

## DNK-Erklärung

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

<b>Kreissparkasse Saarlouis</b>	
<b>Berichtsjahr</b>	2020
<b>Leistungsindikatoren-Set</b>	GRI SRS
<b>Kontakt</b>	Kreissparkasse Saarlouis Unternehmensentwicklung  Christian Zimmer Titzstraße 24 66740 Saarlouis Deutschland  06831/442-1240 Fax: 06831/442-111240  <a href="mailto:christian.zimmer@ksk-saarlouis.de">christian.zimmer@ksk-saarlouis.de</a>

## 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 die räumliche 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 4,2 Mrd. €, Kundenforderungen und Kundenverbindlichkeiten in Höhe von 2,92 Mrd. € bzw. 3,24 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 25 Geschäftsstellen, 24 SB-Standorte, 2 Finanzierungs-, 1 Firmenkunden-, 4 Gewerbekunden- und 4 Private Banking Center sowie 1 Immobilien- und Versicherungscenter. Zusätzlich wurde im Jahr 2020 ein Digitales Beratungszentrum etabliert. Neben den drei Mitgliedern des Vorstandes sind 709 Mitarbeiter bei der KSK beschäftigt. Mit rund 7,7 Mio. € sind wir ein bedeutender Steuerzahler in der Region. Die im Berichtsjahr in Höhe von 23,1 Mio. € erteilten Investitionsaufwendungen und Betriebskosten fließen überwiegend an regionale Betriebe. Daneben fördern wir jährlich mehr als 200 regionale Projekte. Alles Weitere finden sie unter [www.ksk-saarlouis.de](http://www.ksk-saarlouis.de).

### Stichwort Corona-Pandemie:

Die im Jahr 2020 weltweit grassierende Corona-Pandemie hat auch in unserem Geschäftsgebiet deutliche Auswirkungen gezeigt. Als systemrelevante Branche wurde der Geschäftsbetrieb weiterhin aufrechterhalten. Auf Basis unseres etablierten Notfall- und Arbeitsschutzmanagements wurden umgehend Schutzmaßnahmen für unsere Kunden und Mitarbeiter getroffen. Die Maßnahmen wurden immer wieder reflektiert und angepasst. Dabei wurden die gesetzlichen Vorgaben immer eingehalten.

Eine wesentliche Schutzmaßnahme stellt die Kontaktreduzierung dar. Diese hat (wohl auch für das Jahr 2021) Auswirkungen auf eine Vielzahl von geplanten Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Kundinnen und Kunden“, „Personal“ und „Engagement / Gemeinwohlorientierung“.

# 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.

Um dem Thema „Corporate Social Responsibility“ gerecht zu werden, orientieren wir uns neben den Vorgaben des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes bereits seit 2017 an dem Rahmenwerk des DNK sowie den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Den Nachhaltigkeitsansatz haben wir in der Geschäftsstrategie als eigenständiges Kapitel unter der Überschrift „Nachhaltigkeit als ständiger Auftrag“ fest verankert. In 2020 wurde ein Projekt gestartet, in dem unser Strategiewerk überarbeitet wurde. Die Nachhaltigkeitsaspekte wurden darin weiter vertieft.

Die Sparkassenorganisation hat mit der „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ und dem Leitfaden „Zielbild 2025“ einen wesentlichen Beitrag für die nachhaltige Geschäftsentwicklung der gesamten Sparkassenorganisation geschaffen. Unsere Sparkasse hat die bisherigen Handlungsfelder und die damit verbundene Ziele- und Maßnahmenplanung an diesem neuen Zielbild ausgerichtet.

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. Aus unserer Verpflichtung heraus ist ein ressourcenschonendes Wirtschaften für uns selbstverständlich, daher arbeiten wir kontinuierlich und konsequent an der Optimierung des Ressourcenverbrauchs im gesamten Geschäftsbetrieb.

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:

- Kundinnen und Kunden
- Finanzierungsstandards und Eigenanlagen / Refinanzierung
- Personal
- Geschäftsbetrieb

- Engagement / Gemeinwohlorientierung
- Kommunikation

Die Neuausrichtung unserer Handlungsfelder führt zu keinem Systembruch in unserem Haus. Vielmehr ergänzen sie die bisherigen Strukturen. Sie gelten ab dem Jahr 2021. Auf dieser Basis hat das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ Entwicklungspotenziale für die Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsleistung identifiziert und in Abstimmung mit dem Vorstand einen jährlichen 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 Markt- & Wettbewerbssituation, die Digitalisierung, die demografische Entwicklung, die Konjunktur, die gesetzlichen Vorgaben bzw. das regulatorische Umfeld und ein geändertes Kundenverhalten wirken sich wesentlich auf unsere Geschäftstätigkeit aus. Diese Herausforderungen und das Marktumfeld werden in unserem jährlichen Strategieprozess berücksichtigt, analysiert und in unsere Strategien aufgenommen.

Unser übergeordnetes Ziel ist eine ganzheitliche, bedarfsorientierte und qualitativ hochwertige Kundenberatung. Das Verständnis einer ganzheitlichen Beratung umfasst auch die Berücksichtigung sozialer, ökologischer und weiterer ethischer Werte unserer Kunden. Daneben setzen wir dabei auf unser tragfähiges, langfristig ausgerichtetes, 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. Hierzu haben wir die bestehenden Vertriebsstrukturen analysiert und optimiert.

Durch eine systematische Digitalisierung der Geschäftsbereiche & -prozesse erfüllen wir langfristig die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Kunden.

Den Herausforderungen der Digitalisierung begegnen wir vor allem mit einem breitgefächerten Angebot an Produkten und Dienstleistungen auf allen Kanälen und modernen Beratungssystemen (z.B. OSPlus\_neo) sowie einer positiven Grundeinstellung der Mitarbeiter zu den Chancen der Digitalisierung. Den digitalen Fitnessgrad der Mitarbeiter sehen wir als einen wichtigen Faktor für unsere Zukunfts- & Wettbewerbsfähigkeit.

Das anhaltende Niedrigzinsumfeld und die weiterhin stattfindende Regulierung führen zu starken Belastungen in der Finanzbranche, denen wir durch Kostenoptimierungen und durch moderate Anpassungen unserer Geschäftstätigkeit begegnen.

Der Einhaltung von Recht und Gesetz und vor allem den Anforderungen des Verbraucher- und Datenschutzes messen wir einen sehr hohen Stellenwert bei. Dies wird durch eine angemessene Organisationsstruktur im Bereich Compliance und Datenschutz deutlich, durch die wir eine Minimierung der jeweiligen Risiken 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.

Wir haben keine spezielle Methode zur Identifizierung von wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten, da wir diese aus dem öffentlichen Auftrag und unserer Geschäftsstrategie ableiten.

Wesentliche ökologische Risiken sehen wir aufgrund unserer Geschäftstätigkeit nicht. Allerdings sehen wir die Chance, durch einen effizienten Ressourceneinsatz im gesamten Geschäftsbetrieb den ökologischen Fußabdruck zu verringern und so einen wichtigen 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 stellt das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ unter Berücksichtigung ökonomischer Kriterien jährlich eine Ziel- und Maßnahmenplanung mit qualitativen und quantitativen Zielen auf, die vom Vorstand genehmigt wird.

Im Handlungsfeld „Kundinnen und Kunden“ (Produkte & Dienstleistungen) streben wir neben der Qualitätssicherung in der Kundenberatung auch den konsequenten Ausbau aller Vertriebskanäle an, um den Bedürfnissen unserer Kunden noch stärker gerecht zu werden. Darüber hinaus prüfen wir kontinuierlich, die Angebotspalette um nachhaltige Produkte zu erweitern. Unser Haus wird eine „Nachhaltigkeitspolicy Anlageberatung“ erstellen und in der Anlageberatung verstärkt auf Nachhaltigkeitsaspekte hinweisen. Unsere Verbundpartner (z.B. Deka Bank, Versicherungskammer Bayern) und unser Rechenzentrum (Finanz Informatik) unterstützen uns hierbei.

Im neuen Handlungsfeld „Finanzierungsstandards und Eigenanlagen“ werden wir die Nachhaltigkeitsrisiken – und insbesondere die Klimarisiken für unser Portfolio analysieren. Betroffen sind hier insbesondere das Kreditgeschäft für gewerbliche Kunden und unsere Eigenanlagen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Daher möchten wir im Handlungsfeld „Personal“ das Gesundheitsmanagement (insbesondere im Hinblick auf Corona-Pandemie) sowie die Kompetenz und Veränderungsbereitschaft unserer Mitarbeiter durch ein breitgefächertes Angebot weiter ausbauen.

Im Handlungsfeld „Geschäftsbetrieb“ möchten wir u.a. durch die Steigerung der Effizienz unserer hausinternen Prozesse den ressourcenschonenden Energieeinsatz weiter forcieren und den Energieverbrauch unserer Gebäude reduzieren. Wir wollen die Voraussetzungen schaffen, um eine CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erstellen. Auf dieser Basis sollen dann weitere Maßnahmen initiiert werden. Hierzu gehört es auch, die Mitarbeiter zum ressourcenschonenden Umgang anzuhalten.

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

Im neuen Handlungsfeld „Kommunikation“ nutzen wir mit Facebook und Instagram zwei Social-Media-Plattformen, um über unser Engagement in Sachen Nachhaltigkeit zu berichten. Wir nutzen unser Intranet (KSK.net), um unsere Mitarbeiter hinsichtlich ihres nachhaltigen Handelns zu sensibilisieren.

Alle Handlungsfelder werden gleichbehandelt, es erfolgt keine Priorisierung.

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 Gesamthausziele quantifiziert werden.

Eine direkte Verknüpfung zu den SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen bzw. zu anderen internationalen Managementkonzepten gibt es nicht.

## 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 das klassische Bankgeschäft. 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.

In Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“ ist beschrieben, welche Standards wir bei der Vergabe von Kreditmitteln und der Vermittlung von Anlagemöglichkeiten anwenden. Dabei haben wir uns unter anderem auch mit den BaFin Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken auseinandergesetzt. Die transitorischen Risiken (also die Auswirkungen von Kostensteigerungen bei Energie bei bestimmten Kreditnehmergruppen, Imageschäden durch Nicht-Umstellung auf nachhaltiges Wirtschaften, Haftungsrisiken, etc.) werden näher betrachtet. Darüber hinaus sind bislang keine weiteren Nachhaltigkeitsaspekte von Bedeutung, da wir diese im Bankgeschäft als sehr gering einstufen.

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

Bei der Auswahl unserer Dienstleister liegt 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. Wir gehen davon aus, dass unsere Dienstleister die geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie die Sozialstandards einhalten, da sie an das deutsche Rechtssystem (z.B. Arbeitsschutzrechte, Umweltgesetze) gebunden sind. Seit 2019 unterzeichnen alle neuen Dienstleister und Lieferanten eine Rahmenvereinbarung zur Nachhaltigkeit. In dieser Ethikerklärung werden Grundsätze zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung definiert. Daher kommunizieren wir über nachhaltige Themenstellungen mit unseren Dienstleistern und Lieferanten vorrangig bei der Auftragsvergabe.

Bereits seit gut drei Jahren haben wir die Materialverwaltung auf eine browserbasierte Lösung umgestellt und an einen regionalen Dienstleister outgesourct. 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.

Als nicht produzierendes und ausschließlich regional tätiges Unternehmen sind uns keine sozialen oder ökologischen Risiken bekannt, die auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette bestehen.

Unsere Ausgaben richten sich nach dem jährlich aufzustellenden Handlungskostenvoranschlag, der dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben und von diesem 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 jährlich einen Ziel- und Maßnahmenplan inkl. Ergebnisbericht zur Zustimmung vor. Über die Zielerreichung wird dem Vorstand bislang halbjährlich und ab dem Jahr 2021 vierteljährlich berichtet.

Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich über das Nachhaltigkeitsmanagement informiert. Die Entsprechenserklärung zur nichtfinanziellen Berichterstattung wird ihm 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 in einer separaten Dokumentation. 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“ sowie in den Unternehmensleitlinien, in denen auch der Verhaltenskodex integriert ist. So bestärken wir alle Mitarbeiter, hierarchieunabhängig ihr geschäftliches Handeln nachhaltig auszurichten, und sensibilisieren sie für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten. Für die Optimierung bestehender und die Umsetzung neuer Nachhaltigkeitsaktivitäten ist das „Kompetenzteam Nachhaltigkeit“ zuständig.

Über unser elektronisches Ideenmanagement werden alle Mitarbeiter dazu angehalten, eigene Ideen einzureichen, andere Ideen zu kommentieren, zu beobachten und zu bewerten. Von den insgesamt 30 eingestellten Ideen seit Einführung der Plattform im August 2019 betreffen 12 Ideen das Themengebiet „Ressourcen und Umwelt“.

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. Durch den Ausbau eines Datenqualitätsmanagementsystems möchten wir die hohe Qualität in der Kundenberatung weiter sicherstellen.

Im Geschäftsbetrieb steht die Forcierung eines ressourcenschonenden Energieeinsatzes, die Überprüfung der hausinternen Prozesse auf Effizienzsteigerung sowie die Reduktion des Energieverbrauchs der Gebäude im Fokus.

Um den Herausforderungen der „Digitalisierung“ zu begegnen, haben wir uns im Handlungsfeld „Personal“ vorgenommen, die Flexibilität und die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter weiter zu verbessern. Zu Beginn des Jahres 2021 hat das „Kompetenzteam Digitalisierung“ seine Arbeit aufgenommen. Neben Impulsen für neue Themenfelder werden Umsetzungshilfen für bereits etablierte digitale Systeme geschaffen. So eröffnet die technische Bereitstellung digitaler Konferenzsysteme weitere Möglichkeiten, um Geschäftsreisen und den damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren. Der Umgang mit diesen Systemen wird ein Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen darstellen.

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-saarlouis-und-st-wendel.de](http://www.gut-fuer-saarlouis-und-st-wendel.de). Die Kriterien zur Vergabe von Stiftungsmitteln sind in der jeweiligen Stiftungssatzung dokumentiert. Spenden vergeben wir nach unseren Vergabegrundsätzen.

Um dem Bienensterben entgegenzuwirken und um das Ökosystem insgesamt zu stärken, haben wir im Jahr 2020 in Zusammenarbeit mit ortsansässigen Imkern zwei Bienenvölker angeschafft und im Außenbereich unseres Verwaltungsgebäudes angesiedelt.

Über den Bereich „Compliance“ wird die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen und Gesetzespflichten 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 beinhaltet Ziele, Leitlinien und Prinzipien u.a. zu den folgenden Themen:

- Compliance
- Interessenskonflikte
- Geldwäscheprävention
- Risikokultur
- Betrug, Bestechung & Korruption
- Nachhaltigkeit
- Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- Kommunikation

Konkretisiert wird unser Verhaltenskodex durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse. Zudem orientieren sich die im Strategieprozess formulierten Ziele und Maßnahmen an standardisierten Leistungskennzahlen, welche regelmäßig überprüft werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass ein fortlaufender Prozess im Unternehmen stattfindet. Zur Erreichung der Ziele greift ein Bündel von strategischen Maßnahmen, deren Umsetzung fortlaufend überprüft und weiterentwickelt wird. Hierzu gehören die potenzialorientierte Vertriebsplanung und -steuerung.

Um die Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit zu kontrollieren und zu messen, greift die KSK Saarlouis – neben den internen strategischen Kennzahlen- und Zielsystemen – seit Beginn der CSR-Berichtspflicht auf den DNK zurück und reportet gemäß dem Leistungsindikatoren-Set der Global Reporting Initiative (GRI-SRS). Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch interne Prüfprozesse und den Aufbau mehrjähriger Datenreihen sichergestellt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte*

vgl. Ausführungen zu Kriterium 7.

## 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 Mitglied in der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken, VÖB. Zum 31.12.2020 hat der VÖB die Beendigung der bestehenden Verhandlungsgemeinschaft mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken) beschlossen und verhandelt zukünftig die Tarifverträge für die Beschäftigten der öffentlichen Banken eigenständig mit den Gewerkschaften.

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. An Mitarbeiter mit Kundenkontakt bzw. Kundenverantwortung kann eine Marktprämie gezahlt werden. Sie ist ebenfalls eine freiwillige, übertarifliche Leistung ohne Rechtsanspruch für die Zukunft, über die der Vorstand jährlich für einen 12-Monatszeitraum neu entscheidet. 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 ist nicht an Absatzziele gekoppelt und nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge abhängig. Darüber hinaus fließen in die Vergütung keine weiteren Nachhaltigkeitsaspekte mit ein. Eine Kopplung von Vergütungsbestandteilen an die Errichtung von Nachhaltigkeitszielen erfolgt ebenfalls nicht. In 2021 werden wir eine „Nachhaltigkeitspolicy Anlageberatung“ definieren, in der auch auf unsere Vergütungsgrundsätze eingegangen wird. Diese wird auch auf unserer Homepage veröffentlicht. Gleiches gilt auch für das Versicherungsgeschäft

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Saar sowie (bei Altverträgen) an den Anordnungen der Sparkassenaufsicht und besteht aus einer dienstvertraglich festgelegten Festvergütung (Grundgehalt) sowie einer Zulage. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Vorstand durch Beschluss des Verwaltungsrates eine Erfolgstantieme gewährt werden. Die Höhe der Erfolgstantieme ist im Verhältnis zu den übrigen Vergütungsbestandteilen lediglich von geringer Bedeutung und setzt keine unverhältnismäßigen Anreize. Darüber hinaus erhalten einzelne Mitglieder des Vorstandes Pensionszusagen, ihnen wird -ebenso wie deren Verhinderungsvertretern- ein Dienstwagen gestellt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

### *Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik.*

vgl. Ausführungen zum Kriterium 8 "Anreizsysteme". Über weitere Einzelheiten der Vergütungssystematik informiert der Offenlegungsbericht, auf die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird im Anhang des Geschäftsberichtes eingegangen. Beide Dokumente stehen unter [www.ksk-saarlouis.de](http://www.ksk-saarlouis.de) zur Verfügung.

### *Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung*

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Vollzeitbeschäftigten beträgt im Geschäftsjahr 2020 das 8,1-fache (Im Geschäftsjahr 2019: das 10,2-fache). Diese Reduzierung resultiert lediglich aus einer Änderung der Abrechnungsmethodik aus den Geschäftsjahren 2018/2019 und hat sich wieder an das ursprüngliche Niveau angeglichen.

## 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

Ein separater Prozess zur Identifizierung von Anspruchsgruppen besteht nicht. Die Identifikation ergibt sich aus der unternehmerischen Tätigkeit der Sparkasse, ihres öffentlichen Auftrages sowie der Rechtsform als Anstalt öffentlichen Rechts.

Die Kommunikation mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt auf unterschiedliche Weise. Wichtige Kommunikationswege sind der Geschäfts- und der Offenlegungsbericht sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die in der KSK-Internetfiliale bereitgestellt werden und somit gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen transparent sind.

Darüber hinaus verfügt die KSK über eine umfangreiche Internetpräsenz, ist in den sozialen Netzwerken (Facebook und Instagram) aktiv und ermöglicht sowohl den Kunden als auch der Öffentlichkeit, auf vielen Wegen mit der KSK zu kommunizieren.

Anregungen, Wünsche und Probleme unserer Kunden nehmen wir ernst. Wir betrachten Hinweise unserer Kunden als Chance, uns im Sinne einer Qualitätsführerschaft aktiv laufend zu verbessern. So stellt das Impulsmanagement einen weiteren, wichtigen Bestandteil der Kommunikation mit unseren Kunden dar. Daneben können uns unsere Kunden ihre Anregungen oder auch ihre Kritik schriftlich, telefonisch oder selbstverständlich auch persönlich übermitteln.

Eine Vielzahl von Kunden hatten durch den Lockdown finanzielle Einbußen zu verkraften. Unsere Sparkasse hat mit dem Thema „Moratorien“ dazu beigetragen, Liquiditätsengpässe seitens unserer Kreditnehmer zu vermeiden.

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 von Veranstaltungen, Ausstellungen und Messen. Über das europaweite „Planspiel Börse“ sind wir seit Jahren im Dialog mit den örtlichen Bildungseinrichtungen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig über die Unternehmenslage und strategische Ausrichtung informiert. Ein weiterer Austausch erfolgt über die zahlreichen hausinternen Gremien und Ausschüsse sowie über interne Medien, wie z.B. das KSK.net, die jährlich erscheinende Mitarbeiterzeitung, die jährliche Personalversammlung oder das jährliche Betriebsfest. Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erforderlichen Schutzmaßnahmen haben im Jahr 2020 leider dazu geführt, dass die Personalversammlung und das Betriebsfest nicht wie geplant stattfinden konnten.

Hinsichtlich des „Mobilen Arbeitens“ wurde seit der Corona-Pandemie ein intensiver Dialog mit unterschiedlichen Interessengruppen unseres Hauses geführt. Zwischenzeitlich sind mehr als 120 Mitarbeiter technisch und organisatorisch in der Lage, auch von Zuhause aus zu arbeiten. Das mobile Arbeiten wurde zwischenzeitlich in einen Regelbetrieb überführt.

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 2020 insgesamt sieben Sitzungen des Verwaltungsrates statt.

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

Die Ergebnisse aus dem Dialog mit den Anspruchsgruppen fließen in die jährliche Ziel- und Maßnahmenplanung mit ein.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

### *Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen*

Kunden und Geschäftspartner:

- Durch die Corona-Schutzmaßnahmen konnten in 2020 leider keine Präsenzvorträge durchgeführt werden.
- In 2020 haben uns 707 Kundenimpulse erreicht. Wesentliche Themen betrafen hier die Kündigungen langfristiger Sparverträge, den Zahlungsverkehr sowie die Produkt-, Preis- & Konditionengestaltung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Gesundheitsmanagement: Ausbau und Unterstützung des Angebots unseres Betriebsarztes
- Ausbau der Hygiene-Schutzmaßnahmen für Kunden und Beschäftigte
- Vorbereitung einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, Abschluss in 03/2021

Bürger der Region:

- Über unsere Online-Spendenplattform [www.gut-fuer-saarlouis-und-st-wendel.de](http://www.gut-fuer-saarlouis-und-st-wendel.de) können Vereine ihre Projekte vorstellen und Spenden sammeln.
- darüber hinaus führt unser Haus 3 – 4-mal im Jahr Verdopplungsaktionen durch und erhöht damit die finanzielle Unterstützungsleistung für die Vereine und Organisationen.

Regionale Wirtschaft:

- Fortführung des langfristigen Engagements 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.

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.

Träger:

Unser Träger profitiert in der Regel jedes Jahr von einer Ausschüttung. Für das Geschäftsjahr 2020 haben die EZB, die BaFin und auch der saarländische Sparkassenverband aufgrund der Corona-Krise allen Instituten empfohlen, auf eine Ausschüttung zu verzichten und stattdessen das Eigenkapital weiter zu stärken.

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.

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, des komfortablen Online-Bankings, der verschiedenen Banking-Apps oder durch die neue IT-Beratungsplattform OSPlus\_neo. Ein gutes Beispiel ist in diesem Zusammenhang das elektronische Postfach: bei über 62.400 Konten werden Kontoauszüge, Mitteilungen und Vertragsdokumente elektronisch zugestellt und abgelegt. Für die Unterzeichnung von Dokumenten im Kundengeschäft wird möglichst das so genannte PenPad-Verfahren genutzt. Nach der elektronischen Unterschrift erfolgt eine direkte elektronische Archivierung des Vorgangs. Der Kunde kann seine Fassung sofort in seinem elektronischen Postfach abrufen. Hierdurch lässt sich eine große Menge an Papier einsparen.

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.

Auch bei der Kreditvergabe handeln wir nachhaltig. So prüfen wir immer, ob die Kreditnehmer in der Lage sind, die Verpflichtungen langfristig bedienen zu können. Nur bei positiver Bewertung erfolgt die Kreditvergabe. Hierbei handelt es sich um einen umfangreichen und ressourcenintensiven Prüfungsprozess. Der DSGVO hat einen Interpretationsleitfaden zum Merkblatt der BaFin zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken bereitgestellt. Wir orientieren uns bei der Festlegung interner Prozesse an diesem Leitfaden.

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“, den wir bereits seit 2017 in unsere Angebotspalette aufgenommen haben. In 2020 konnte ein Volumen von mehr als 1,65 Mio. € platziert werden.

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 38 Existenzgründern ein Finanzierungsvolumen von über 5,4 Mio. € bereitgestellt. Unsere eigene Produktpalette wird von den Produkten unserer Verbund- und Vertriebspartner ergänzt: Über die verschiedenen nachhaltigen Förderprogramme der KfW wurden insgesamt 321 Förderkredite mit einem Volumen von 63,6 Mio. € vermittelt. An nachhaltigen Wertpapierfonds unterhalten unsere Kunden insgesamt ein Volumen von 66 Mio. €. Dies entspricht einer Steigerung von 200 % im Vergleich zum Vorjahr. Das Angebot an nachhaltigen Fonds planen wir in 2021 weiter auszubauen. Die Finanz Informatik (Rechenzentrum) unterstützt uns hierbei hinsichtlich der Anpassung der Beratungsanwendungen.

Für bestimmte Kundengeschäftsbeziehungen haben wir Ausschlusskriterien für die Neuaufnahme bzw. die Pflege der Geschäftsbeziehung definiert. Wenn Kenntnis über illegale Sachverhalte besteht, 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.

Aufgrund unserer vergleichsweise geringen Ressourcennutzung, unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den eingesetzten und verbrauchten Produkten und Dienstleistungen sehen wir keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten. Daher verzichten wir derzeit auf eine Risikoanalyse sowie die Analyse unserer Produkte und Dienstleistungen auf ihre soziale und ökologische Wirkung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### *Leistungsindikator G4-FS11*

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

Wir haben 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.

Unabhängig davon wurden unsere Eigenanlagen in 2020 von einer Nachhaltigkeitsagentur auf Initiative der DekaBank auf Nachhaltigkeit gescreent. Dieser Nachhaltigkeitsfilter umfasst Ausschlusskriterien zu den Themenfeldern Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen und Korruption. Die Analyse hat ergeben, dass fast 99,8 % des Portfolios den Nachhaltigkeitskriterien entsprechen.

## 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 keinen wesentlichen 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. Zudem ist aus unserer Verpflichtung heraus ein ressourcenschonendes Wirtschaften selbstverständlich. Gemäß der allgemeinen Stellenbeschreibung ist jeder Mitarbeiter dazu angehalten, mit den Arbeitsgeräten und -materialien sachgemäß, schonend und sparsam umzugehen sowie den Energieverbrauch (z.B. Heizung, Wasser, Strom usw.) möglichst gering zu halten und weiter zu reduzieren.

Wir analysieren und optimieren regelmäßig unsere Geschäftsprozesse. Dabei spielen auch die Veränderungen des Kundenverhaltens eine Rolle. Im Jahr 2020 haben wir daher unser Geschäftsstellennetz an die aktuellen Anforderungen angepasst. Zwölf Geschäftsstellen wurden im Einvernehmen mit den Anspruchsgruppen geschlossen. Zehn der geschlossenen Geschäftsstellen wurden in SB-Stellen umgewandelt. Parallel dazu wurde das Beratungsangebot unseres Digitalen Beratungscenters ausgebaut. Diese Maßnahmen werden sich günstig auf den Ressourcenverbrauch unseres Hauses auswirken.

Die Forcierung des „Elektronischen Kontoauszuges“, die Erhöhung der Nutzungsquote des „Elektronischen Postfaches“ auf Kundenseite und die „Elektronische Archivierung“ im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Geschäftsprozessen in unserem Haus stellen Maßnahmen dar, um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren.

Wir richten uns bei allen unseren Ausgaben nach dem jährlich aufzustellenden Handlungskostenvoranschlag, der dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben und von diesem 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 oder Dienstfahrzeuge mit umweltfreundlicher Antriebstechnologie) 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 Einsparpotenziale 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.*

Im Geschäftsbetrieb halten wir alle gesetzlichen Umweltvorgaben ein, zum Beispiel in den Bereichen Trinkwasser, Energie und Entsorgung (Gewerbeabfallverordnung). Wir führen die vorgeschriebenen Energieaudits gemäß Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch und halten bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Da der Bereich mit Blick auf unsere Geschäftstätigkeit insgesamt für uns kein wesentliches Risiko darstellt, verzichten wir derzeit auf die Festlegung konkreter, qualitativer Ziele zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs sowie die Durchführung einer Risikoanalyse. Dennoch ist es unser strategisches Ziel, durch ständige Überprüfung und Optimierung der Prozesse den Ressourcenverbrauch kontinuierlich und konsequent im gesamten Geschäftsbetrieb zu optimieren.

In 2020 haben wir u.a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Umstellung diverser Printmedien auf ePaper
- Umstellung der Beleuchtung auf LED an verschiedenen Standorten
- Durchführung von elektronischen Werbemaßnahmen statt papierhaften
- Bereitstellung digitaler Konferenzsysteme (Skype for Business)
- Einrichtung von Video-Konferenzräumen in den Gebäuden Titzstraße und Kleiner Markt

Durch den Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems für das Gesamthaus haben wir es geschafft, nicht nur den Arbeitsschutz insgesamt zu verbessern, sondern 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 Potenziale für den effizienteren Einsatz des Anlagenbetriebes erkannt und entsprechende Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Während der Corona-Pandemie hat der Arbeitsschutzausschuss in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt die Corona-Schutzmaßnahmen plausibilisiert.

Die Kreissparkasse Saarlouis pflegt seit mehreren Jahren ein nachhaltiges und effizientes Recyclingmanagementsystem, in welchem vor allem die korrekte und umweltbewusste Abfalltrennung und -entsorgung eine zentrale Rolle einnimmt.

Zur Identifizierung der Potenziale zwecks Verringerung des CO<sub>2</sub>-Abdruckes unserer Gebäude haben wir Ende 2019/Anfang 2020 an sieben Standorten ein Energieaudit durchgeführt.

In 2020 wurden zahlreiche Maßnahmen zur weiteren Forcierung eines ressourcenschonenden Energieeinsatzes, zur Reduktion des Energieverbrauchs der Gebäude und zur Verringerung des Papieraufkommens durchgeführt. So wurde der Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antriebstechniken durch die Anschaffung von vier Fahrzeugen mit Hybrid-Antrieben weiter erhöht. Darüber hinaus werden wir unser Druckerkonzept kontinuierlich optimieren. Ziel dabei ist es, die Gesamtdruckeranzahl weiter zu reduzieren und verstärkt Drucker an zentralen Standorten aufzustellen.

Für das Jahr 2021 ist ein Sachkostenvergleich mit anderen Sparkassen vorgesehen. Wir erhoffen uns in der Folge Impulse für weitere Ressourcenoptimierungen.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

### Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Für ein Dienstleistungsunternehmen ist dieser Leistungsindikator zur Beurteilung unseres Unternehmens von geringer Relevanz. Einzig der Papier- (Drucker-, Kopierpapier und Kontoauszüge) sowie der Tonerverbrauch sind 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:	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Drucker-, Kopier- & Kontoauszugpapier; Sonstiges	41,5 t	43,6 t	- 2,1 t	- 4,8 %

Tonerverbrauch	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Anzahl Druckkassetten-Verbrauch	835 Stück	1.256 Stück	- 421 Stück	- 33,5 %

Die leeren Druckkassetten werden einem herstellereitigen Rückführungsprogramm zugeführt. Die starke Reduzierung resultiert auch aus der Optimierung des Druckerkonzeptes, mit dem diverse Einzelplatzdrucker zurückgegeben werden konnten.

### Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Energieverbrauch	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
- Strom Gesamtverbrauch kWh	2.353.665 kWh	2.368.804 kWh	- 15.139 kWh	- 0,6 %
- erneuerbarer Energieanteil in %	100%	100%	---	---
- Einspeisung Photovoltaik kWh	16.230 kWh	15.531 kWh	+ 699 kWh	+ 4,5 %

Die Daten umfassen alle Objekte der Eigennutzung.

Wärmeverbrauch	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>3.156.125 kWh</b>	<b>3.384.913 kWh</b>	<b>- 228.788 kWh</b>	<b>- 6,8 %</b>
davon:				
- Gas	2.143.126 kWh	2.330.365 kWh	- 187.239 kWh	- 8,0 %
- Öl	149.732 kWh	150.898 kWh	- 1.166 kWh	- 0,8 %
- Fernwärme	847.066 kWh	885.084 kWh	- 38.018 kWh	- 4,3 %
- Elektro	16.201 kWh	18.566 kWh	- 2.365 kWh	- 12,7 %

Wasserverbrauch	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Gesamtverbrauch m <sup>3</sup>	6.097 m <sup>3</sup>	6.379 m <sup>3</sup>	- 282 m <sup>3</sup>	- 4,4 %

Kraftstoffverbrauch*	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Gesamtverbrauch (Diesel + Benzin)	18.979,0 l	22.859,84 l	- 3.880,8 l	- 17,0 %
- davon Diesel	10.779,1 l	11.373,12 l	- 594,0 l	- 5,2 %
- davon Benzin	8.199,9 l	11.486,72 l	- 3.286,8 l	- 28,6 %
Erdgas	1.037,7 kg	1.698,15 kg	- 660,5 kg	- 38,9 %



\*Die Berechnung des Jahresverbrauchs bei den Dienstfahrzeugen haben wir mit Hilfe der Tankrechnung (Liter-Angaben) ermittelt. Die Berechnung bei den privaten PKW's erfolgte anhand der gefahrenen Gesamtkilometer. Dabei haben wir einen Durchschnittsverbrauch von 8 l Benzin bzw. 7,1 l Diesel pro 100 km zugrunde gelegt.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs*

Der Energieverbrauch ist im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen. Alle Energiearten sind hier betroffen (Vgl. Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch und Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme). Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sind diverse Veranstaltungen (Schulungen, Fortbildung, Messen, Kundentermine) entfallen bzw. wurden über digitale Medien abgewickelt. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend in den Folgejahren fortsetzt. Der Wegfall von Geschäftsstellen bzw. die Umwandlung in SB-Stellen hat ebenfalls zu einer Reduzierung des Verbrauches beigetragen.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme*

Der Gesamtwasserverbrauch beträgt 6.097 m<sup>3</sup>. Dies sind 4,4 % bzw. 282 m<sup>3</sup> weniger als in 2019. Hierbei handelt es sich um die Verbräuche unserer Objekte im Anlagevermögen.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall*

Gesamtgewicht des Abfalls	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
- Papiercontainer	6,2 t	6,4 t	- 0,2 t	- 3,1 %
- Entsorgung von Akten	58,5 t	44,9 t	+ 13,6 t	+ 30,3 %
- Sperrmüll	10,0 t	17,5 t	-7,5 t	- 42,9 %
- Restmüll	37,2 t	33,6 t	+ 3,6 t	+ 10,7 %
- Biomüll	6,4 t	5,8 t	+ 0,6 t	+ 10,3 %

In 2020 wurden Altbestände verschiedener Verträge in das elektronische Archiv überführt. Dies führt zu einer deutlichen Optimierung der Geschäftsprozesse. Die nicht mehr benötigten Papierunterlagen wurden vernichtet. Außerdem hat die Schließung einzelner Geschäftsstellen zum Anstieg des Gesamtgewichtes beigetragen.

## 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.*

Der Energieverbrauch unserer Gebäude stellt neben dem Kraftstoff- und Papierverbrauch derzeit die wichtigsten Emissionsquellen dar. Wir sind bestrebt, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren bzw. vermeiden, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. 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. Zur Identifizierung der Potenziale zwecks Verringerung des CO<sub>2</sub>-Abdruckes unserer Gebäude haben wir Ende 2019/Anfang 2020 an sieben Standorten ein Energieaudit durchgeführt. Die im Jahr 2020 erfolgte Optimierung unseres Geschäftsstellennetzes mit der damit verbundenen Schließung von 12 Standorten bzw. deren Umwandlung in SB-Stellen wird sich positiv auf den künftigen Ressourcenverbrauch auswirken.

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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter zu verringern. In 2020 haben 626 Mitarbeiter an mindestens einem Webbased-Training teilgenommen. Die Webinar-Anmeldungen stiegen um 123,7 %

Die Corona-Pandemie stellt bzgl. der Fahrten von Mitarbeitern einen Sonderfaktor dar. Durch die erforderlichen Kontaktbeschränkungen sind diverse Geschäfts- und Schulungstermine komplett ausgefallen. Dies galt für das Jahr 2020 und wird sich voraussichtlich bis ins Jahr 2021 auswirken.

Seit 2018 beziehen wir unseren Strom ausschließlich aus erneuerbaren Energiequellen, so dass die Emissionen beim Strombezug 0 betragen.

Eine Datenerfassung zur effizienten Erhebung von Verbrauchsdaten haben wir aufgebaut. Aufgrund der geringen Relevanz im Vergleich zu anderen Branchen und unserer bisherigen Maßnahmen haben wir keine konkreten Zielwerte zur Senkung des Emissionsverbrauchs definiert.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)*

CO<sub>2</sub> stellt das einzige Treibhausgas der KSK Saarlouis dar. Unter Scope 1 fallen lediglich die Emissionen aus dem Heiz- und Kraftstoffverbrauch. Der CO<sub>2</sub>-Wert aus dem Heizverbrauch wurde aus den Angaben der Energieversorger ermittelt. Basis für die CO<sub>2</sub>-Berechnung aus dem Kraftstoffverbrauch ist ein angenommener Durchschnittsverbrauch von 8 l Benzin und 7,1 l Diesel pro km, (Annahme CO<sub>2</sub>-Wert: 188g/km). Die direkten THG-Emissionen bewegen sich nahezu auf Vorjahresniveau.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1):	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
<b>Gesamtemissionen</b>	<b>710,4 t</b>	<b>770,5 t</b>	<b>- 60,1 t</b>	<b>- 7,8 %</b>
Davon				
- Gas in t	497,2 t	540,1 t	- 42,9 t	- 7,9 %
- Öl in t	44,5 t	44,8 t	- 0,3 t	- 0,7 %
- Fernwärme in t	118,1 t	123,9 t	- 5,8 t	- 4,7 %
- Elektro in t	0,0 t	0,0 t	0	---
- Kraftstoffverbrauch	50,6 t	61,7 t	- 11,1 t	- 18,0 %

*Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)*

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2):	2020	2019	Veränderung Menge
Stromverbrauch	0 t	0 t	0 t

Seit 2018 beziehen wir unseren Strom ausschließlich aus erneuerbaren Energiequellen, so dass die Emissionen 0 betragen.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-3: 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. (Berechnungsgrundlage: [www.klima-kollekte.de](http://www.klima-kollekte.de)).

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2020	2019	Veränderung Menge	Veränderung %
Papierverbrauch	55,3 t	58,0 t	- 2,7 t	- 4,7 %

Durch die Einsparungen im Papierverbrauch reduzierten sich auch die THG-Emissionen (Scope 3).

*Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen*

vgl. Ausführungen zu Kriterium 13



## 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.*

Gemäß unserer Geschäftsstrategie verfolgen wir das Ziel, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquat zu fördern, um unserer Verantwortung gegenüber ihnen gerecht zu werden. Wir bieten ihnen sichere Arbeitsplätze und zeigen ihnen u.a. durch ein umfassendes Weiterbildungsangebot die individuellen Karrierepfade in unserer Sparkasse auf. 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.

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.

In unserer Sparkasse legen wir Wert auf offene und persönliche Kommunikation. Im jährlichen 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 Kooperation mit regionalen Partnern bieten wir unseren Mitarbeitern Möglichkeiten zur individuellen Gesundheitsvorsorge an. Im Bereich der Gesundheitsprävention haben wir Prozesse in Form von Gefährdungsanalysen implementiert.

Der Bereich „Personal“ ist aufbauorganisatorisch direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Somit ist der Vorstand in sämtliche Personalangelegenheiten, die durch die Personalabteilung initiiert werden, eingebunden.

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. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sichergestellt.

Ein separates Konzept zu Arbeitnehmerrechten, Chancengleichheit sowie Qualifizierung existiert nicht, da alle wesentlichen Belange in der Geschäftsstrategie, in Dienstvereinbarungen bzw. Gesetzen geregelt sind. Aus den beschriebenen Gründen sehen wir auch keine Veranlassung für eine systematische Risikoanalyse bzw. für ein gesondertes Managementkonzept.

## 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.

706 der 709 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 die Möglichkeit, die Arbeitszeit temporär zu reduzieren. Aufgrund unserer Maßnahmen wurden wir bereits in 2013 mit dem saarländischen Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet und im Jahr 2020 zum zweiten Mal rezertifiziert. Zum Angebot gehören neben einem Eltern-Kind-Büro auch derzeit über 20 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.

Die Ziele zur Beseitigung und Vermeidung der Unterrepräsentanz von Frauen sind im Frauenförderplan der KSK Saarlouis gem. § 7 Abs. 1 LGG des Saarlandes festgelegt. Der Frauenförderplan wird im Vierjahres-Rhythmus erstellt. Der neue Förderplan für den Zeitraum 2021 – 2024, enthält erstmals Zielsetzungen in Bezug auf den Anteil der Frauen in Führungspositionen sowie zur Eingruppierung im außertariflichen Bereich. Wir haben uns z.B. zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2024 auf mindestens 16 % zu steigern. Der Frauenförderplan wurde sparkassenintern veröffentlicht.

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. 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.

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 bzw. mit motorischen Einschränkungen Rechnung tragen. Mehr als 80 SB-Terminals, die wir im Einsatz haben, verfügen über entsprechende Funktionalitäten und unterstützen gehandicapte Menschen beim Erledigen ihres Liquiditätsmanagements.

## 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.

Lebenslanges Lernen ist Teil unserer Sparkassen-Philosophie. Wir investieren laufend und vorausschauend in die Qualifizierung unserer Mitarbeiter, um unserem eigenen Qualitätsanspruch an die Beratung unserer Kunden gerecht zu werden. 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 Jahresverlauf 2020 651 Mitarbeiter mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme besucht. Sie haben sich insgesamt rund 3.993 Tage in in- und externen Seminaren fortgebildet. Für die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter wurden in 2020 rund 255.000 € investiert.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit zahlreichen Angeboten im Rahmen unserer betrieblichen Gesundheitsförderung gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Die Ziele und Maßnahmen für das gesamte Handlungsfeld „Personal“ sind in der jährlichen „Ziel- und Maßnahmenplanung Nachhaltigkeit“ definiert. Hier haben wir uns z.B. als Ziel gesetzt, die Qualifikationen sowie die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen weiter auszubauen. Darüber hinaus steht auch der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Fokus. Hier haben wir Anfang 2020 beispielsweise für alle Mitarbeiter eine betriebliche Krankenversicherung abgeschlossen.

Die Führungskraft soll ihre Mitarbeiter vorurteilsfrei und gerecht beurteilen. Im jährlichen Mitarbeitergespräch 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 er im Rahmen seines Aufgabengebiets und im Unternehmen hat, sich beruflich weiterzuentwickeln. Das Mitarbeiterjahresgespräch wird seit Anfang 2019 nicht mehr in Papierform, sondern ausschließlich elektronisch dokumentiert. Rund 320 Beurteilungsgespräche wurden bereits nach diesem neuen Verfahren geführt.

Das Thema „Mobiles Arbeiten“ ist im Rahmen der Corona-Pandemie stärker in den Fokus geraten. Zwischenzeitlich sind mehr als 120 Mitarbeiter technisch und organisatorisch in der Lage, auch von Zuhause aus zu arbeiten. Außerdem wurden digitale Konferenzsysteme (z.B. Skype for Business) etabliert. Für das Jahr 2021 ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ geplant. Sie ermöglicht den Mitarbeitern, eine individuellere Gestaltung der Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von privater Lebensführung und beruflichen Anforderungen. Dies wird auch die Wettbewerbsfähigkeit unseres Hauses als Arbeitgeber positiv beeinflussen.

Wie im Kriterium 14 beschrieben, werden sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch aus den Geschäftsbeziehungen oder aus den Produkten und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken gesehen, die sich negativ auf die Qualifizierung auswirken können, da ausreichend Möglichkeiten für adäquate Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter vorhanden sind.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Anzahl Arbeitsunfälle	11	10	+ 1	+ 10,0
- Anzahl Arbeitsausfalltage	107	244	-137	- 56,15
Anzahl Wegeunfälle	6	7	-1	- 14,3
- Anzahl Arbeitsausfalltage	38	21	+17	+ 80,95
Anzahl arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	0

Auf eine differenzierte Erhebung wird aufgrund der geringen Relevanz verzichtet.

### Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Aus Datenschutzgründen sowie aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht werden diese Angaben nicht erhoben.

### Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 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 von 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.
- Neben dem Arbeitsschutzbeauftragten haben wir auch einen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Dieser setzt sich aus einem Vertreter des Vorstandes, dem Arbeitgeberbeauftragten für den Arbeitsschutz (in Personalunion Leiter des Gebäudemanagements), dem Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, den Vertretern des Personalrates, sowie dem Notfallkoordinator zusammen. Der Ausschuss tagt mindestens zweimal jährlich sowie anlassbezogen.

### Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

In- und Externe Seminare	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Anzahl der Weiterbildungstage	3.993	5.402	- 1.409	- 26,08
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	46,2	58	- 11,8	-20,34

Basis in 2020: 709 Mitarbeiter, in 2019: 727 Mitarbeiter; Frauen und Männer werden bei uns gleichbehandelt. Daher findet bei uns keine geschlechtsspezifische Auswertung statt.





Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Struktur des Verwaltungsrates mit 15 Mitgliedern:

Anzahl	2020			2019		
	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W
<b>Bis 30</b>	0	0	0	0	0	0
<b>30-50</b>	4	3	1	4	3	1
<b>Ab 50</b>	11	10	1	11	10	1
<b>Gesamt</b>	15	13	2	15	13	2

Struktur des Personalbestandes (Kernpersonal):

Anzahl	2020			2019		
	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W
<b>Bis 30</b>	127	56	71	127	53	74
<b>30-50</b>	243	90	153	253	97	156
<b>Ab 50</b>	339	125	214	347	125	222
<b>Gesamt</b>	<b>709</b>	<b>271</b>	<b>438</b>	<b>727</b>	<b>275</b>	<b>452</b>

Struktur der Führungskräfte:

Anzahl	2020			2019		
	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W
<b>Bis 30</b>	0	0	0	0	0	0
<b>30-50</b>	13	10	3	13	11	2
<b>Ab 50</b>	24	20	4	25	22	3
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>5</b>

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

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. Seit 2019 unterzeichnen alle neuen Dienstleister und Lieferanten eine Rahmenvereinbarung zur Nachhaltigkeit. In dieser Ethikerklärung werden Grundsätze zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung definiert.

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. Daher ist aus unserer Sicht die Einarbeitung einer Menschenrechtsklausel in Verträgen obsolet. Anbieter, bei denen Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit vermutet werden kann, kommen für uns nicht als Vertragspartner in Frage. Die Einhaltung von Arbeitsrechten und Mitbestimmung ist in Deutschland unternehmerischer Standard und wird von staatlicher Seite überwacht. Dazu zählt unter anderem die Bezahlung nach dem Mindestlohngesetz in Niedriglohnbranchen.

Aufgrund unseres Selbstverständnisses und unserer regionalen Ausrichtung liegt kein eigenes Konzept nebst Risikoanalyse und Zielvorgaben vor. Im Rahmen unserer Dienstleistersteuerung werden jedoch regelmäßig Berichte angefordert und von den zuständigen Fachabteilungen unseres Hauses bewertet.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

#### *Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen*

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da aufgrund der Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte gesehen wird.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten*

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. Daher wird dieser Indikator nicht erhoben.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten*

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da der Bezug von Leistungen etc. ausschließlich aus der Region erfolgt, vereinzelt auch aus dem benachbarten EU-Ausland, und keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte gesehen wird. Es wird erwartet, dass die Dienstleister die geltenden Menschenrechte anerkennen und einhalten. Seit 2019 unterzeichnen alle neuen Dienstleister und Lieferanten hierzu eine Rahmenvereinbarung zur Nachhaltigkeit.

#### *Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette*

Im Berichtszeitraum sind uns keine tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden. Da der Bezug von Leistungen etc. ausschließlich aus der Region, vereinzelt auch aus dem benachbarten EU-Ausland, erfolgt, erheben wir keine detaillierten Daten dazu. Es werden keine Risiken gesehen.

---

## 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 und den geltenden Sparkassengesetzen, wonach wir zum Handeln im Sinne des Gemeinwohls verpflichtet sind. Daher haben wir kein separates Konzept zum Gemeinwesen niedergeschrieben. Unser öffentliches, gesellschaftliches und soziales Engagement dokumentiert die Verbundenheit zum Landkreis Saarlouis. Dies kommt in der Förderung der regionalen Wirtschaft sowie sozialer und gesellschaftlicher Projekte zum Ausdruck. Von den mehr als 207.000 €, die die KSK zusammen mit ihren beiden Stiftungen durch Spenden und Sponsoring im Geschäftsjahr 2020 vergeben hat, profitieren mehr als 200 Vereine, Einrichtungen und Organisationen. Im Vergleich zum Jahr 2019 stellt dies ein Rückgang dar. Dies lässt sich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erklären. Eine Vielzahl von Vereinsaktivitäten ist nicht mehr zustande gekommen, Kundenveranstaltungen mussten aufgrund der Abstandsregelungen komplett entfallen.

Durch den Verkauf der Prämiensparlose des Sparvereins Saarland werden alljährlich Gelder zur Förderung gemeinnütziger Organisationen in der Region gesammelt. So konnten in 2020 5 Spendenfahrzeuge an karitative Einrichtungen übergeben werden. Zudem wurden weitere gemeinnützige Projekte mit einem Volumen von mehr als 44.000 € 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. Die Kosten für die Verwaltung des Portals übernimmt die KSK Saarlouis. Darüber hinaus haben wir in 2020 im Rahmen von 4 Verdopplungsaktionen insgesamt 40.000 € zusätzlich an Spendenmitteln zur Verfügung gestellt. Im Rahmen dieser Aktionen sind dann alle Einzelspenden den registrierten Projekten doppelt zugeflossen.

Im Jahr 2021 wird die Online-Spendenplattform auf die neue Plattform „WirWunder“ überführt und ist dann über den Link <https://www.wirwunder.de/saarlouis> erreichbar. Die Plattform „WirWunder“ wird bereits von vielen Sparkassen für ihre Fördermaßnahmen genutzt.

Begleitet wird die vielfältige Spenden- und Sponsoringtätigkeit der KSK durch die Arbeit zweier Stiftungen. Bereits 1996 wurde 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 10 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.

Über die Vergabe der Sponsoring- und der Spendenmittel entscheidet die Abt. Marktmanagement. Bei Überschreitung einer intern definierten Wertgrenze ist die Genehmigung des Vorstandes erforderlich. Ziele und Maßnahmen für das Handlungsfeld „Engagement - Gemeinwohlorientierung“ sind in der jährlichen Ziel- und Maßnahmenplanung „Nachhaltigkeit“ definiert. Wesentliche Risiken in Bezug auf Sozialbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit verknüpft sein könnten, werden nicht gesehen. Daher und aufgrund unseres öffentlichen Auftrages sowie der Vielzahl unserer breitgefächerten Maßnahmen wird die Notwendigkeit einer Risikoanalyse zum gesellschaftlichen Engagement ebenso wie konkreter Zielvorgaben für die Mittelvergabe nicht gesehen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert*

	2020	2019	Veränderung nominal	Veränderung %
Bilanzsumme	4.226,5 Mio. €	3.920,7 Mio. €	+ 305,8 Mio. €	+ 7,8 %
Kundenforderungen	2.915,5 Mio. €	2.854,7 Mio. €	+ 60,8 Mio. €	+ 2,1 %
Kundenverbindlichkeiten	3.238,3 Mio. €	2.960,8 Mio. €	+ 277,5 Mio. €	+ 9,4 %
Eigenkapital	241,9 Mio. €	235,0 Mio. €	+ 6,9 Mio. €	+ 2,9 %
Gehälter und Pensionen	33,8 Mio. €	33,5 Mio. €	+ 0,3 Mio. €	+ 0,9 %
Steuern	7,7 Mio. €	10,6 Mio. €	- 2,9 Mio. €	- 27,4 %
Investitionen & Betriebskosten	23,1 Mio. €	22,5 Mio. €	+ 0,6 Mio. €	+ 2,7 %
Jahresüberschuss	6,9 Mio. €	7,1 Mio. €	- 0,2 Mio. €	- 2,8 %

## 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 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 sonstige politische Vereinigungen und gehört auch keiner politischen Organisation an.

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

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden*

0

Die Kreissparkasse Saarlouis tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder sonstige politische Vereinigungen.

## 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.*

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insider-Handel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/ Finanzsanktionen einzuhalten. Die Einhaltung und die Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften gehört daher zu unseren wesentlichen Zielsetzungen.

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 01.01.2014 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 Umsetzungshilfe 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 bestehender Regelungen und Prozesse.

Es werden sowohl aus der eigenen Geschäftstätigkeit als auch mit der aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken gesehen, da ausreichend Regelwerke und Kontrollen zur Einhaltung der Gesetze vorhanden sind.

Bezüglich der Zielsetzung und -erreichung verweisen wir auf die nachfolgenden Leistungsindikatoren.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### *Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten:*

Aufgrund der Ergebnisse der Risikomatrix und unserer regionalen Ausrichtung werden Korruptionsrisiken als nicht wesentlich eingestuft und lediglich auf Gesamthausebene geprüft.

### *Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle  
0
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden  
0
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden  
0
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.  
0

### *Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften*

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden0
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.  
0
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.  
---