Sparkasse sowie der Rechtsform als Anstalt öffentlichen Rechts und des öffentlichen Auftrages. Die Kommunikation mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt auf unterschiedliche Weise. Wichtige Kommunikationswege sind der Geschäfts- und der Offenlegungsbericht sowie die CSR-Berichterstattung. Diese werden in der KSK-Internetfiliale bereitgestellt und dienen der Transparenz gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus verfügt die KSK über einen umfangreichen Internetauftritt und ermöglicht es hierdurch den Kunden, auf elektronischem Wege mit der Sparkasse zu kommunizieren.

Unsere Kunden vertrauen auf uns und unsere Leistungen. Wir nehmen daher ihre Anregungen und Wünsche ernst. Wir betrachten die Hinweise als Chance, uns im Sinne einer Qualitätsführerschaft aktiv laufend zu verbessern. So stellen die jährliche Online-Kundenbefragung sowie das Impulsmanagement weitere, wichtige Bestandteile der Kommunikation mit unseren Kunden dar. Über unser Impulsmanagement können uns unsere Kunden ihre Anregungen oder auch ihre Kritik schriftlich, telefonisch oder selbstverständlich auch persönlich übermitteln. Daneben führen wir regelmäßige Zufriedenheitsanalysen durch.

Für einen intensiven Dialog mit unseren Kunden, der regionalen Wirtschaft und den Kommunen engagieren wir uns auch außerhalb unserer Geschäftszeiten und sind vielfältig aktiv im Rahmen Veranstaltungen, Ausstellungen und Messen. Darüber hinaus stehen wir seit Jahren über das europaweite „Planspiel Börse“ im Dialog mit den örtlichen Bildungseinrichtungen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig über die Unternehmenslage und strategische Ausrichtung informiert. Zudem findet einmal jährlich eine Führungskräfteveranstaltung statt. Ein weiterer Austausch erfolgt über die zahlreichen hausinternen Gremien und Ausschüsse sowie über interne Medien, wie z.B. das KSK.net oder die jährlich erscheinende Mitarbeiterzeitung oder das jährliche Betriebsfest.

Der Verwaltungsrat setzt sich aus jeweils fünf Mitgliedern des Kreistages, fünf sachkundigen Bürgern sowie fünf Mitarbeitern der Kreissparkasse Saarlouis zusammen. Aufgrund dieser Zusammensetzung wird über das Organ „Verwaltungsrat“ auch eine regelmäßige Information des Trägers gewährleistet. Neben anlassbezogenen schriftlichen Informationen fanden in 2017 insgesamt fünf Sitzungen des Verwaltungsrates statt.

Mit den Aufsichtsbehörden kommunizieren wir i.d.R. anlassbezogen, bei Befragungen, Prüfungen oder im Rahmen des jährlichen Aufsichtsgespräches mit Vertretern der Dt. Bundesbank.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator SRS-102-44 (siehe G4-27)

Schlüsselthemen und Anliegen.

Kunden und Geschäftspartner:

- Unternehmensnachfolge: Informationsveranstaltung für interessierte Kunden
- In 2017 haben uns 216 Kundenimpulse erreicht. Wesentliche Themen betrafen hier das Wertpapiergeschäft, die geänderte Preisgestaltung bei den Privatgirokonten sowie die Bearbeitung der Reklamationen fehlerhafter Widerrufsbelehrungen von Darlehensverträgen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Gesundheitsmanagement: Ausbau und Unterstützung des Angebots: z.B. „Weight Watchers At Work“.

Bürger der Region:

Start der Online-Spendenplattform www.gut-fuer-den-landkreis-saarlouis.de: Hilfestellungen durch die Sparkasse bei der organisatorischen Umsetzung sowie finanzielle Unterstützung im Rahmen von Verdopplungsaktionen.

Regionale Wirtschaft:

Über die örtlichen Gewerbeverbände, denen auch Vertreter unserer Sparkasse angehören, wurden im Berichtsjahr keine relevanten Themenstellungen an uns herangetragen. Wir haben unser langfristiges Engagement für die regionale Wirtschaft, wie z.B. der regelmäßige Austausch mit den Unternehmen und Verbänden vor Ort, die Beteiligung an der Wirtschaftsförderung untere Saar GmbH, unser Mitwirken bei ortsansässigen Messen oder unsere Aktivitäten für den Tourismus, fortgeführt.

Kommunen:

Dem Wunsch, die Städte und Gemeinden bei der Umsetzung ihrer Vorhaben zu unterstützen und bei der Sicherstellung der Liquiditätsfähigkeit behilflich zu sein, sind wir nachgekommen. Des Weiteren sind wir in einer Gemeinde aktiv an der Ortskernsanierung mit einem Neubau einer Geschäftsstelle beteiligt.

Träger:

Dem Wunsch, den Träger mit einer Ausschüttung zu unterstützen, ist die KSK Saarlouis nachgekommen.

Aufsichtsbehörden:

Die zahlreichen und oft nachhaltigkeitsbezogenen Auflagen der Finanzaufsicht haben wir ausnahmslos umgesetzt.

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.

Als verantwortungsvoll agierendes Finanzinstitut sehen wir es als unsere Aufgabe, mit unserem Kerngeschäft, also unseren Dienstleistungen und Produkten, zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Unsere Hauptverantwortung liegt in einer effektiven Steuerung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Risiken, die mit unseren Geschäften einhergehen.

Um am Markt erfolgreich zu sein, gilt es, das Angebot derart anzupassen, dass es dem geänderten Kundenbedarf Rechnung trägt. In einer zunehmend multimedialen Welt wird der Ressourcenverbrauch weiter abnehmen. Dies geschieht durch die verstärkte Nutzung der KSK-Internetfiliale, dem komfortablen Online-Banking, den verschiedenen Banking-Apps oder durch die neue IT-Beratungsplattform OSPlus-neo.

Wichtig ist uns, dass unsere Kunden die Produkte verstehen, beherrschen und gegebenenfalls die Risiken zweifelsfrei nachhaltig tragen. Wir prüfen unser Produktportfolio fortlaufend und bei Bedarf passen wir es an. Voraussetzung für die Einführung neuer Produkte ist ein ausgewogenes Ertrags-/Risiko-Profil. Grundsätzlich ist dabei ein Einführungsprozess, unter Umständen mit einer Testphase, zu durchlaufen. Um ein nachhaltiges bzw. langfristig ausgerichtetes Wertpapiergeschäft zu gewährleisten, durchläuft jede Empfehlung einen definierten Investmentprozess, der den nachhaltigen Erfolg für den Kunden fokussiert.

Wir begleiten und fördern unsere Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien oder bei der energetischen Sanierung durch attraktive Finanzierungsmöglichkeiten, wie beispielsweise den „KSK-Energiesparkredit“. Insgesamt wurden in 2017 17 Energiesparkredite mit einem Volumen von 440 T€ nachgefragt. Gemeinsam mit der Stadt Saarlouis und der Verbraucherzentrale des Saarlandes haben wir an einer Aktionswoche zum Thema „Energetische Stadtsanierung“ teilgenommen.

Daneben engagieren wir uns für eine nachhaltige Entwicklung der Region. Dazu gehört, dass wir Firmenkunden über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg begleiten, von der Gründung über Expansion und Auslandsgeschäfte bis hin zur Nachfolge. So haben wir 59 Existenzgründer ein Finanzierungsvolumen von über 12 Mio. € bereitgestellt. Rund 200 Arbeitsplätze wurden damit geschaffen bzw. gesichert.

Unser eigene Produktpalette wird von den Produkten unserer Verbund- und Vertriebspartner ergänzt: Über die verschiedenen nachhaltigen Förderprogramme der KfW wurden insgesamt 339 Förderkredite mit einem Volumen von 27,1 Mio. € vermittelt. An nachhaltigen Wertpapierfonds unterhalten unsere Kunden insgesamt ein Volumen von 11,7 Mio. €.

Für bestimmte Kundengeschäftsbeziehungen haben wir Ausschlusskriterien für die Neuaufnahme bzw. die Pflege der Geschäftsbeziehung definiert. Wenn Kenntnis über illegale Sachverhalte bestehen, werden solche Geschäftsverbindungen nicht eingegangen. Im Weiteren werden laufend die Personenbestände überprüft, um den gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die Überwachung von Finanzsanktionen gerecht zu werden.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Derzeit hat die KSK Saarlouis aufgrund der Diversität der Geschäftsfelder keine Kriterien definiert, die eine Positiv- bzw. Negativprüfung von Finanzanlagen anhand von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) beschreiben. Der Datenbeschaffungsaufwand steht für uns nicht im Verhältnis zum Nutzen.

Eine Auswahl von Finanzanlagen wird anhand interner Richtlinien, die unter anderem auch Nachhaltigkeitsgesichtspunkte umfassen, getroffen. Diese werden jedoch nicht ausschließlich oder explizit als Kriterium geprüft. Für die Auswahl gelten dieselben Qualitäts- und Verhaltensgrundsätze, die wir im Verständnis des ehrbaren Kaufmanns unserem gesamten Geschäftsbetrieb zugrunde legen.

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.

Im Vergleich zu einem Industrieunternehmen werden bei einem Finanzdienstleistungsinstitut die natürlichen Ressourcen grundsätzlich in einem weitaus geringeren Maße in Anspruch genommen. Auch mit Blick auf unsere Geschäftstätigkeit stellt der Bereich Umwelt für uns kein wesentlicher Aspekt bei der Beurteilung unseres Unternehmens im Sinne des CSR-Umsetzungsgesetzes dar.

Dennoch ist bedingt durch die Anzahl an Mitarbeitern sowie die Anzahl der betriebenen Standorte der Bedarf an verschiedenen Ressourcen, insbesondere Energie, Wasser und Papier, auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht unerheblich. So ist gemäß der allgemeinen Stellenbeschreibung jeder Mitarbeiter dazu angehalten, mit den ihm überlassenen Arbeitsgeräten und –materialien sachgemäß, schonend und sparsam umzugehen sowie den Energieverbrauch (z.B. Heizung, Wasser, Strom usw.) möglichst gering zu halten.

Wir richten uns bei allen unseren Ausgaben nach dem jährlich aufzustellenden Handlungskostenvoranschlag, der dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben und festgestellt wird. Zudem wird ein Investierungsplan aufgestellt, der vom Vorstand genehmigt wird.

Weitere Einflussmöglichkeiten sind gegeben im Gebäudemanagement, in der Förderung von umweltfreundlicher Mobilität (z.B. Jobticket) und im Einkauf.

Wir erheben in den Kernbereichen Energie-, Wasser-, Papier- und Kraftstoffverbrauch sowie Abfall entsprechende Kennziffern, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten und um Einsparungspotenziale sowohl unter ökologischen als auch unter ökonomischen Aspekten zu erzielen.

Bzgl. des quantitativen Ressourcenverbrauchs verweisen wir auf die Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12.

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.

Da der Bereich für uns kein wesentliches Risiko darstellt, verzichten wir derzeit auf die Festlegung konkreter, qualitativer Ziele zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs. Unser strategisches Ziel im Handlungsfeld „Bankbetrieb“ ist es, durch ständige Überprüfung und Optimierung der Prozesse den Ressourcenverbrauch kontinuierlich und konsequent im gesamten Bankbetrieb zu optimieren. Hierzu gilt es, die Überwachungsmöglichkeiten zu verbessern, transparenter zu gestalten sowie auch abteilungsübergreifend zu agieren und zu kooperieren.

In 2015 wurde in Form einer Studie der DAL (Deutsche Leasing Gruppe) aufgezeigt, welche Optimierungen hinsichtlich des Flächenverbrauchs unserer Bankgebäude möglich sind. Empfehlungen werden in künftigen Projekten aufgegriffen.

Der Energieverbrauch und die Energieeffizienz innerhalb der Gebäude sind bedeutende Faktoren. So haben wir in 2015 ein Energieaudit auf Gesamthausebene durchgeführt. Die empfohlenen Verbesserungsmöglichkeiten werden unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte im Rahmen von größeren Neu-, Umbau- und Sanierungsmaßnahmen umgesetzt.

Daneben haben wir es beispielsweise geschafft, die Spitzenlast beim Stromverbrauch im größten Gebäude der Kreissparkasse Saarlouis, dem Verwaltungsgebäude in der Titzstraße, von 730 kW (1984) auf 300 kW (2016) zu reduzieren. Das entspricht einer Reduzierung von 59 %.

Darüber hinaus haben wir in den letzten Jahren bereits viele Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED bzw. Energiesparleuchten bei Ersatzinvestitionen
- Einsatz energieeffizienter Elektrogeräte
- Einbau einer energieeffizienteren sowie technisch verbesserten Brandmeldeanlage
- Beidseitige Druckfunktion als Standardeinstellung
- Anweisung, Bildschirme, Computer etc. nach Arbeitsschluss auszuschalten
- Zeitschaltung der Beleuchtung
- Teilweise Ausschaltung der Stromanlagen in größeren Gebäudekomplexen
- Aufstellen von zentralen Druckern
- Hinweis in E-Mail: „Bitte denken Sie an Ihre Umwelt, bevor Sie diese E-Mail drucken.“
- Einführung des elektronischen Postfachs für unsere Kunden zur Vermeidung von Druckoutput
- Einführung des elektronischen Archivs
- Überdachte Fahrrad-Abstellplätze zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität und des Gesundheitsmanagements
- Installation einer Photovoltaikanlage bei GS Fraulautern

Zudem haben wir uns das Ziel gesetzt, ein Arbeitsschutzmanagementsystem für das Gesamthaus aufzubauen. Dieses Projekt wird nicht nur den Arbeitsschutz insgesamt verbessern, sondern auch dabei helfen, die Prozesse bezüglich der erforderlichen Wartungs-, Instandhaltungs- und Prüfungsintervalle aller technischen Anlagen und Gebäude zu optimieren. Bereits durch die intensive Arbeit in diesem Projekt, das alle Gebäude umfasst, werden Potentiale für den effizienteren Einsatz des Anlagenbetriebes erkannt und entsprechende Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

*Leistungsindikator SRS-301-3 (siehe G4-EN1)
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Für ein Dienstleistungsunternehmen ist dieser Leistungsindikator zur Beurteilung unseres Unternehmens von geringer Relevanz. Einzig der Papier- (Drucker-, Kopierpapier und Kontoauszüge) sowie der Tonerverbrauch ist aufgrund der Größenordnung sinnvoll zu betrachten, auch wenn wir grundsätzlich auf effiziente und papierlose Prozesse achten. Alle eingekauften Papiere (Drucker-, Kopier- und Kontoauszugpapier) waren mit Nachhaltigkeits-Labeln gekennzeichnet.

Papierverbrauch innerhalb der KSK Saarlouis per 31.12.2017:

Gesamtpapierseiten (Druck und Kopien): 6.832.902 Stück
davon:
Schwarz-weiß Papierseiten: 5.789.163 Stück
Farbpapierseiten: 1.043.739 Stück

Zusätzlich wurden 19,21 t Kontoauszugdruckerpapier verbraucht. Dies entspricht ~ 11,2 Mio. Blatt.

Druckkassettenverbrauch innerhalb der KSK Saarlouis per 31.12.2017:

1.428 Stück

Die leeren Druckkassetten werden einem herstellerseitigen Rückführungsprogramm zugeführt.

*Leistungsindikator SRS-302-1 (siehe G4-EN3)
Energieverbrauch innerhalb der Organisation.*

Die Daten umfassen alle Objekte der Eigennutzung.

Per 31.12.2017:

- Stromverbrauch: 2.202.191 kWh
 - erneuerbarer Energieanteil: 46,9 %
- Im Gegenzug wurden aus der eigenen Photovoltaik-Anlage 15.217 kWh ins Stromnetz eingespeist.
- Wärmeverbrauch: 3.410.444 kWh
 - davon:
 - Gas: 2.302.596 kWh, 67,5 %
 - Öl: 214.779 kWh, 6,3 %
 - Fernwärme: 873.008 kWh, 25,6 %
 - Elektro: 20.061 kWh, 0,6 %
- Wasserverbrauch: 7.661 m³
- Kraftstoffverbrauch: Anhand der gefahrenen Gesamtkilometer bei Privat PKW's bzw. des Kraftstoffverbrauchs (Rechnungen) bei den Dienstfahrzeugen ergeben sich bei einem angenommenen Durchschnittsverbrauch von 8 l Benzin bzw. 7,1 l Diesel pro 100 km folgender Jahreskraftstoffverbrauch:
 - Diesel: 14.977 l
 - Benzin: 13.345 l
 - Gas: 2.143 kg



*Leistungsindikator SRS-302-4 (siehe G4-EN6)
Verringerung des Energieverbrauchs.*

Während der Gesamtstromverbrauch im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016 um rund 7,9 % zurückgegangen ist, hat sich der Gesamtwärmeverbrauch um 2,4 % reduziert. Der Kraftstoffverbrauch (Diesel + Benzin) ist um 2,6 % zurückgegangen. Der Verbrauch des erdgasbetriebenen Fahrzeuges hat sich um 27 % reduziert. Aufgrund unseres ressourcenschonenden Verhaltens (z.B. mehr Webinare statt Dienstreisen...) konnten wir diese Effekte erzielen.

*Leistungsindikator SRS-303-1 (siehe G4-EN8)
Wasserentnahmen nach Quelle.*

Der Gesamtwasserverbrauch beträgt 7.661 m³. Dies sind 5,05 % bzw. 368 m³ mehr als in 2016. Hierbei handelt es sich um die Verbräuche unserer Objekte im Anlage- und Umlaufvermögen. Der Anstieg des Verbrauchs ist aufgrund eines Wasserschadens (Defektes Ventil an der Großspülmaschine) zurückzuführen. Der dadurch entstandene Wasserverlust wird auf mehr als 500m³ geschätzt.

*Leistungsindikator SRS-306-2 (siehe G4-EN23)
Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.*

Per 31.12.2017 fielen zur Müllentsorgung folgende Abfälle an:

- Restmüll: 34,7 t
- Biomüll: 5,09 t
- Papier: 5,0 t
- Entsorgung von Akten: 45,6 t
- Sperrmüll: 2,7 t

Wertstoffe werden so weit wie möglich dem Recycling zugeführt. Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

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 Vermeidung und die Reduktion von CO₂-Emissionen sind unser Ziel. Dies gewährleisten wir durch den bewussten Einsatz von Ressourcen und durch energieeffizientes Wirtschaften. Besonders bei Renovierungs-, Sanierungs- und Neubauvorhaben an unseren Standorten achten wir auf eine adäquate energetische Sanierung der Gebäude.

Auch bei unserer eingesetzten IT-Hardware und bei der Neuanschaffung achten wir gezielt auf einen geringen Stromverbrauch. So haben wir z.B. neue Server eingesetzt, die ihren Energieverbrauch je nach Auslastung anpassen und damit bei einer geringen Nutzung deutlich reduzieren können. An rund 95 % unserer Arbeitsplätze setzen wir seit mehreren Jahren so genannte ThinClients ein, die mehr als die Hälfte weniger Strom als normale Desktop-Computer verbrauchen.

Seit 2016 bieten wir auch Webinare an, um so Fahrten von Mitarbeitern zu internen und externen Fortbildungen zu reduzieren. Dienstreisen außerhalb des Geschäftsgebietes erfolgen mit der Bahn, sofern die Verbindung es ermöglicht. Interne Transportfahrten bündeln wir, um ebenfalls Energie einzusparen und den CO₂-Ausstoß weiter zu verringern.

Weitere Ziele sind die Forcierung eines ressourcenschonenden Energieeinsatzes und die Steigerung des Anteils des Strombezuges aus erneuerbaren Energiequellen. Im Laufe des Geschäftsjahres 2018 werden wir die Verträge dahingehend anpassen, dass wir ausschließlich noch Strom beziehen, der aus umweltfreundlichen regenerativen Energiequellen stammt.

Eine entsprechende Datenerfassung zur effizienten Erhebung von Verbrauchsdaten und Kosten ist derzeit im Aufbau.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator SRS-305-1 (siehe GH-EN15)

Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der KSK Saarlouis dar. Unter Scope 1 fallen lediglich die Emissionen aus dem Heiz- und Kraftstoffverbrauch. Der CO₂-Wert aus dem Heizverbrauch wurde aus den Angaben der Energieversorger ermittelt und beläuft sich auf insgesamt 731,7 t.

Gas: 534,2 t
Öl: 63,8 t
Fernwärme: 122,2 t
Elektro: 11,5 t

Basis für die CO₂-Berechnung aus dem Kraftstoffverbrauch ist ein angenommener Durchschnittsverbrauch von 8 l Benzin und 7,1 l Diesel pro km, also 188g/km (<http://www.co2-emissionen-vergleichen.de/verkehr/PKW/CO2-Emissionen-PKW.html>). Insgesamt ergibt sich aus dem Kraftstoffverbrauch ein CO₂-Wert von 77,21 t (-3,94%).



*Leistungsindikator SRS-305-2 (siehe G4-EN16)
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).*

Indirekte CO₂-Emissionen aus gekauftem Strom: 1.262 t.

*Leistungsindikator SRS-305-3 (siehe G4-EN17)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).*

Diese Angaben werden aufgrund der Komplexität der Erhebung und der geringen Relevanz im Vergleich zu anderen Branchen lediglich im Bereich der Verbrauchsmaterialien erhoben. Hier wurden im Geschäftsjahr 2017 65,6 t CO₂ emittiert (Berechnungsgrundlage: www.klima-kollekte.de).

*Leistungsindikator SRS-305-5 (siehe G4-EN19)
Senkung der THG-Emissionen.*

Vgl. Ausführungen zu Kriterium 13

Ab dem Geschäftsjahr 2018 werden wir die CO₂-Emissionen beim Strombezug drastisch reduzieren, da wir im Laufe des Jahres ausschließlich Ökostrom aus regenerativen Energiequellen beziehen werden.

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.

Unser wichtigstes Kapital sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemäß unserer Geschäftsstrategie verfolgen wir das Konzept, weiterhin einer der größten und sichersten Arbeitgeber in der Region zu bleiben und damit auch unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern gerecht zu werden. Wir bieten ihnen sichere Arbeitsplätze und fördern, u.a. durch ein umfassendes Weiterbildungsangebot, die individuellen Karrierepfade in unserer Sparkasse. Dadurch können (Schlüssel-)Positionen fast ausschließlich aus den eigenen Reihen besetzt werden. Die hohe Attraktivität der KSK zeigt sich in einer branchenvergleichsweise geringen Mitarbeiter-Fluktuation. Die Quote wird quartalsweise ermittelt und geprüft, um eventuellen Risiken mit geeigneten Gegenmaßnahmen zu begegnen.

Die Kreissparkasse Saarlouis ist vorrangig in ihrem Geschäftsgebiet (Landkreis Saarlouis) national tätig. Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin unterliegt die KSK dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Der Personalrat sichert die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht und setzt sich für deren Rechte ein. Die Arbeitnehmerrechte sind gewahrt, Risiken werden nicht gesehen.

Unsere Unternehmensziele bilden die Grundlage für unser Qualitätsverständnis und für die „Führungsleitlinie“. Darin wird der Rahmen für eine zielgerichtete und konstruktive Zusammenarbeit und für das kooperative Führungsverhalten geschaffen. Unsere Führungsleitlinien gelten als wichtiger Bestandteil des Leitbilds unserer Sparkasse.

Im Rahmen unseres betrieblichen Vorschlagswesens kann sich jeder Mitarbeiter aktiv beteiligen und seine eigenen Ideen für Optimierungen quer über alle Bereiche - auch in Nachhaltigkeitsthemen - einbringen. Über unser Intranet fördern wir neben dem Dialog eine umfassende und transparente Informationskultur mit unseren Mitarbeitern.

Unter dem Motto „Zeitspende“ unterstützen unsere Auszubildenden einmal jährlich ein soziales Projekt und packen dort an, wo es Not tut. Um Hilfe gerufen hat in 2017 die therapeutische Schülerhilfe des Caritasverbandes in Dillingen. Diesmal wurden aus Kabeltrommeln Spieltische für Kinder der Freiwilligen Ganztagschule in Dillingen hergestellt.

In unserer Sparkasse legen wir Wert auf offene und persönliche Kommunikation. Im Mitarbeiterjahresgespräch erhalten unsere Mitarbeiter Feedback und besprechen mit ihrer Führungskraft ihre persönlichen beruflichen Ziele. Die Mitarbeiter haben dabei auch Gelegenheit, ihrer Führungskraft Rückmeldung über die Zusammenarbeit zu geben.

In Zusammenarbeit mit regionalen Partnern bieten wir unseren Mitarbeitern Möglichkeiten zur individuellen Gesundheitsvorsorge an. Im Bereich Gesundheitsprävention haben wir Prozesse in Form von Gefährdungsanalysen implementiert.

15. Chancengerechtigkeit

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

Für die KSK ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit. In unserem Verhaltenskodex ist dokumentiert, dass eine Benachteiligung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unserem Selbstverständnis widerspricht.

750 Mitarbeiter haben einen Arbeitsvertrag, der den Bestimmungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken unterliegt. Somit ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungs- als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten werden. Mit einer betrieblichen Altersversorgung bieten wir unseren Mitarbeitern eine zusätzliche Absicherung für die Zukunft.

Zu den wichtigen Bausteinen unserer Personalpolitik zählt, unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir z.B. durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung oder der Möglichkeit, die Arbeitszeit temporär zu reduzieren. Aufgrund unserer Maßnahmen wurden wir in 2013 mit dem saarländischen Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet. Zum Angebot gehören neben einem Eltern-Kind-Büro auch derzeit 28 verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle sowie flexible variable Arbeitszeiten. Mütter, die nach der Geburt ihres Kindes möglichst bald wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, erhalten einen gestaffelten Zuschuss zu den Kita- bzw. Kindergartenbetreuungskosten. Bei frühzeitiger Rückkehr aus der Elternzeit kann der ursprüngliche Arbeitsplatz freigehalten werden.

Ein ganzheitlicher Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil unserer Personalpolitik. Mit zahlreichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitschecks und Informationsveranstaltungen fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter und sensibilisieren sie für die Themen Stress, Ernährung und Bewegung. Im Rahmen einer Kooperation mit den ansässigen Volkshochschulen übernimmt die KSK die Kursgebühr für alle Mitarbeiter, die an Kursen rund um die Themen „Gesundheit und körperliches Wohlbefinden“ teilnehmen.

Ergänzt wird unser Gesundheitsmanagement durch eine betriebsärztliche Betreuung, zahlreiche Betriebssportgruppen, ergonomische Arbeitsplätze, ein psychosoziales Betreuungsangebot für Mitarbeiter, die Opfer eines Überfalls wurden, sowie Hilfestellungen bei Suchterkrankungen.

An dem Ernährungs- und Gesundheitsprogramm „Weight Watchers At Work“ haben in 2017 65 Mitarbeiter an einem 4-monatigen Kurs am Arbeitsplatz teilgenommen, vieles rund um die Themen „Ernährung, Abnehmen und Bewegung“ erfahren, um damit ihr körperliches Wohlbefinden zu verbessern. Ein Folgekurs startet im Januar 2018.

Darüber hinaus sind wir ebenso wie alle saarländischen Sparkassen der Selbstverpflichtung „Kundennähe leben – Barrierefreiheit für moderne Finanzdienstleistungen“ beigetreten. Dadurch möchten wir gerne den Bedürfnissen der Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen oder mit motorischen Einschränkungen Rechnung tragen.

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.

Ziel unserer Personalpolitik ist, dass Investitionen in die Mitarbeiter effizient und zielgerichtet zur Sicherung des Geschäftserfolgs erfolgen. Die Personalpolitik der Kreissparkasse Saarlouis ist langfristig und zukunftsorientiert ausgerichtet. Als einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region betreiben wir ein aktives Ausbildungsmarketing und bilden konsequent junge Menschen aus. Unser Mitarbeiterstamm soll möglichst mit Fachkräften aus eigener Ausbildung besetzt werden. Unsere Mitarbeiterplanung geht Hand in Hand mit der Geschäftsstrategie. Prognostizierte Zukunftsthemen wie der demografische Wandel werden dabei berücksichtigt.

Wir bieten unseren Mitarbeitern vielfältige Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung – in jeder Phase ihres Berufslebens. Im Rahmen der individuellen und zielgerichteten Förderung unterstützen wir die persönlichen Stärken der Mitarbeiter.

Lebenslanges Lernen ist Teil unserer Sparkassen-Philosophie. Wir investieren laufend und vorausschauend in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter, um unserem eigenen Qualitätsanspruch an die Beratung unserer Kunden gerecht zu werden. Ein Beispiel für diese Förderung ist das breite Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, bestehend aus internen und externen Weiterbildungslehrgängen und Seminaren.

Neben hausinternen Angeboten für unsere Mitarbeiter arbeiten wir insbesondere mit der Sparkassenakademie des Sparkassenverbandes Saar und der Managementakademie der Sparkassen-Finanzgruppe zusammen. So haben im Berichtsjahr über 740 Mitarbeiter mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme besucht. Sie haben sich insgesamt rund 2.900 Tage fortgebildet. Für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hat die KSK in 2017 mehr als 330.000 € investiert. Damit stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen immer auf dem aktuellsten Stand sind und sich in ihrer Sparkasse weiterentwickeln können. Denn unsere Geschäftstätigkeit basiert auf langfristigen, vertrauensvollen und nachhaltigen Kunden-Berater-Beziehungen. Mit zahlreichen Angeboten im Rahmen unserer betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen wir unsere Mitarbeiter darin, gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Die Führungskraft soll ihre Mitarbeiter vorurteilsfrei und gerecht beurteilen. Im Mitarbeiterjahresgespräch informiert die Führungskraft den Mitarbeiter, wie sie die Arbeitsergebnisse, das Arbeitsverhalten und das Sozialverhalten sieht (Fremdbild). Sie teilt dem Mitarbeiter konkrete Beobachtungen dazu mit. Die Führungskraft gibt dem Mitarbeiter Hinweise, wie er seine Leistungen verbessern kann und welche Möglichkeiten es im Rahmen seines Aufgabengebiets und im Unternehmen gibt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Ab 2018 wird das Mitarbeiterjahresgespräch nicht mehr in Papierform dokumentiert, sondern auf elektronische Basis umgestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator SRS-403-2 (siehe G4-LA6)

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle..

Bei der Kreissparkasse Saarlouis gab es keine Berufskrankheiten bzw. Todesfälle. Auch schwere arbeitsbedingte Verletzungen gab es im Berichtszeitraum nicht. Es ereigneten sich 2 Arbeitsunfälle mit leichten Verletzungen. Hieraus ergaben sich insgesamt 8 Arbeitsausfalltage. Darüber hinaus gab es 7 Wegeunfälle. Die Ausfalltage hieraus betragen 83 Arbeitstage.

Im Jahr 2017 sind insgesamt 6.817 Krankheitstage bei unseren bankspezifisch Beschäftigten angefallen.

Auf eine differenzierte Erhebung wird aufgrund der geringen Relevanz verzichtet.

Leistungsindikator SRS-403-4 (siehe G4-LA8)

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

Die Kreissparkasse Saarlouis schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Beschäftigten durch Maßnahmen zur medizinischen Vorsorge, zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheitsförderung durch Bewegung, Ernährung und Stressabbau sowie das Angebot eines Beratungsservices und eines Betriebsarztes. Die Wiedereingliederung von Langzeitkranken, der Umgang mit Suchterkrankungen und Maßnahmen zur Überfallprävention und -nachsorge sind weitere wichtige Aspekte unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Förmliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften bestehen nicht.

Leistungsindikator SRS-404-1 (siehe G4-LA9)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem..

Im Berichtszeitraum beträgt die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung 38 Stunden (Basis: Gesamtzahl der Mitarbeiter i.H.v. 752 Personen)

In dieser Zahl enthalten sind:

- Seminartage und Anzahl der Berufsschultage für Auszubildende und ASW-Studenten
- interne und externe Seminare
- Abwesenheiten aufgrund Lehrgängen, die während der Arbeitszeit stattfinden und die von der KSK Saarlouis freigestellt werden

Frauen und Männer werden bei uns gleichbehandelt. Daher findet bei uns keine geschlechtsspezifische Auswertung statt.



*Leistungsindikator SRS-405-1 (siehe G4-LA12)
Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.*

Zum 31.12.2017 beschäftigt die Kreissparkasse Saarlouis 752 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 471 weibliche (62,6 %) und 281 männliche (37,4 %).

Die Schwerbehindertenquote per 31.12.2017 beträgt 4,42 %.

Struktur des Personalbestandes:

	Gesamt	M	W
Bis 30	132	55	77
30-50	259	97	162
Ab 50	361	129	232
Gesamt	752	281	471

Struktur der Führungskräfte:

	Gesamt	M	W
Bis 30	0	0	0
30-50	15	12	3
Ab 50	23	22	1
Gesamt	38	34	4

Struktur des Verwaltungsrates mit 15 Mitgliedern per 31.12.2017:

	Gesamt	M	W
Bis 30	0	0	0
30-50	1	1	0
Ab 50	14	14	0
Gesamt	15	15	0

*Leistungsindikator SRS-406-1 (siehe G4-HR3)
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.*

Im Berichtszeitraum ist uns kein Fall von Diskriminierung aufgrund von Ethnizität, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung oder nationaler oder sozialer Herkunft bekannt. In unserem Verhaltenskodex ist dokumentiert, dass eine Benachteiligung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unserem Selbstverständnis widerspricht. Wir dulden keinerlei körperliche, sexuelle, rassistische, psychische, verbale oder andere Art der Belästigung beziehungsweise sozialen Fehlverhaltens.



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.

Die Kreissparkasse Saarlouis ist ein Dienstleistungsunternehmen. Die Dienstleistungen werden durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbracht. Produktionsmittel, die zur Erbringung der Dienstleistungen benötigt werden, wie z. B. Computer und Mobiliar, werden vorzugsweise bei lokalen Händlern unter Beachtung der deutschen Rechtsnormen erworben. Es wird erwartet, dass die Lieferanten die Menschenrechte anerkennen und einhalten. Risiken sind nicht erkennbar.

Die Kreissparkasse Saarlouis setzt nur nationale Dienstleister oder vereinzelt Dienstleister aus dem benachbarten EU-Ausland ein. Wo immer möglich, beauftragen wir Betriebe aus der Region. Die Dienstleister verpflichten sich vertraglich, sämtliche deutsche Rechtsnormen einzuhalten. Daher bestand bislang keine Notwendigkeit zur Überprüfung auf Einhaltung der Menschenrechte.

Darüber hinaus unterhalten wir keine Verbindungen zu Dienstleistern, bei denen Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit vermutet werden kann.

Aufgrund unserer regionalen Ausrichtung liegt kein Konzept vor. Wesentliche Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit verknüpft sein könnten, werden nicht gesehen.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator SRS-412-3 (siehe G4-HR1)

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Vgl. Ausführungen zu Kriterium 17.

Leistungsindikator SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Die Geschäftsstandorte der Kreissparkasse Saarlouis beschränken sich alle auf Standorte innerhalb der Bundesrepublik Deutschland. An allen Standorten werden die Menschenrechte eingehalten bzw. es gibt keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen.

Leistungsindikator SRS-414-1 (siehe G4-HR10)

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Vgl. Ausführungen zu Kriterium 17.

Leistungsindikator SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen..

Im Berichtszeitraum sind uns keine tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.

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.

Unser Konzept ergibt sich aus dem öffentlichen Auftrag. Dabei dokumentiert unser öffentliches, gesellschaftliches und soziales Engagement die Verbundenheit zum Landkreis Saarlouis. Dies kommt in der Förderung der regionalen Wirtschaft sowie sozialer und gesellschaftlicher Projekte zum Ausdruck. Von den mehr als 337.000 €, die die KSK zusammen mit ihren beiden Stiftungen durch Spenden und Sponsoring im Geschäftsjahr 2017 vergeben hat, profitieren mehr als 350 Vereine, Einrichtungen und Organisationen. Über die Vergabe der Sponsoringmittel entscheidet die Abt. Marketing und über die Spendenvergabe das Vorstandsstabssekretariat. Bei Überschreitung einer intern definierten Wertgrenze ist die Genehmigung des Vorstandes erforderlich.

Durch den Verkauf der Prämienparlose des Sparvereins Saarland werden alljährlich Gelder zur Förderung gemeinnütziger Organisationen in der Region gesammelt. So konnten in 2017 6 Spendenfahrzeuge an karitative Einrichtungen übergeben werden. Zudem wurden weitere gemeinnützige Projekte mit einem Volumen von mehr als 35.000 € gefördert. Über die Vergabe dieser Mittel entscheidet der Vorstand.

In 2017 hat die KSK in Zusammenarbeit mit betterplace.org das Online-Spendenportal „gut-fuer-den-landkreis-saarlouis.de“ ins Leben gerufen. Gemeinnützige Vereine und Institutionen im Landkreis Saarlouis können ihre Projekte auf dem Portal kostenfrei präsentieren und um Spenden werben. Am offiziellen Starttermin verdoppelte die KSK bis zu einer Gesamtsumme von 10.000 € alle Einzelspenden bis zu 200 €. Auch an Weltpartag sowie vor Weihnachten haben wir eine solche Verdopplungsaktion wiederholt. Innerhalb eines Jahres haben sich 54 Projekte auf der Plattform registriert und es wurden darüber gut 112.000 € gespendet.

Begleitet wird die vielfältige Spenden- und Sponsoringtätigkeit durch die Arbeit zweier Stiftungen. Denn Stiftungen bieten großartige Möglichkeiten, uneigennützig für Belange des Allgemeinwohls einzutreten, da sie in ihrer nachhaltigen Wirkung oft über einzelne Spenden hinausgehen. So hat die Sparkasse bereits 1996 anlässlich des 140-jährigen Jubiläums die „Stiftung für Kultur und Umwelt der Kreissparkasse Saarlouis“ gegründet. Von den laufenden Erträgen des Stiftungskapitals werden im Landkreis Saarlouis Projekte, Veranstaltungen, Einrichtungen etc. auf den Gebieten Kultur und Umwelt gezielt unterstützt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr profitierten mehr als 15 Projekte davon. Daneben hat die KSK anlässlich ihres 145-jährigen Jubiläums die „Stiftung zur Förderung des Volkshochschulwesens im Landkreis Saarlouis“ errichtet, um mit ihr das flächendeckende Weiterbildungsangebot der Volkshochschulen im Landkreis Saarlouis auch langfristig sicherzustellen. Über die Vergabe der Stiftungsmittel entscheidet das Stiftungskuratorium. Der Vorstand der KSK Saarlouis gehört dem Stiftungsvorstand an.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit verknüpft sein könnten, werden nicht gesehen.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator SRS-201-1 (siehe G4-EC1)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

31.12.2017:

Bilanzsumme: 3.680.518.650,71 €

Kundenforderungen: 2.679.213.051,68 €

Kundenverbindlichkeiten: 2.754.315.256,83 €

Eigenkapital: 223.454.874,16 €

Unser Beitrag für die Region:

darunter

- Gehälter und Pensionen: 35.105 T€

- Steuern: 8.722 T€

- Investitionen und Betriebskosten: 21.298 T€

- Jahresüberschuss: 7.021 T€

- Spenden, Sponsoring & Stiftungen: 337,2 T€

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Kreissparkasse Saarlouis ist Mitglied im Sparkassenverband Saar. Dieser gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zum Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der EU wahr und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Kreissparkasse Saarlouis wird regelmäßig von der Prüfungsstelle des Sparkassenverbandes Saar sowie anlassbezogen von der BaFin (Bundesaufsichtsamt für das Finanzwesen) bzw. der Dt. Bundesbank geprüft.

Die KSK Saarlouis hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Neben Regelungen, den alle Kreditinstitute unterworfen sind (z.B. KWG, GWG, WpHG...) gelten zusätzliche sparkassenrechtliche Bestimmungen, die sich aus dem Saarländischen Sparkassengesetz ergeben.

Stellungnahmen zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über den saarländischen Sparkassenverband bzw. über den DSGV.

Die Kreissparkasse Saarlouis tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

Wesentliche Risiken in Bezug auf Compliance, die mit der Geschäftstätigkeit verknüpft sein könnten, werden nicht gesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

*Leistungsindikator SRS-415-1 (siehe G4-S06)
Parteispenden.*

Vgl. Ausführungen zu Kriterium 19

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.

Ein weiteres wesentliches Ziel ist die Einhaltung und die Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln und sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Die Sparkasse verfügt über adäquate Richtlinien, insbesondere zu Wertpapier-Compliance, Geldwäsche, sonstige strafbare Handlungen und Datenschutz, die zur Erfüllung der Vorschriften dienen. Die entsprechenden Regeln sind im Verhaltenskodex der KSK Saarlouis definiert, der auch Regelungen für die Annahme und die Vergabe von Geschenken enthält.

In unserer Sparkasse pflegen wir eine Compliance-Kultur. Relevante Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Schulungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden sie bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter fortlaufend aufgefordert, sich mit Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Compliance-Beauftragten bzw. die Abteilung Compliance zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir ihnen die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Dazu wurde zum 01.01.14 ein Hinweisgebersystem eingeführt. Ansprechpartner für vertrauliche Meldungen ist der Chief Compliance Officer (CCO).

Diese Funktion beinhaltet die Aufgaben als

- Beauftragter für die Wertpapier-Compliance
- Beauftragter für die Zentrale Stelle (GWG/sonstige strafbare Handlungen)
- Beauftragter für die MaRisk-Compliance
- Stelle für das Hinweisgebersystem gem. KWG/GWG

Als „Zentrale Stelle“ koordiniert der CCO fortlaufend sämtliche Maßnahmen zur Verhinderung der Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie der sonstigen strafbaren Handlungen und sorgt für ein risikominimierendes Gesamtkonzept. Der CCO berichtet regelmäßig und anlassbezogen an den Vorstand. Die entsprechenden Berichte sowie der Jahresbericht werden an die Interne Revision und - soweit vorgeschrieben- an den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Als Umsetzungshilfen zur Erfassung, Identifizierung und Bewertung der abstrakten Risiken der sonstigen strafbaren Handlungen führt die Zentrale Stelle eine Risikomatrix, die jährlich aktualisiert wird. Anhand der Kriterien „Eintrittswahrscheinlichkeit“, „Risikobedeutung“ und „Beherrschbarkeit“ wird eine Risikobewertung vorgenommen. Auf dieser Basis erfolgt eine Beschreibung angemessener Sicherungsmaßnahmen. Inhalte werden aus Vorsichtsgründen nicht extern kommuniziert.

Im Bereich Anti-Korruption ist durch Transparenzregeln (z.B. lückenlose Aktenführung), durch das Hinweisgebersystem, durch ein risikoabhängiges Kontrollsystem sowie durch ein gestaffeltes Kompetenz- und Freigabesystem eine angemessene Kontrolle gewährleistet.

Darüber hinaus prüft die Abteilung Interne Revision nach einem mit dem Vorstand genehmigten Prüfungsplan die Einhaltung und Wirksamkeit bestehenden Regelungen und Prozesse.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Leistungsindikator SRS-205-1 (siehe G4-SO3)

Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

Aufgrund der Ergebnisse der Risikomatrix und unserer regionalen Ausrichtung werden Korruptionsrisiken lediglich auf Gesamthausebene geprüft.

Leistungsindikator SRS-205-3 (siehe G4-SO5)

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Aufgrund der Ergebnisse der Risikomatrix und unserer regionalen Ausrichtung werden Korruptionsrisiken lediglich auf Gesamthausebene geprüft.

Leistungsindikator SRS-419-1 (siehe G4-SO8)

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

0