



# Kreissparkasse Göppingen

Marktstraße 2  
73033 Göppingen  
Telefon 0 71 61/6 03-0  
Telefax 0 71 61/6 03-91 555  
E-Mail [info@ksk-gp.de](mailto:info@ksk-gp.de)  
[www.ksk-gp.de](http://www.ksk-gp.de)  
BIC/SWIFT: GOPSDE6G  
BLZ: 610 500 00

Sparkassen-Finanzgruppe



# Wir übernehmen Verantwortung.

Nachhaltigkeitsbericht 2017 der Kreissparkasse Göppingen

Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)  
Baden-Württemberg



 Kreissparkasse  
Göppingen



# Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns .....	1
2.	Die WIN-Charta .....	3
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4.	Unsere Schwerpunktthemen .....	5
	Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte .....	5
	Leitsatz 4: Ressourcen.....	8
5.	Weitere Aktivitäten .....	11
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	11
	Umweltbelange .....	11
	Ökonomischer Mehrwert.....	12
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	13
	Regionaler Mehrwert .....	13
6.	Unser WIN-Projekt .....	14
7.	Nichtfinanzielle Erklärung .....	15
8.	Kontaktinformationen .....	17
	Ansprechpartner .....	17
	Impressum .....	17



# 1. Über uns

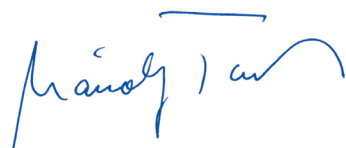
1

Die Kreissparkasse Göppingen kann auf ein erfolgreiches Vertriebsjahr 2017 zurückblicken. Dies ist insofern bemerkenswert, da sich die Rahmenbedingungen für die gesamte Finanzbranche so tiefgreifend verändern, dass es immer anspruchsvoller wird, zufriedenstellende Ergebnisse zu erwirtschaften. Der demografische Wandel, die fortschreitende Digitalisierung, die neuen Anforderungen der Kunden, die Zinsen bei null, die Regulierungen immer stringenter, der Wettbewerbsdruck durch Direktbanken und Internetangebote immer ausgeprägter: Die Kreissparkasse Göppingen hat all diese Herausforderungen durch Engagement, Innovationen und Investitionen bisher gut gemeistert. Dieser Prozess kostet viel Kraft und Geld. Dennoch steht für uns außer Frage, dass wir an unserem Geschäftsmodell festhalten.

Wir wollen eine Bank bleiben, die regional verwurzelt ist, umfassende Dienstleistungen anbietet und gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Deshalb engagieren wir uns unverändert in vielfältiger Weise – durch die Art und Weise unseres unternehmerischen Handelns, mit Spenden oder Stiftungen oder durch unsere Mitgliedschaft in der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) –, um die Lebensqualität in unserem Einflussbereich zu verbessern.

Mit der Neuauflage unseres Nachhaltigkeitsberichtes 2014/2015 haben wir bewusst bis zu unserem Jahresabschluss 2017 gewartet. Dadurch erfüllen wir nicht nur die CSR-Richtlinie der Europäischen Union, sondern können auch parallel zeigen, dass sich unser Unternehmen nicht allein über Zahlen in der Bilanz definiert, sondern durch gesellschaftliches Engagement. Unsere Anstrengungen auf diesem Gebiet soll Ihnen dieser Bericht vermitteln.

Ihre Kreissparkasse Göppingen



Dr. Hariolf Teufel



Joachim Müller



Klaus Meissner

## Unternehmensdarstellung

Am 15. Oktober 1846 hat die Kreissparkasse Göppingen unter dem Namen „Oberamts Spar- und Leihkasse Göppingen“ den Geschäftsbetrieb aufgenommen. Den Begriff der Corporate Social Responsibility gab es damals noch nicht. Gleichwohl hat sich die Kreissparkasse Göppingen von Beginn an an Leitlinien orientiert, die mittlerweile weitgehend unter dem Gedanken der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen zusammengefasst werden. Und bis heute sind soziale Aspekte, Nachhaltigkeit und das Gemeinwohl zentrale Elemente im unternehmerischen Handeln der Kreissparkasse Göppingen geblieben.

Heute ist die Kreissparkasse Göppingen eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Göppingen. Träger ist der Landkreis Göppingen. Als selbstständiges regionales Wirtschaftsunternehmen betreibt die Sparkasse alle banküblichen Geschäfte und bietet zusammen mit ihren Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe Privatkunden, Unternehmen und Kommunen Finanzdienstleistungen und -produkte an.

Bei ihren Entscheidungen berücksichtigt die Sparkasse stets die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse in ihrem Geschäftsgebiet und sorgt durch Kundennähe, Effizienz und Sachkompetenz dafür, dass alle Bevölkerungskreise in der Fläche Zugang zu Finanzdienstleistungen haben. Die Kreissparkasse hilft den Kommunen, ihre Aufgaben zu erfüllen, sie fördert den Spargedanken und die Vermögensbildung sowie die Wirtschaftserziehung der Jugend. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz für Baden-Württemberg niedergeschrieben und prägt das Geschäftsmodell und das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens.

Um ihrem Auftrag gerecht zu werden, unterhielt die Kreissparkasse Göppingen zum 31. Dezember 2017 mit 1.099 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Hauptstelle, 68 Zweigstellen und eine mobile Filiale. Die Kreissparkasse Göppingen ist Mitglied im Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW) und damit dem Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe angeschlossen.

## Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Aktivitäten auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält sämtliche Informationen, die für das Verständnis unserer Maßnahmen erforderlich sind, und spiegelt alle wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens wider.

Bei der Wahl der Schwerpunkte „Menschen- und Arbeitsrechte“ sowie „Ressourcen“ haben wir uns an internen strategischen Analysen und einem Nachhaltigkeits-Check des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg orientiert. Wir legen Wert darauf, dass möglichst alle drei Aspekte der Nachhaltigkeit, nämlich Ökologie, Ökonomie und Soziales, abgedeckt werden und dass wir an bestehende Maßnahmen anknüpfen können, um schnell konkrete Verbesserungen zu erreichen.



## 2. Die WIN-Charta

### Bekennnis zur Nachhaltigkeit und zur Region

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, die unser Geschäftsgebiet bildet.

### Die zwölf Leitsätze der WIN-Charta

Die folgenden zwölf Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

##### Leitsatz 1 –

##### Menschen- und Arbeitnehmerrechte:

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

##### Leitsatz 2 –

##### Mitarbeiterwohlbefinden:

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

##### Leitsatz 3 –

##### Anspruchsgruppen:

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

#### Umweltbelange

##### Leitsatz 4 –

##### Ressourcen:

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

##### Leitsatz 5 –

##### Energie und Emissionen:

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

##### Leitsatz 6 –

##### Produktverantwortung:

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

#### Ökonomischer Mehrwert

##### Leitsatz 7 –

##### Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze:

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

##### Leitsatz 8 –

##### Nachhaltige Innovationen:

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

##### Leitsatz 9 –

##### Finanzentscheidungen:

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

##### Leitsatz 10 –

##### Anti-Korruption:

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

#### Regionaler Mehrwert

##### Leitsatz 11 –

##### Regionaler Mehrwert:

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

##### Leitsatz 12 –

##### Anreize zum Umdenken:

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

# 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeits- engagement

## Charta-Unterzeichner seit 8. Mai 2014

### Übersicht: Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen

	Schwer- punktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Nachhaltigkeitsanstrengung vor Ort

**Unterstütztes WIN-Projekt:** Ehrenamtsförderung unserer Mitarbeiter und Unterstützung von Projekten im Landkreis Göppingen (Ehrenamtsplattform CSR MATCH, Ehrenamtszeitbudget, Azubi-Projekt mit der Pestalozzischule Göppingen).

### Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima
- Ressourcen
- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Mobilität
- Integration

### Art der Förderung:

- Finanziell
- Materiell
- Personell

Umfang der Förderung: 100 Arbeitsstunden pro Jahr (das entspricht rund 5.000 Euro) für das Ehrenamtszeitbudget, rund 20.000 Euro Investition zur Umsetzung der Ehrenamtsplattform CSR MATCH in zwei Jahren, Projektarbeit unserer Auszubildenden mit rund vier Arbeitstagen pro Jahr.

**Projektpate:** nein

# 4. Unsere Schwerpunktthemen

## Überblick über die gewählten Schwerpunkte

→ Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte: „Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

Leitsatz 4: Ressourcen: „Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

## Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen sieht sich die Kreissparkasse als Arbeitgeber in einer Vorbildfunktion. Wir sind bestrebt, attraktive und zweckmäßige Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei auch individuelle Anforderungen zu berücksichtigen. Außerdem sollen alle Kunden selbstbestimmt Zugang zu unseren Dienstleistungen haben. Damit unser Umfeld in seiner natürlichen Schönheit auch zukünftigen Generationen im Landkreis Göppingen erhalten bleibt, fühlen wir uns verpflichtet, die Natur so gut, wie es uns möglich ist, zu schonen. Das trägt letztendlich auch dazu bei, Kosten zu senken und durch den Einsatz moderner Technologien Innovationsprozesse innerhalb der Kreissparkasse Göppingen in Gang zu setzen.



**Leitsatz 1:  
Menschen- und  
Arbeitnehmerrechte**

## Zielsetzung

Der Schwerpunkt unserer Maßnahmen in den vergangenen Jahren lag darauf, die Barrierefreiheit, die nach unserem Verständnis ein Menschenrecht ist, zu verbessern – sowohl für unsere Kunden wie auch für unsere Mitarbeiter. Indem wir unseren hohen Standard im Bereich Arbeitnehmerrechte

aufrechterhalten, sichern wir uns das Know-how unserer Mitarbeiter. Durch eine hohe Arbeitgeberattraktivität ermöglichen wir, dass auch weiterhin neue, qualifizierte Arbeitskräfte an einer Beschäftigung bei der Kreissparkasse Göppingen interessiert sind.

## Ergriffene Maßnahmen

- Ausstattung der Filialen mit Symbolen und Piktogrammen zur Barrierefreiheit
- Festlegung eines Standards zur Anbringung von Symbolen und Piktogrammen in Filialen im Filialhandbuch
- Aktualisierung der Informationen über die Barrierefreiheit unserer Filialen im Filialfinder
- Prüfung der Entwicklung von Produktinformationen in leichter Sprache

## Ergebnisse und Entwicklungen

Die oben genannten Maßnahmen sind weitgehend umgesetzt, noch ausstehende Aufgaben wie etwa die Hinweise zur Sprachausgabe an einer Reihe von Geldautomaten oder die Aufnahme der Standards ins Filialhandbuch werden im Lauf des Jahres 2018 abgeschlossen. Manches hat länger gedauert als geplant, was daran liegt, dass sich die Kreissparkasse in den vergangenen Jahren vielen neuen Herausforderungen stellen musste und dabei an ihre Kapazitätsgrenzen gestoßen ist.

Nach gründlicher Prüfung wurde davon abgesehen, Dokumente und Produktinformationen in leichter Sprache zu erstellen. Bisher konnte kein Bedarf an derartigen Unterlagen festgestellt werden. Nach unseren Erfahrungen haben Kunden mit einer kognitiven Behinderung meist einen Betreuer oder Vormund, der anhand der vorhandenen Informationen Erläuterungen geben kann oder selbst die Entscheidungen trifft.

Mit dem Maßnahmenpaket, das wir 2018 abschließen werden, wird im Bereich Barrierefreiheit ein anerkannt hoher Standard erreicht.

5



## Indikatoren

### Indikator 1

Ausstattung unserer Filialen mit Symbolen und Piktogrammen zur Barrierefreiheit

- Ergebnis: 14 Filialen wurden mit den geläufigen Symbolen für Induktionsschleifen und barrierefreie Zugänge ausgestattet.
- Für die Sprachausgabe an Bankautomaten haben wir noch kein aus unserer Sicht geeignetes Piktogramm gefunden. Wir streben eine Lösung bis zum 31. Juli 2018 an.

### Indikator 2

Anzahl der Mitarbeiter (ohne Auszubildende) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

- 2014/2015:  
rund 99 Prozent von 1.176 Mitarbeitern
- 2017:  
rund 99 Prozent von 1.099 Mitarbeitern
- Die Kennzahl ist konstant geblieben, was sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren nicht ändern wird.

### Indikator 3

Anteil Männer und Frauen

- 2014/2015:  
61 Prozent Frauen und 39 Prozent Männer
- 2017:  
62,78 Prozent Frauen und 37,22 Prozent Männer
- Der Frauenanteil hat im Vergleich zur ersten Berichtsperiode leicht zugenommen. Hierfür gibt es keinen besonderen Grund.

### Indikator 4

Verhältnis der Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

- 2014/2015: 7,2 Prozent
- 2017: 5,3 Prozent
- Zwingend notwendige Kostensenkungen haben dazu geführt, dass weniger Auszubildende eingestellt wurden.

### Indikator 5

Durchschnittliche Abweichung im Grundgehalt von Männern und Frauen für Stellen, die sowohl von Männern wie von Frauen besetzt werden können

- 2014/2015:  
Im Schnitt beziehen Männer ein um rund 6 Prozent höheres Brutto-Grundgehalt. Der Unterschied ergibt sich maßgeblich aus der im Durchschnitt längeren Betriebszugehörigkeit der Männer.
- 2017:  
Der Unterschied beträgt nur noch rund 5,6 Prozent.
- Weil die Zahl der Frauen – sowohl insgesamt wie auf der Führungsebene – zugenommen hat, verringerte sich das kleine Ungleichgewicht bei den Gehältern. Zudem weisen Männer immer noch eine im Schnitt höhere Betriebszugehörigkeit auf als Frauen.

### Indikator 6

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit pro Mitarbeiter laut Arbeitsvertrag

- 2014/2015: rund 32 Stunden
- 2017: rund 32 Stunden
- Die Kennzahl ist konstant geblieben. Durch eine relativ hohe Zahl an Teilzeitbeschäftigten (rund 40 Prozent unserer Beschäftigten) liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter den vertraglich vereinbarten 39 Stunden für Vollzeitbeschäftigte.

### Indikator 7

Durchschnittliche Anzahl der Überstunden pro Mitarbeiter

- 2014/2015: rund 25 Stunden
- 2017: rund 16 Stunden
- Es gibt die Anweisung, möglichst keine Überstunden aufzubauen. Die Führungskräfte achten darauf und kontrollieren monatlich die Arbeitszeitkonten, um entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

### Indikator 8

Fluktuationsrate (neue Kennzahl seit 2017)

- 2017: 3,9 Prozent
- Insgesamt weisen wir eine niedrige und seit Jahren stabile Fluktuationsrate aus.

### Indikator 9

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (ohne Auszubildende)

- 2014/2015:  
20 Jahre bei Männern und 18 Jahre bei Frauen  
2017:  
rund 21 Jahre bei Männern und 19 Jahre bei Frauen
- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit steigt weiter, was ein Beleg für die Attraktivität der Kreissparkasse Göppingen als Arbeitgeber ist. Allerdings birgt diese Treue auch die Gefahr, dass die Belegschaft überaltert.

### Indikator 10

Investition in das Betriebliche Gesundheitsmanagement

- 2014/2015: 175.000 Euro  
2017: 175.000 Euro
- Der Betrag ist seit Jahren konstant geblieben, was sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren nicht ändern wird.

### Indikator 11

Unterstützung des SC Filstal e. V.

- 2014/2015: 25.000 Euro  
2017: 25.000 Euro
- Die Höhe der Spende ist seit Jahren konstant, was sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren nicht ändern wird.

### Indikator 12

Einkauf bei regionalen Lieferanten und Dienstleistern

- 2014/2015:  
220.100 Euro (das entspricht 52 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens)  
2017:  
170.000 Euro (das entspricht rund 53 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens)
- Der Anteil des regionalen Einkaufsvolumens hat sich nochmals leicht erhöht. Damit stärken wir die regionale Wirtschaft.

## Ausblick

Vom Jahr 2018 an werden wir in Abstimmung mit unserem Rat für gesellschaftliche Verantwortung einen neuen Schwerpunkt setzen. In dieser Ansicht bestätigt hat uns ein Nachhaltigkeits-Check, den der Sparkassenverband Baden-Württemberg 2017 bei uns durchgeführt hat. Bei dieser Prüfung wurde uns beim Thema Nachhaltigkeit eine gute Position, die über dem Durchschnitt des Wettbewerbs liegt, bescheinigt. Gut abgeschnitten haben wir vor allem in den Bereichen Personal, Finanzierungsprodukte, Betriebsorganisation und IT mit ressourceneffizientem Bauen sowie beim gesellschaftlichen Engagement, zu dem auch Spenden und Sponsoring gehören. Damit sind unsere Einflussmöglichkeiten beim Schwerpunktthema Menschen- und Arbeitnehmerrechte weitgehend ausgeschöpft. Wir halten es deshalb für sinnvoll, unsere Kräfte auf Bereiche zu konzentrieren, bei denen sich deutlichere Verbesserungen erzielen lassen. Vielversprechende Potenziale gibt es nach den Ergebnissen des Nachhaltigkeits-Checks vor allem in den folgenden vier Gebieten:

- **Strategische Verankerung:** Dabei geht es darum, die erhobenen Kennzahlen in die vorhandene Balanced Scorecard zu integrieren, um Nachhaltigkeitskriterien konsequenter umzusetzen.
- **Eigenhandel:** Der Einsatz einer „schwarzen Liste“ für Eigenanlagen würde öffentlichkeitswirksam verantwortungsvolles Handeln bei Investments dokumentieren.
- **Lieferanten und Einkauf:** Empfohlen wird, bei der Beschaffung und der Lieferantensteuerung verstärkt auf soziale und ökologische Kriterien zu achten.
- **Abrundung der Produktpalette:** Mit einem entsprechenden Sparprodukt, das für alle Kundengruppen geeignet ist, könnte die Kreissparkasse eine nachhaltige Visitenkarte schaffen.

Als Konsequenz aus diesen Anregungen wollen wir uns im kommenden Berichtszeitraum auf den Leitsatz 9 „Finanzentscheidungen“ konzentrieren: „Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“ Wir prüfen derzeit, wie und welche Nachhaltigkeitskriterien wir im Bereich unseres Eigenhandels anwenden können. Wir zielen darauf ab, unser Eigenanlagengeschäft systematisch nachhaltiger zu gestalten.



## Leitsatz 4: Ressourcen

### Zielsetzung

Unser Ziel war es, die Ressourceneffizienz zu steigern und die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen zu senken. Dies haben wir durch die Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen in verschiedenen Bereichen erreicht: durch den Einsatz von vier elektrisch betriebenen Poolfahrzeugen, das konsequente Recycling von Verpackungsmaterialien in der Zentrale und in unseren Filialen, den Einsatz und die Schulung von Umweltbeauftragten und die Einführung einer Vermittlungsplattform für Fahrgemeinschaften.

Durch die Nutzung von Wasser der Fils zur Gebäudetemperierung der Filiale Süßen und von Pellets-Nahwärme vom Rathaus zur Beheizung der Filiale Ebersbach steigern wir die Energieeffizienz. Eine innovative Technikzentrale in Göppingen (zwei Holzpellets-Wärmeerzeuger) und ein Abwasser-Wärmetauscher im städtischen Abwasserkanal tragen ebenfalls positiv zu unserer Umweltbilanz bei. Mit einer Fotovoltaik-Anlage auf den Dächern unserer Zentrale, der Filiale Süßen und in Ebersbach steigern wir den Anteil regenerativer Energieträger. Dies ist auch in den Filialen Rechberghausen und Geislingen-Sternplatz geplant.

### Ergriffene Maßnahmen

- Erfassung des Wasserverbrauchs im Berichtszeitraum 2017
- Kontinuierliche Reduktion des Energieverbrauchs

### Ergebnisse und Entwicklungen

Immer wieder haben wir Fehler und Unstimmigkeiten bei den Abrechnungen der Heizkosten festgestellt. Die Tatsache, dass verschiedene Unternehmen mit den Abrechnungen beauftragt sind, erschwert es, diese Mängel zu beseitigen. Häufig erhalten wir erst nach Hinweisen unsererseits auf Fehler in der Abrechnung deutlich verspätet Rechnungskorrekturen, so auch nach der Veröffentlichung unseres letzten Nachhaltigkeitsberichts 2014/2015. Zudem lassen sich manche Mengenbestände nur schwer erfassen, da beispielsweise Pellets oder Öl – einmal eingelagert – nicht mehr exakt nachgemessen oder gewogen werden können.

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015 haben wir auch einen eigenen Berechnungsfehler festgestellt, der dazu führte, dass für das Jahr 2013 ein durchschnittlicher spezifischer Energieverbrauch von 138 kWh/m<sup>2</sup> ausgewiesen wurde. Tatsächlich wurden im Jahr 2013 jedoch nur 118 kWh/m<sup>2</sup> verbraucht.

Folgende Gründe haben dazu geführt, dass wir unser selbst gestecktes Ziel, den Energieverbrauch kontinuierlich zu senken, erreichen konnten:

- Filialen mit ineffizienter Gebäudetechnik oder schlechter Wärmedämmung wurden entweder auf den aktuellen Stand der Technik gebracht oder durch Neubauten oder Gebäude neueren Baujahres ersetzt. Beispiele: die Filialen Geislingen-Schubartstraße (Kernsanierung), Süßen (Neubau) und Geislingen-Sternplatz (neue Wärmeerzeuger).
- Bei Baumaßnahmen wurden die Anforderungen der Energieeinsparverordnung (EnEV) teilweise übererfüllt.
- Ersatz von Ölheizungen durch Pellets- oder Gas-Wärmeerzeuger und Abbau von Nachtspeicheröfen
- Konsequentes Energiemonitoring in größeren und modernen Filialen

Der Stromverbrauch ist in den Jahren 2014/2015 kurzfristig angestiegen, da die Sommer überdurchschnittlich heiß waren und deshalb mehr Energie für die Kühlung der Gebäude eingesetzt werden musste. Zudem kam Mitte 2014 der zentrale Gebäudeteil „Hochhaus“ in Göppingen mit rund 8.000 Quadratmetern als Verbraucher hinzu.

Von 2013 auf 2014 haben wir den Gasverbrauch reduziert und dafür den Wärmeenergiebedarf mit Pellets kompensiert.

Mit der Vermittlungsplattform „Steig ein“ hatte die Kreissparkasse in ihrem Intranet eine Möglichkeit geschaffen, Partner für Fahrgemeinschaften zu finden. Dieser Dienst wurde mangels Nachfrage wieder eingestellt. Wir haben festgestellt, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die größtenteils im Landkreis Göppingen wohnen, bereits selbst sehr gut organisiert hatten und viele feste Fahrgemeinschaften gebildet haben.

Als nicht praktikabel hat es sich erwiesen, alle relevanten Energiekennzahlen stets aktuell durch unseren Umweltbeauftragten erfassen zu lassen. Zum einen gibt es zu viele Abrechnungsfehler, zum anderen sind viele Zähler in gemeinschaftlich genutzt-



ten Gebäuden, die nicht der Kreissparkasse gehören, für uns nicht zugänglich. Deshalb konnte auch der im letzten Nachhaltigkeitsbericht angekündigte Umweltpreis nicht realisiert werden, da der schnelle Zugriff auf Energiekennzahlen die Grundlage für die Auslobung des Preises war.

## Indikatoren

### Indikator 1:

Energieverbrauch (für 2017 liegen uns die Abrechnungen noch nicht vor)

→ 2013:

Gas: 2.764.541 kWh, Öl: 663.228 kWh, Pellets: 673.747 kWh, Strom (Wärme): 67.363 kWh, Strom (Sonstiges): 3.661.302 kWh, spezifischer Energieverbrauch (Wärme; witterungsbereinigt): 118,26 kWh/m<sup>2</sup>

2014:

Gas: 1.624.644 kWh, Öl: 550.249 kWh, Pellets: 891.070 kWh, Strom (Wärme): 65.255 kWh, Strom (Sonstiges): 3.022.686 kWh, spezifischer Energieverbrauch (Wärme; witterungsbereinigt): 97,69 kWh/m<sup>2</sup>

2015:

Gas: 2.166.056 kWh, Öl: 504.639 kWh, Pellets: 535.677 kWh, Strom (Wärme): 64.560 kWh, Strom (Sonstiges): 3.285.171 kWh, spezifischer Energieverbrauch (Wärme; witterungsbereinigt): 96,27 kWh/m<sup>2</sup>

2016:

Gas: 2.210.988 kWh, Öl: 289.904 kWh, Pellets: 508.148 kWh, Strom (Wärme): 41.340 kWh, Strom (Sonstiges): 3.168.117 kWh, spezifischer Energieverbrauch (Wärme; witterungsbereinigt): 88,93 kWh/m<sup>2</sup>

### Übersicht der Energieverbrauchsentwicklung:

Jahr	2013	2014	2015	2016
<b>Energieträger</b>				
Gas (in kWh)	2.764.541	1.624.644	2.166.056	2.210.988
Öl (in kWh)	663.228	550.249	504.639	289.904
Pellets (in kWh)	673.747	891.070	535.677	508.148
Strom (Wärme; in kWh)	67.363	65.255	64.560	41.340
Strom (Sonstiges; in kWh)	3.661.302	3.022.686	3.285.171	3.168.117
Spezifischer Energieverbrauch (Wärme; witterungsbereinigt in kWh/m <sup>2</sup> )	118,26	97,69	96,27	88,93

→ Ziel: kontinuierliche Reduktion

→ Die Kennzahlen haben sich fortlaufend verbessert. Die Gründe hierfür sind oben dargestellt.

### Indikator 2:

Wasserverbrauch (Ziel war kontinuierliche Reduktion)

→ 2014: 7.928 cbm

2015: 10.055 cbm

2016: 7.145 cbm

### Übersicht der Wasserverbrauchsentwicklung:

Jahr	2013	2014	2015	2016
<b>Wasserverbrauch</b>				
Wasser (in cbm)	-	7.928	10.055	7.145

→ Ziel: kontinuierliche Reduktion

→ Der Wasserverbrauch hat sich im Vergleich zum Ausgangsjahr verringert. Der zwischenzeitliche Anstieg hängt mit der Inbetriebnahme des Gebäudeteils „Hochhaus“ in Göppingen mit 8.000 Quadratmetern Fläche Mitte 2014 zusammen. Die Steuerung der dort installierten Kühltürme hatte im Sommer 2015 eine Störung, die einen kurzfristig sehr hohen Wasserverbrauch zur Folge hatte. Durch Behebung dieses Fehlers und weitere Optimierungen der Gebäudetechnik konnte der Wasserverbrauch allerdings schnell wieder gesenkt werden.

### Indikator 3:

Abfallaufkommen in der Zentrale und den Filialen

→ 2014/2015:

rund 152 Tonnen Papier insgesamt (davon rund 131 Tonnen zur datenschutzrechtlichen Entsorgung), 264 Kubikmeter Restmüll in der Zentrale und 260 Kubikmeter Restmüll in den Filialen, rund 5,5 Tonnen Elektroschrott und 4,8 Tonnen Holz

2017:

rund 80 Tonnen Papier insgesamt (davon rund 74 Tonnen Papier zur datenschutzrechtlichen Entsorgung), rund 278 Kubikmeter Restmüll in der Zentrale und 210 Kubikmeter Restmüll in den Filialen, rund 3 Tonnen Elektroschrott, 0 Tonnen Holz und 5,8 Tonnen Leichtverpackungen (gelbe Säcke in der Zentrale)

→ Ziel: kontinuierliche Reduktion

→ Bei der Auflösung unseres Verwaltungsgebäudes „Dienstleistungszentrum“ (DLZ) fiel noch Anfang 2014 sehr viel Müll an (besonders Holz, Elektroschrott und Papier).

Das erklärt das damals noch sehr hohe Papieraufkommen. Die Schließung von neun personenbesetzten Filialen zwischen dem 1. Januar 2015 und 31. Dezember 2017 hat den Papierverbrauch gesenkt. Im Rahmen unseres Projekts Digitalisierung wurden Ende 2017 für berufliche Zwecke über 300 Tablets ausgegeben. Durch die digitale Verfügbarkeit der Informationen müssen Dokumente nicht mehr ausgedruckt werden. Mit dem Umzug der Mitarbeiter aus dem DLZ in den neuen Gebäudeteil „Hochhaus“ ist das Restmüllaufkommen allerdings wieder leicht angestiegen.

**Indikator 4:**

Anzahl im Einsatz befindlicher Elektrofahrzeuge im Fuhrpark

- 2014/2015: 4 Elektrofahrzeuge
- 2017: 4 Elektrofahrzeuge
- Der Bestand ist konstant geblieben und soll vorerst nicht ausgebaut werden.

**Indikator 5:**

Beschaffung und Einsatz ökosozialer Produkte und Dienstleistungen nach Art und Umfang

- 2014/2015:  
220.100 Euro Einkaufsvolumen Bürobedarf bei regionalen Erzeugern/Zulieferern, 100 Prozent Ökostrom von einem regionalen Energielieferanten, 26 Tonnen CO<sup>2</sup>-Kompensation durch den Einkauf nachhaltiger Druckerpatronen
- 2017:  
170.000 Euro Einkaufsvolumen Bürobedarf bei regionalen Erzeugern/Zulieferern (entspricht rund 53 Prozent des Gesamteinkaufsvolumens), 100 Prozent Ökostrom (Hydropower aus Deutschland, Frankreich, Österreich und der Schweiz) von einem regionalen Energielieferanten, rund 44 Tonnen CO<sup>2</sup>-Kompensation durch den Einkauf nachhaltiger Druckerpatronen
- Diese Kennzahlen sind weitgehend konstant geblieben.

## Ausblick

Wir sehen noch Potenzial, um den Energieverbrauch weiter zu vermindern, wenn es gelingt, dass Computer, Bildschirme, Leuchten und andere Elektrogeräte nur dann eingeschaltet werden, wenn sie tatsächlich gebraucht werden. Die Mitarbeiter hierfür zu sensibilisieren soll ein Schwerpunktthema bleiben. Dies könnte beispielsweise durch kleine Erinnerungskärtchen geschehen, die von den Hausmeistern bei ungenutzt eingeschalteten Geräten ausgelegt werden.

Bei den Einkaufsrichtlinien haben wir nachgewiesenermaßen einen hohen Standard erreicht. Deshalb sehen wir auf diesem Gebiet keine Notwendigkeit für Nachbesserungen.

10

# 5. Weitere Aktivitäten

## Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange



### Leitsatz 2 – Mitarbeiter- wohlbefinden

#### Maßnahmen und Aktivitäten (eine Auswahl):

- Jährliche Mitarbeitergespräche
- Alle zwei Jahre wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.
- Flexible Arbeitszeit- und Teilarbeitszeitmodelle
- Zuschüsse für mobile Massagen
- Gesundheitstage mit kostenlosen Leistungen wie Messung von Blutdruck oder Blutzuckerspiegel
- Eltern-Kind-Büro
- Ergonomische Arbeitsplätze bei Bedarf
- Mitgliedschaft bei PME Familienservice
- Tarifvertragliche Entlohnung (TvÖD-S)
- Auf Wunsch kann das Essen aus der Kantine mitgenommen werden.
- Homeoffice bei Bedarf
- Zuschuss für Kinderbetreuung
- Kooperation mit Tageselternverein Göppingen e. V.
- Urlaubskauf möglich
- Alle zwei Jahre findet eine Betriebsfeier statt.
- Zuschuss von 40 Euro pro Mitarbeiter für Abteilungsaktivitäten
- Sabbatical möglich

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

Alle Angebote werden von unseren Mitarbeitern traditionell gut angenommen.

#### Ausblick:

Zum Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der hohe Standard an Zusatzleistungen uneingeschränkt aufrechterhalten.



### Leitsatz 3 – Anspruchsgruppen

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ein Beirat für Unternehmer aus dem Landkreis wurde gegründet.
- Veranstaltungsreihe Unternehmergespräche
- Existenzgründertage
- Diverse Marktforschungsaktivitäten wie zum Beispiel Kundenbefragungen und Fokusgruppen
- Bürgerdialoge zur aktiven Bürgerbeteiligung

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

Durch eine Stakeholder-Analyse haben wir Kunden, Mitarbeiter und die Bürger des Landkreises Göppingen als unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert. Deren Interessen und Bedürfnisse werden über verschiedene Kanäle erfasst und berücksichtigt.

#### Ausblick:

Als Unternehmen, das seine gesellschaftliche Verantwortung ernst nimmt, ist die Kreissparkasse bestrebt, allen Anspruchsgruppen aus dem Landkreis Angebote zur Mitgestaltung unserer Aktivitäten zu machen. Aufgrund der großen Resonanz unseres ersten Bürgerdialogs 2017 in Hattenhofen werden 2018 zwei weitere derartige Veranstaltungen ausgerichtet.

## Umweltbelange



### Leitsatz 5 – Energie und Emissionen

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Baumaßnahmen nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB)
- Nutzung von Flusswasser zur Gebäudetemperierung
- Nutzung von Abwasser zur Gebäudetemperierung
- Einsatz von Etagendruckern
- Konsequentes Energiemanagement durch angestellten Gebäudetechnikern in Vollzeit
- Einsatz von Thin-Clients im gesamten Unternehmen

### Ergebnisse und Entwicklungen:

Für alle Baumaßnahmen gelten selbst gesetzte Standards, die teilweise deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

### Ausblick:

Der Energieverbrauch soll durch gezielte Sensibilisierung der Mitarbeiter weiter abgesenkt werden.



### Leitsatz 6 – Produkt- verantwortung

### Maßnahmen und Aktivitäten:

Als nachhaltiges regionales Finanzprodukt wurde ein zeitlich befristeter Sparbrief für den regionalen Energielieferanten Energieversorgung Filstal GmbH & Co. KG aufgelegt.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

Kunden, die den EVF-Sparbrief kaufen, haben die Gewähr, dass sie damit mittelbar lokale Infrastrukturprojekte wie den Breitbandausbau, den Erhalt von Wasserversorgungsanlagen oder die Modernisierung des Stromnetzes etwa für die Elektromobilität fördern.

### Ausblick:

Wir suchen kontinuierlich nach Produkten, die unser Angebot nachhaltiger gestalten. In Zeiten einer anhaltenden Niedrigzinsphase bleibt das eine große Herausforderung.

## Ökonomischer Mehrwert



### Leitsatz 7 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Fast alle Mitarbeiter haben unbefristete Arbeitsverträge.
- Übernahme von Auszubildenden bei Erreichen überdurchschnittlicher Noten
- Einlagensicherungsfonds der Sparkassen-Finanzgruppe
- Professionelles Erfolgs- und Risikomanagement und eine auf Sicherheit ausgelegte Geschäftsstrategie

### Ergebnisse und Entwicklungen:

Unser Geschäftsmodell ist auf Regionalität ausgerichtet. Damit unterstützen wir den Wirtschaftskreislauf im Landkreis Göppingen und tragen zur Sicherheit von Wohlstand, Arbeitsplätzen und Regionalkultur bei.

### Ausblick:

Unser Fokus als Finanzdienstleister ist und bleibt, die Menschen im Landkreis Göppingen bei der Verwirklichung ihrer Ziele und Träume zu unterstützen.



### Leitsatz 8 – Nachhaltige Innovationen

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Förderung von zwei Stiftungsprofessuren: für Immobilienbewertung sowie Immobilienwirtschaft, Wirtschaftsethik und Mediation an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen und für Elektrische Maschinen, Energieeffizienz, Energiespeicherung und energieeffiziente Antriebe für Elektromobilität an der Hochschule Esslingen
- Infrastrukturförderung durch Unterstützung des Geislinger Innovations- und Startup Centers G-Inno
- Ausrichtung und Auslobung des Innovations- und Unternehmerpreises im Landkreis Göppingen
- Spezialistenteam innerhalb der Kreissparkasse Göppingen für die Themen Organisationsentwicklung und Innovationsmanagement

### Ergebnisse und Entwicklungen:

Durch die Förderung diverser Einrichtungen und Institutionen, die sich nachhaltigen Innovationen verschrieben haben, investieren wir gezielt in die Entwicklung des Landkreises.

### Ausblick:

Es bleibt ein zentrales Anliegen der Kreissparkasse, die nachhaltige Entwicklung des Landkreises auf verschiedenen Ebenen zu fördern. Deshalb verlängern wir unter anderem die Unterstützung der Stiftungsprofessuren für weitere fünf Jahre über das Jahr 2019 hinaus.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption



### Leitsatz 9 – Finanzentscheidungen

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unregelmäßige Prüfung unserer Eigenanlagen anhand eines vom Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e. V. (imug) entwickelten Nachhaltigkeitsfilters
- Kundeneinlagen werden in Form von Darlehen größtenteils wieder Kunden und Unternehmen im Landkreis Göppingen zugeführt.
- Wir halten hohe Liquiditätsreserven vor und sichern damit das Geld unserer Kunden ab.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

Unsere Kundeneinlagen beliefen sich 2017 auf rund 3,9 Mrd. Euro, das Kundenkreditvolumen auf rund 4,4 Mrd. Euro. Die Gesamtkapitalquote (Relation der Eigenmittel zum Gesamtrisikobetrag, insbesondere bestehend aus Kreditrisiken, Marktrisiken und operationellen Risiken) belief sich zum 31. Dezember 2017 auf 14,6 Prozent (Vorjahr: 14,2 Prozent).

#### Ausblick:

Unsere auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Geschäftspolitik wird unverändert fortgesetzt.



### Leitsatz 10 – Anti-Korruption

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Eigenes Compliance-Team im Unternehmen
- Mitarbeiter dürfen Geschenke über 35 Euro nur mit Genehmigung durch den Leiter der Personalabteilung annehmen. Bei einem Wert von mehr als 500 Euro pro Jahr muss das Compliance-Team informiert werden.
- Whistleblowing-System vorhanden.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

In diesem Bereich liegen keine Auffälligkeiten vor. Unser Whistleblowing-System hat keine Verstöße registriert.

#### Ausblick:

Alle Maßnahmen zur aktiven Vermeidung von Geldwäsche oder sonstigen strafbaren Handlungen werden unverändert beibehalten.

## Regionaler Mehrwert



### Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mitarbeit im Klimaschutzbeirat des Landkreises Göppingen sowie Mitgliedschaft in der Energieeffizienzinitiative iEnEff
- Wir kaufen über die Hälfte unseres Bürobedarfs bei regionalen Lieferanten und Händlern. Zudem beziehen wir zu 100 Prozent Ökostrom von einem regionalen Energielieferanten.
- Finanzielle Förderung der Energieagentur Landkreis Göppingen
- Finanzielle Unterstützung des Profi-Handballvereines FrischAuf Göppingen

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

Diese Unterstützung führen wir bereits seit Jahren konsequent durch und werden das auch in Zukunft unverändert tun.

#### Ausblick:

Alle Aktivitäten werden fortgeführt, wobei wir stets versuchen, unser Wissen und Know-how auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit mit unseren Partnern zu teilen.



### Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

Gemeinsame Veranstaltung von vogel- und fledermauskundlichen Führungen im grünen Klassenzimmer der Schloss-Filseck-Stiftung der Kreissparkasse Göppingen mit der lokalen Ortsgruppe des NABU e. V.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

Die Veranstaltungen kommen in der Region sehr gut an. Die Umgebung der Schloss-Filseck-Stiftung bietet hierfür den optimalen Rahmen.

#### Ausblick:

Die Veranstaltungsreihe wird fortgesetzt. Zudem suchen wir über die Schloss-Filseck-Stiftung nach Möglichkeiten, wie das grüne Klassenzimmer intensiver genutzt werden könnte.



# 6. Unser WIN-Projekt

Mit unserem WIN-Projekt wollen wir das Ehrenamt und dadurch auch das Gemeinwohl in der Region stärken.

## Dieses Projekt unterstützen wir

Mit unserem WIN-Projekt knüpfen wir an die bisherigen Aktivitäten an. Um ehrenamtliches Engagement unter unseren Mitarbeitern zu fördern, haben wir im Haus ein Corporate-Volunteering-Modell eingerichtet, das auf vier Säulen ruht: Ehrenamts-Check, virtueller Marktplatz für die Vermittlung von ehrenamtlichen Tätigkeiten, Zeitbudget für Ehrenämter und Ehrenamtspreis. Zudem haben wir in Kooperation mit der Pestalozzischule Göppingen ein dauerhaftes Auszubildendenprojekt etabliert. Durch gegenseitigen Austausch sollen Vorurteile abgebaut und Sozialkompetenzen aufgebaut werden. Ende 2017 hat zu diesem Zweck ein Besuch der Schülerinnen und Schüler der neunten Klasse in unserem digitalen Spielplatz stattgefunden. Im zweiten Quartal 2018 ist für die Schüler ein Bewerbertraining geplant.

## Art und Umfang der Unterstützung

Mit der Umsetzung der Corporate-Volunteering-Konzeption leisten wir sowohl einen finanziellen wie auch einen personellen Beitrag, um gemeinnützige Organisationen im Landkreis Göppingen zu unterstützen. Die Einrichtung der Ehrenamtsplattform kostete für zwei Jahre rund 20.000 Euro, außerdem wurden Arbeitsstunden im Gegenwert von rund 5.000 Euro für ehrenamtliche Tätigkeiten bezahlt. Unsere Auszubildenden investieren jedes Jahr mit viel Hingabe rund vier Arbeitstage in das gemeinsame Projekt mit der Pestalozzischule.

## Ergebnisse und Entwicklungen

Unser WIN-Projekt hat sehr viel positive Resonanz bei unseren Mitarbeitern und bei gemeinnützigen Organisationen im Landkreis Göppingen ausgelöst. Vor allem zu Beginn des Projekts haben sich viele Mitarbeiter über ehrenamtliche Aufgaben in verschiedenen Organisationen informiert. Wir wissen, dass dadurch zahlreiche neue Kontakte geknüpft wurden. Allerdings lässt sich nicht nachvollziehen, wie viele Vermittlungen tatsächlich über den virtuellen Marktplatz zustande kamen.

## Ausblick

Zwei von vier Bausteinen unseres Corporate-Volunteering-Modells werden wir in verbesserter Form fortführen: den Ehrenamtsmarktplatz und den darin integrierten Ehrenamts-Check. Derzeit wird eine App entwickelt, durch die der Ehrenamtsmarktplatz mobil verfügbar und für alle Vereine im Landkreis Göppingen kostenlos zugänglich sein wird.



14

# 7. Nichtfinanzielle Erklärung

In Ergänzung zu den obigen Ausführungen berichten wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU folgende nicht-finanzielle Informationen.

## Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

## Konzeptionen und Ergebnisse

Unsere Nachhaltigkeitskonzeptionen und -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in Kapitel 4 (Schwerpunkthemen) und Kapitel 5 dieses Berichts dargestellt.

## Prüfprozesse (Due-Diligence-Prozesse)

Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu überwachen:

## Vorhandene Prüfprozesse

THEMEN	PRÜFPROZESSE
Menschenrechte	<p>Verankerung von Nachhaltigkeitsleitsätzen (Managementregeln) in unserer Geschäftsstrategie</p> <p>Verankerung von Führungsgrundsätzen (Managementregeln) im Unternehmen</p> <p>Über entsprechende Kriterien in unseren Einkaufsrichtlinien stellen wir sicher, dass wir unseren Bürobedarf überwiegend in der Region einkaufen, und sichern damit gute Arbeitsbedingungen nach deutschen Standards und Gesetzen.</p> <p>Wir verfügen über einen Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen.</p> <p>Wir halten die gesetzliche Behindertenquote ein.</p>
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	<p>Traditionell haben wir einen starken und mit weitreichenden Kompetenzen ausgestatteten Personalrat im Unternehmen, der ständig in Prozesse wie Workflows, Kündigungen oder Neueinstellungen eingebunden ist.</p> <p>Wir haben im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit diversen Mitarbeitern, Führungskräften, dem Vorstand, dem Personalrat und der Personalabteilung zum ersten Mal eine psychische Gefährdungsanalyse durchgeführt.</p> <p>Nahezu alle unsere Mitarbeiter werden tarifvertraglich entlohnt (TvÖD-S).</p>
Umweltbelange	<p>Ein Gebäudetechnikingenieur steuert und kontrolliert laufend den Energieverbrauch unserer Zentrale sowie der digitalisierten Außenstellen (siehe Energieverbrauchstabelle in Kapitel 4).</p> <p>Jährlich werden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung relevante Umweltkennzahlen (Energieverbrauch nach Energieträgern, Abfallaufkommen etc.) erhoben und dokumentiert.</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	<p>Anti-Korruption: Einsatz eines Geldwäsche- und Compliance-Teams, das über ein Whistleblowing-System verfügt. Über Geschäftsanweisungen werden Verhaltensweisen und Kompetenzen in sämtlichen Unternehmensbereichen geregelt.</p> <p>Nachhaltige und faire Finanzen: Neue Produkte-Prozesse, Kreditausschuss, Kreditrisikokomitee, laufende Konditionenüberwachung über die Abteilung Vertriebssteuerung, laufende Risikoberichte und Erfolgs- und Risikocontrolling über die Abteilung Controlling &amp; Finanzen</p>

## Risiken und deren Handhabung

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, mit diesen Risiken umzugehen.

## Reflexion möglicher Risiken und deren Handhabung

THEMEN	SCHWERPUNKTSETZUNG
Menschenrechte	<p>Hier sehen wir für uns und die Gesellschaft keine wesentlichen Risiken, da wir nur in der Region Mitarbeiter beschäftigen, unseren Einkauf an Büromaterialien zu über 53 Prozent regional beziehen und damit gute Arbeitsbedingungen sicherstellen.</p> <p>Siehe auch Kapitel 4 und 5 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts</p>
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	<p>Hier sehen wir kein wesentliches Risiko, da nahezu alle unserer Mitarbeiter tarifvertraglich (TvÖD-S) entlohnt werden. Soziale Risiken im Umfeld des Unternehmens bestehen aktuell nicht. Ganz im Gegensatz: Mit unserem Bürger- und Pfändungsschutzkonto bieten wir Bürgern ein hohes Maß an Sicherheit und Verlässlichkeit zu einem niedrigen Preis, den sich jeder leisten kann.</p> <p>Siehe auch Kapitel 4 und 5 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts</p>
Umweltbelange	<p>Umweltauswirkungen halten wir durch hohe Standards so gering wie möglich. Wir setzen unter anderem auf Ökostrom, eigene Photovoltaik-Anlagen, DGNB-Standards, Einsatz von Pellets oder Flusswassertemperierung. Durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen nur geringe Mengen CO<sup>2</sup>. Gefahrenstoffe werden lediglich bei der Gebäudereinigung im üblichen Umfang eingesetzt. Da wir kein energieintensives Unternehmen sind, sehen wir auch hier keine besonderen Risiken.</p> <p>Siehe auch Kapitel 4 und 5 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	<p>Die außerordentlich hohe Regulierungsdichte im Finanzsektor mit einer Vielzahl von Gesetzen und Vorschriften stellt sicher, dass alle Maßnahmen ergriffen werden, um Geldwäsche und andere strafbare Handlungen zu unterbinden und möglichst hohe Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit und faire Finanzen sicherzustellen.</p> <p>Ein Anlageausschuss befasst sich mit den Risiken von Geldanlagen und entscheidet über Anlagestrategien und Kontrollen.</p> <p>Siehe auch Kapitel 4 und 5 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts</p>

## Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind umfassend in Kapitel 4 und 5 dieses Berichts dargestellt.

16

# 8. Kontaktinformationen

## **Ansprechpartner**

Sascha Lukic

## **Impressum**

Herausgegeben am 8. Juni 2018 von

Kreissparkasse Göppingen  
Marktstr. 2, 73033 Göppingen  
Telefon: 0 71 61/6 03 – 11 263  
Telefax: 0 71 61/6 03 – 91 263  
E-Mail: [sascha.lukic@ksk-gp.de](mailto:sascha.lukic@ksk-gp.de)  
Internet: [www.ksk-gp.de](http://www.ksk-gp.de)