



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Kreissparkasse Ludwigsburg

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dennis König

Schillerplatz 6
71638 Ludwigsburg
Deutschland

07141/148-2150
07141/148-3000
dennis.koenig@ksklb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Kreissparkasse Ludwigsburg ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Ludwigsburg. Mit einer Bilanzsumme von 11,50 Milliarden Euro (vorläufige Geschäftszahlen per 31.12.2020) sind wir nicht nur Marktführer in unserem Geschäftsgebiet, sondern auch eine der größten Kreissparkassen in Deutschland.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg ist ein selbstständiges Wirtschaftsunternehmen in kommunaler Trägerschaft. Unsere Aufgabe besteht darin, auf der Grundlage der Markt- und Wettbewerbserfordernisse vorrangig in unserem Geschäftsgebiet den Wettbewerb zu stärken und die angemessene Versorgung aller Bevölkerungskreise sowie der Wirtschaft mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen auch in der Fläche sicherzustellen. Wir unterstützen damit die Aufgabenerfüllung der Kommunen im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich. Wir fördern den Sparsinn und die Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise und die Wirtschaftserziehung der Jugend.

Das Geschäftsmodell der Kreissparkasse Ludwigsburg zielt darauf ab, als moderner Finanzdienstleister den Wohlstand und die Attraktivität im Landkreis zu sichern. Die Konzentration auf einen Wirtschaftsraum bringt Interessenidentität zur Erhaltung und Weiterentwicklung der regionalen Wirtschaftskraft und der eigenen wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei verbinden wir in unserer Geschäftspolitik betriebswirtschaftliche Effizienz und Ertragskraft mit dem Aspekt des Gemeinwohls. Die öffentliche Rechtsform, verknüpft mit dem öffentlichen Auftrag, bildet hierfür die bewährte und zukunftsfähige Grundlage.

Die Entsprechenserklärung 2020 ist zudem auf der Homepage der Kreissparkasse Ludwigsburg abrufbar.

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.

Wenn ein Kreditinstitut auf fast 170 Jahre seines Bestehens zurückblickt, ist allein diese Zahl Beleg für seine Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit ist für uns keine Modeerscheinung, sondern gelebte Tradition und Selbstverständnis. Es ist uns deshalb seit jeher ein besonderes Anliegen, die Anforderungen von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt in Einklang zu bringen.

Wir haben jedoch keine isolierte Nachhaltigkeitsstrategie sowie dazugehörige Klimaszenarien erstellt, sondern das Thema durch das Zusammenspiel verschiedener Instrumente im Unternehmen implementiert: Neben der festen Verankerung des Themas in der Gesellschaftsperspektive der Geschäftsstrategie wird die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, u. a. durch verschiedene Kennzahlen in der Balanced Scorecard (BSC), regelmäßige Sitzungen eines internen Arbeitskreises sowie die Ernennung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten sichergestellt. Eine nachhaltige Ausrichtung ist in unserer Unternehmensphilosophie folglich fest verankert. Hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstandards orientieren wir uns an den Vorgaben des Sparkassenverbandes. So hat die Kreissparkasse Ludwigsburg in 2020 unter anderem die "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften" unterschrieben, welche auf dem "Zielbild 2025" des DSGV aufbaut.

Die wichtigsten Bestandteile der strategischen Ausrichtung hinsichtlich des Themenkomplexes Nachhaltigkeit stellen u. a. die Messgrößen "Ergebnis des Nachhaltigkeitschecks", "Eigenproduktion regenerativer Energien in Kw/h", "Volumen in nachhaltigen Fonds / Vermögensverwaltungskonzepten" der Geschäftsstrategie bzw. der BSC dar. Diese Messgrößen stellen die Grundlage einer nachhaltigen Unternehmenssteuerung sicher.

Den Kunden steht ein leistungsfähiges Filialnetz und moderne Center für Immobilien, Private Banking, Wealth Management, Unternehmens- bzw. Gewerbekunden sowie eine Versicherungsagentur für den persönlichen Service zur Verfügung. Ab 01.01.2021 wird das Private Banking in das Wealth Management integriert, um den Kundenbedürfnissen noch besser zu entsprechen und Prozesse zu optimieren. Zusammen mit unseren Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe eröffnen wir unseren Kunden so ein umfassendes Angebot in allen Finanzfragen.

Viele Maßnahmen werden bei der Kreissparkasse Ludwigsburg umgesetzt. So hat die Kreissparkasse Ludwigsburg mittlerweile ein breites Angebot an nachhaltig ausgerichteten Aktien- oder Immobilienfonds, unter anderem von der Fondsgesellschaft "Ökoworld". Daneben setzt sich die Kreissparkasse Ludwigsburg mit der Flüchtlingsthematik auseinander. Die Bandbreite der unterstützten Maßnahmen ist groß: Sie reicht von Kultur- und Sportveranstaltungen über zahlreiche soziale Projekte, bis hin zu Umweltschutzprojekten.

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.

Wir bekennen uns in unserer Geschäftsstrategie zu nachhaltigem Handeln und einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen. Die der Geschäftsstrategie zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsaspekte identifizieren wir im Rahmen des Strategieprozesses, durch den Nachhaltigkeitscheck des SVBW sowie den Arbeitskreis Nachhaltigkeit. Strategische Entscheidungen werden durch den Vorstand getroffen. Durch die Benennung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten und die Implementierung des angesprochenen Arbeitskreises Nachhaltigkeit in der 2. Führungsebene wurden klare personelle Verantwortlichkeiten geschaffen. Dadurch konnten bereits zahlreiche wichtige Maßnahmen umgesetzt werden.

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt vielfältigen und zunehmenden Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit. Wesentliche Themenstellungen in unserem gesellschaftlichen Umfeld sind die Herausforderungen des weltweiten Klimawandels, die tiefgreifenden Veränderungen durch die Digitalisierung, die demografische Entwicklung, die Auswirkungen der lange anhaltenden Niedrigzinsphase und die zunehmende Regulatorik.

Der Klimawandel beeinflusst in zunehmendem Maße unsere Geschäftstätigkeit. So gewinnen Finanzierungen in den Bereichen des energieeffizienten Bauens und Sanierens stetig an Bedeutung. Auch die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen steigt. Wir stellen uns diesen Themen aktiv mit entsprechenden Angeboten. Darüber hinaus sorgen wir in unserem Geschäftsbetrieb und in der Bauorganisation dafür, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, beispielsweise durch den Betrieb von Photovoltaikanlagen oder Anlagen zur Wärmerückgewinnung und die Anschaffung von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen in unserem Fuhrpark. Deshalb sehen wir den Klimawandel nicht als Risiko, sondern sehen die Chance, durch aktives Handeln einen Beitrag zur Abmilderung der Folgen des Klimawandels zu leisten.

Die Digitalisierung ist aus Sicht unseres Hauses Chance und Herausforderung zugleich. Digitale Prozesse, beispielsweise in der Kontoauszugerstellung, ermöglichen es uns, den Ressourcenverbrauch einzuschränken. Andererseits birgt der Trend zur Digitalisierung das Risiko, dass die Verankerung in der Region und die Nähe zu unseren Kunden an Bedeutung verlieren könnte. Deshalb achten wir konsequent darauf, Kundennähe auf die Bedürfnisse des digitalen Zeitalters abzustimmen, zum Beispiel über Videoberatung.

Dem demografischen Wandel stellen wir uns aktiv. In unseren Filialen achten wir, wo immer baulich möglich, auf barrierefreie Zugänge. Bei unseren Mitarbeitern ist uns die Sicherung der Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter ebenso ein Anliegen wie die Ausbildung junger Nachwuchskräfte, um unsere Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Deshalb sehen wir hier für uns keine wesentlichen Risiken.

Eine besondere Herausforderung sehen wir in der langjährigen Niedrigzinsphase. Dadurch besteht das Risiko, dass die Ziele der Altersvorsorge und der Übergabe des Vermögens an nachfolgende Generationen in Gefahr gerät. Dem begegnen wir mit einer bedürfnisorientierten Beratung, die diesen Aspekt konsequent berücksichtigt.

Die zunehmende Regulatorik im Finanzsektor bindet auch in unserem Hause umfangreiche Personalkapazität. Da wir uns den Anforderungen der Regulatorik aktiv stellen, sehen wir in diesem Bereich keine Risiken.

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.

In unserer Balanced Scorecard (BSC) haben wir für das strategische Ziel

"Nachhaltig handeln" konkrete quantitative Ziele bis zum Jahr 2025 formuliert. Diese werden mit hoher Priorität verfolgt. Bereits seit 2016 werden insbesondere folgende Messwerte verzielt: Stromverbrauch, Papierverbrauch, Eigenproduktion regenerativer Energien sowie das Volumen nachhaltiger Förderkredite für Umwelt- und Energiemaßnahmen. Dadurch wird die Nachhaltigkeitsleistung konsequent und kontinuierlich verbessert. Die Zielerreichung wird regelmäßig (quartalsweise) kontrolliert und dem Vorstand berichtet. Bei Zielabweichungen werden die Ursachen analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen. Erforderlichenfalls werden die Kennzahlen an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst oder neue Kennzahlen aufgenommen. Hierbei erfolgt kein Bezug zu den SDGs (Sustainable Development Goals - Ziele für nachhaltige Entwicklung) der UN (United Nations). Mit der Unterzeichnung der "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften" in 2020 hat sich die Kreissparkasse Ludwigsburg beispielsweise zur CO₂-Neutralität bis 2035 verpflichtet.

Die strategischen Ziele werden durch den BSC-Ausschuss sowie übergeordnet durch den Vorstand individuell bewertet, priorisiert und fortlaufend im Rahmen von BSC-Sitzungen kontrolliert.

Es ist uns wichtig, einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz zu verfolgen. Deshalb haben wir weitere grundsätzliche Regelungen (z. B. Emissionsgrenzen für Dienstwagen, Einkauf regionaler Produkte für die Kantine oder ausschließlicher Einsatz von in Europa produzierten Werbegeschenken) festgelegt.

Um die Entwicklung in den verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit nach extern vorgegebenen Kriterien zu beurteilen, wird einmal jährlich der vom Sparkassenverband Baden-Württemberg konzipierte "Nachhaltigkeits-Check" durchgeführt. Konkrete Ziele hinsichtlich des Ergebnisses werden in der Geschäftsstrategie vorgegeben.

Weitere quantitative sowie qualitative Aussagen können unseren Nachhaltigkeitsberichten entnommen werden (www.ksklb.de/IhreSparkasse/Infothek/Publikationen [Archiv Nachhaltigkeitsberichte](#)).

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 regional ausgerichtetes Kreditinstitut geht es für uns bei dem Begriff der "Wertschöpfung" um mehr als um Geld oder Gewinn - es geht darum, die Lebensqualität im Geschäftsgebiet nachhaltig zu verbessern. Die regionale Ausrichtung sorgt dafür, dass dies gelingt: so dienen die Einlagen unserer Kunden der Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen im Landkreis. Durch diese partnerschaftliche Zusammenarbeit werden die regionalen Wirtschaftskreisläufe gestärkt, wovon die Einwohnerinnen und Einwohner des Landkreises langfristig und nachhaltig profitieren.

Als Kreditinstitut erbringen wir den größten Teil der Wertschöpfung selbst. Und die Nachhaltigkeit der Kundenbeziehung ist für uns von grundlegender Bedeutung. Aufgrund der Art der angebotenen Dienstleistungen (Finanzdienstleistungen) im Kerngeschäft ist dem Nachhaltigkeitsaspekt in der Wertschöpfungskette jedoch nur eine untergeordnete Bedeutung beizumessen. Gleichwohl sind wir bestrebt, Nachhaltigkeitskriterien in allen Bereichen der Wertschöpfungskette zu berücksichtigen: beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten ausgewählt. Dabei werden die in Kriterium 17 genannten Kriterien berücksichtigt. Und in der Balanced Scorecard werden diverse Messgrößen mit Nachhaltigkeitsaspekten (u. a. aus den Bereichen des Gebäudebetriebs oder auch des Kundengeschäfts) konkret verzielt (vgl. Kriterien 3 und 7). So ist sichergestellt, dass eine kontinuierliche Betrachtung aller relevanten Bereiche der Wertschöpfungskette stattfindet und eventuelle problematische Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. So werden im Rahmen der Eigenanlagen Investitionsentscheidungen im Rahmen der Wertschöpfungskette unter Nachhaltigkeitsaspekten beleuchtet. Dieses gilt analog für das Kundengeschäft. Dabei werden sowohl im Anlage-, als auch Kreditgeschäft Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, bzw. diese direkt vom Kunden erfragt. Gegenüber unseren Geschäftspartnern kommunizieren wir das Thema Nachhaltigkeit. Bspw. werden verschiedene Produkte auf Basis von Nachhaltigkeitsaspekten ausgewählt. Abschließend bildet die Vermeidung von Korruption und Bestechung einen Schwerpunkt in der Lieferantenkette. In diesem Zusammenhang findet eine regelmäßige und offene Kommunikationskultur mit Lieferanten und Geschäftspartnern statt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Gesamtverantwortung für das Thema "Nachhaltigkeit" obliegt dem Vorstand. Darüber hinaus wurden weitere Verantwortlichkeiten geschaffen, um nachhaltiges Denken und Handeln im Gesamthaus zu implementieren. Die Federführung im fachlichen Bereich liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten, der Leiterin der Abteilung Vorstandsstab. Diese wird durch Produktverantwortliche für die Aktiv- und Passivprodukte (die Leiter der Abteilungen Privatkundenstab und Vermögensverwaltung/Wertpapiere) unterstützt. Aktuelle Themen und Maßnahmen werden in regelmäßigen Sitzungen des "Arbeitskreis Nachhaltigkeit" besprochen, dem neben den vorgenannten Personen auch Abteilungsleiter aus den Bereichen Personal, Firmenkunden und Gebäude/Einkauf angehören. So wird sichergestellt, dass die behandelten Themen ganzheitlich betrachtet werden. Desweiteren wurden in den jeweiligen Abteilungen dezentrale Ansprechpartner festgelegt, welche für die jeweiligen Themen der Nachhaltigkeit verantwortlich sind.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Die Operationalisierung der Geschäftsstrategie erfolgt mit Hilfe der BSC. Dort wurden u. a. für das strategische Ziel "Nachhaltig handeln" konkrete quantitative Ziele formuliert. Die Zielerreichung wird quartalsweise kontrolliert und dem Vorstand berichtet. Bei Zielabweichungen werden die Ursachen analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen. So wird die Nachhaltigkeit direkt in den Prozessabläufen der jeweils betroffenen Fachabteilungen implementiert. Darüber hinaus wird der Vorstand regelmäßig über die vom "Arbeitskreis Nachhaltigkeit" behandelten Themen und Sachverhalte informiert. Wichtige Themen mit Nachhaltigkeitsbezug werden dem Vorstand zur Information bzw. Entscheidung vorgelegt. Ferner verfügen wir beispielsweise über einen Verhaltenskodex sowie Einkaufsrichtlinien.

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.

Wir haben die Nachhaltigkeit fest in der Geschäftsstrategie sowie der operativen Planung verankert: Die Operationalisierung der Geschäftsstrategie erfolgt mit Hilfe der BSC. Diese enthält bereits seit vielen Jahren das strategische Ziel "Nachhaltig handeln". Hierunter werden verschiedene Kennzahlen und Messgrößen konkret verzielt. So werden seit 2016 u. a. folgende Indikatoren gemessen: Stromverbrauch, Papierverbrauch, Eigenproduktion regenerativer Energien oder das Volumen nachhaltiger Förderkredite für Umwelt- und Energiemaßnahmen. Bei Zielabweichungen werden die Ursachen analysiert und bei Bedarf Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen. Darüber hinaus wird einmal jährlich der vom Sparkassenverband Baden-Württemberg entwickelte "Nachhaltigkeits-Check" durchgeführt, um die Nachhaltigkeitsleistung auch nach extern vorgegebenen Indikatoren zu messen.

Über unsere Anstrengungen und Erfolge berichten wir bereits seit 2011 in unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht. Dieser ist auf der Homepage abrufbar: [Archiv Nachhaltigkeitsberichte](https://www.ksklb.de/ArchivNachhaltigkeitsberichte) (www.ksklb.de/IhreSparkasse/Infothek/Publikationen).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Neben der bereits mehrfach erwähnten Verankerung der Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie und BSC haben wir auch ein internes Leitbild aufgestellt, in dem Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards festgehalten sind. Das Leitbild ist die schriftliche Formulierung der Unternehmensphilosophie und gibt den Mitarbeitern einen gemeinsamen, klaren und einheitlichen Orientierungsrahmen. Die vier Leitsätze des Leitbilds sind:

1. Auch ich bin Kreissparkasse Ludwigsburg

"Unser Auftrag und unser Ziel ist, die Menschen und die Wirtschaft in unserem Landkreis durch eine leistungsstarke Kreissparkasse zu fördern. Leistungsstark als Finanzdienstleister, aber auch als Förderer gemeinnütziger Aktivitäten und Projekte. Ich verfolge dieses Ziel mit meiner ganzen Kraft. Ich bin mir meiner Verantwortung für das Ganze bewusst, nach innen und nach außen."

2. Der Mensch steht im Vordergrund

"Grundlage der Zusammenarbeit sind für mich die gegenseitige Wertschätzung und das partnerschaftliche Miteinander. Ich gehe aufrichtig mit anderen um und schaffe so Vertrauen. Konflikte spreche ich offen an und trage sie fair aus. Der Wille zur Leistung, gute Zusammenarbeit im Team und ein gutes Betriebsklima sind für mich die Basis für den gemeinsamen Erfolg. Den Einzelnen sehe ich als Individuum, das ich achte. Ich bringe mich in das Team aktiv ein."

3. Erfolg macht Spaß

"Mein Ziel ist der wirtschaftliche Erfolg unserer Kreissparkasse. Er ist die Basis für die Förderung unserer Region und für das Wohlergehen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu leiste ich meinen persönlichen Beitrag. Ich freue mich am Erfolg der Kreissparkasse, weil er auch mein Erfolg ist, weil ich damit Perspektiven schaffe, um mich auch persönlich und beruflich entwickeln zu können."

4. Darauf bin ich stolz

"Ich gestalte die Zukunft unserer Kreissparkasse mit – durch meine Leistung und mein Engagement. Ich bin stolz auf meinen persönlichen Beitrag und auf die Aktivitäten der Kreissparkasse zur Unterstützung des Gemeinwohls. Ich vertrete die Ziele der Kreissparkasse überzeugt auch in der Öffentlichkeit. Meine Kreissparkasse ist das Beste, was einem Kunden passieren kann. Wirtschaftlicher Erfolg und der dadurch mögliche Nutzen für die Menschen im Kreis haben einen Namen: Kreissparkasse Ludwigsburg."

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.

Unser Vergütungssystem ist angemessen ausgestattet, was bedeutet, dass rund

90 % der Gesamtvergütung tariflichen Ursprungs sind. Im Rahmen unseres tariflich variablen Vergütungssystems werden insbesondere Verbraucherinteressen und Kontinuität im Kundengeschäft berücksichtigt. Wir sehen dadurch, dass uns wirtschaftlich, sozial und ökologisch verantwortlich langfristiger Erfolg gleichermaßen in Bezug auf Kunden- und Mitarbeiterbindung möglich ist.

Die Basis der Vergütungen bildet der Tarifvertrag (TVöD-S), welcher eingehalten wird, bzw. Verbandsempfehlungen für die Vorstandsvergütung. Die Vergütung auf Vorstandsebene wird durch den Verwaltungsrat beschlossen. Desweiteren bestehen Grundsätze zu den Vergütungssystemen. Zur Sicherstellung der Einhaltung findet mindestens jährlich eine Überprüfung statt, die jedoch nicht auf spezifische Zielerreichungen eingeht. Um den grundsätzlichen Nachhaltigkeitsgedanken sicherstellen zu können, werden Erfolgsmessungen bzw. Zielkataloge u. a. mit dem Personalrat sowie den jeweils betroffenen "Markt"verantwortlichen abgestimmt. Eine diesbezügliche zwischen Vorstand und Personalrat einvernehmlich ausgearbeitete Dienstvereinbarung gewährleistet Akzeptanz und Einhaltung.

Zusätzlich zu einer Reihe freiwilliger Sozialleistungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreissparkasse Ludwigsburg neben der tariflichen Grundvergütung in untergeordnetem Umfang eine variable Vergütung, aufgrund besonderer Leistung im Einzelfall bzw. in allen Marktbereichen funktionsbezogene Teamprämien aus einem ziel- und wertorientierten Vergütungssystem erhalten. Diese variable Vergütung ist ebenfalls in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Basis für die Gesamthöhe dieser variablen Vergütung bildet die Entwicklung der Einlagen und Kredite des originären Kundengeschäfts der Kreissparkasse Ludwigsburg und des Dreijahresdurchschnittes des verfügbaren Gewinns (Ergebnis nach Steuern). Zusätzlich gibt es Schwankungsbreiten, welche abhängig vom Betriebsergebnis vor Steuern sind. Bei der Verteilung werden diverse Kriterien berücksichtigt. Dazu gehören u. a. wirtschaftliches Denken und Handeln, Weiterbildungsbereitschaft sowie Kontinuität im Kundengeschäft. Nachhaltigkeitsgedanken sind hierbei von besonderer Bedeutung, weswegen bei der jeweiligen Kriterienerfüllung definierte Fragestellungen zu beantworten sind, wie z. B.: „Wird mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen effektiv umgegangen?“, „Wird kostenbewusst, zukunftsorientiert und ressourcenschonend gehandelt?“, „Wird nachhaltig im Sinne der Kreissparkasse gedacht und werden Kundenimpulse als Chance für Verbesserungen gesehen?“, usw.

Beteiligt an der Ermittlung und der sich hieraus abgeleiteten Verteilung sind verschiedenste Gremien und Funktionen (u. a. Vorstand, Gesamtbanksteuerung, Personalrat, Personal, jeweilige Vorgesetzte, ...), so dass sichergestellt werden kann, dass auf Basis einer gemeinsam erarbeiteten und verabschiedeten Dienstvereinbarung möglichst sämtliche Aspekte

ausreichend gewürdigt werden, insbesondere alle Ebenen/Hierarchiestufen eingebunden sind, sowie durch regelmäßig zu dokumentierende Abstimmungsgespräche für die Mitarbeiter Transparenz und eine hohe Akzeptanz geschaffen wird.

Auf Grundlage definierter prozentualer Mindestabstände zum Verbandsdurchschnitt bzgl. des Betriebsergebnisses, der Cost-Income-Ratio und des Jahresüberschusses (plus Zuführung zu dem Fonds für allgemeine Bankenrisiken, den Vorsorgereserven sowie dem Spendenaufwand (einschließlich Stiftungskapital)) beschließt der Verwaltungsrat auf Vorstandsebene die variablen Vergütungen - dies unter Berücksichtigung der mehrjährigen Geschäftsentwicklung. Darüberhinausgehende Nachhaltigkeitsziele (bezogen auf die Evaluation der obersten Führungsebene) existieren nicht.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung wird jährlich ein Angemessenheitsbericht erstellt. Ein wichtiges nachhaltiges Kriterium der Angemessenheit ist es, dass Anreize für Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden. Der Angemessenheitsbericht wird über unsere Kontrolleinheiten (Compliance, Risikocontrolling, Revision) abgestimmt und dem Vorstand zur Kenntnis gegeben. Im Rahmen der Verwaltungsratssitzung wird über diesen Bericht informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Sitzungsgelder etc. der Verwaltungsratsmitglieder richten sich nach der Empfehlung des Sparkassenverbands Baden-Württemberg.

Auch die Vorstandsvergütungen orientieren sich an der Verbandsempfehlung. Zusätzlich kann eine institutsspezifische Sonderzahlung in Abhängigkeit von konkreten Kriterien, welche die nachhaltige, mehrjährige wirtschaftliche Lage berücksichtigen, ausbezahlt werden.

Wir halten die Institutsvergütungsverordnung (https://www.gesetze-im-internet.de/institutsvergv_2014/index.html) ein.

Dem Verwaltungsrat wird aufgrund der bestehenden Geschäftsanweisung regelmäßig und rechtzeitig über die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und des Vorstandes berichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland und diese auch nur innerhalb des Landkreises Ludwigsburg.

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Deshalb veröffentlichen wir den Indikator nicht. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

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.

Wir verstehen als "Stakeholder" alle Personen und Organisationen, die unmittelbar oder mittelbar von unserer Unternehmenstätigkeit beeinflusst

werden oder die Einfluss auf unseren Unternehmenserfolg ausüben können. Die relevanten Stakeholdergruppen leiten sich aus unserem Grundverständnis als Sparkasse ab (vgl. § 6 des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg). Darüber hinaus ist kein Prozess zur Identifikation von Anspruchsgruppen für unser Haus definiert. Die Anspruchsgruppen sind zum einen der Landkreis und die Kommunen, zum anderen die Kunden (Privat- und Firmenkunden), die ortsansässigen Vereine und die Mitarbeiter der Kreissparkasse Ludwigsburg.

Als gemeinwohlorientiertes regionales Kreditinstitut stehen wir auf verschiedenen Ebenen im Dialog mit Kundinnen und Kunden, der regionalen Wirtschaft, Kommunen und Vereinen, dem Landkreis Ludwigsburg als Träger sowie nicht zuletzt unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Denn für uns ist es elementarer Teil des öffentlichen Auftrages, die Erwartungen dieser relevanten Anspruchsgruppen zu erkennen und zu erfüllen. Der Austausch mit den Stakeholdern findet auf vielfältige Weise statt: z. B. durch Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (siehe auch Kriterium 14), im persönlichen Gespräch oder auch durch ein spezielles "KundenImpulsManagement". Diesbezüglich bestehen schriftlich fixierte Prozesse. Die Ergebnisse der Kunden- und Mitarbeiterbefragungen finden direkten Einfluss in die BSC, mit welcher wiederum die Geschäftsstrategie operationalisiert wird. Dies hilft uns dabei, neue Bedürfnisse und Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Darüber hinaus erfolgt die Kommunikation durch den Lage- und Offenlegungsbericht, sowie unseren Internet-Auftritt mit der integrierten Online-Filiale.

Die Ergebnisse unserer Anstrengungen und Maßnahmen veröffentlichen wir bereits seit 2011 jährlich in einem [Nachhaltigkeitsbericht](#). So können sich alle Anspruchsgruppen über die Umsetzung sowie über künftige Maßnahmen und Ziele informieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Für die Kreissparkasse Ludwigsburg ist es selbstverständlich, die aktuellen Themen und Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit zu verfolgen, um Handlungsnotwendigkeiten frühzeitig zu erkennen. Dazu stehen den Stakeholdern vielfältige Wege der Kontaktaufnahme bereit, um der Kreissparkasse Ludwigsburg Wünsche und Anregungen direkt mitzuteilen. Darüber hinaus werden regelmäßige Kunden- und Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

Im Jahr 2019 wurde beispielsweise im Arbeitskreis Nachhaltigkeit die konkrete Umsetzung des „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin“ für die Kreissparkasse Ludwigsburg erarbeitet. So wurde beispielsweise die Analyse der Eigengeschäfte gemeinsam mit der DEKA erarbeitet um somit diese auf Erfüllung der UN Global Compact Kriterien zu überprüfen. Außerdem wurde die Anlagestrategie Nachhaltigkeit in der Vermögensverwaltung etabliert, welche auf dem Research und Auswahlfilter der ISS Oekom basiert.

Im Jahr 2020 hat die Kreissparkasse Ludwigsburg unter anderem die "Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften" unterschrieben, welche auf dem "Zielbild 2025" des DSGVO aufbaut.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Kreissparkasse Ludwigsburg ist bestrebt, die Anforderungen ihrer Stakeholder zu ermitteln und bestmöglich zu erfüllen. Neben dem persönlichen Austausch sind deshalb Kunden- und Mitarbeiterbefragungen ein wichtiges Instrument, um die jeweiligen Bedürfnisse zu ermitteln. Auf der Basis der Ergebnisse dieser Recherchen wird die Angebotspalette kontinuierlich und zielgerichtet weiterentwickelt. Darüber hinaus verfügen wir über einen Innovationsprozess. Hierunter fällt das betriebliche Vorschlagswesen, welches im Vorstandsstab angesiedelt ist.

Weiter hat die Kreissparkasse Ludwigsburg mittlerweile ein breites Angebot an nachhaltig ausgerichteten Aktien- oder Immobilienfonds, unter anderem von der Fondsgesellschaft "Ökoworld", dem Gewinner des Deutschen Fondspreis 2016 im Segment „Sustainable Investment“. Mit der Finanzierung von Anlagen

zur Erzeugung erneuerbarer Energien oder Förderkrediten für Umwelt- und Energiemaßnahmen werden die Kunden bei ihrer zukunftsgerichteten, nachhaltigen Ausrichtung unterstützt. Und für ihre Eigenanlagen hat die Kreissparkasse Ludwigsburg bereits grobe Ausschlusskriterien (z. B. keine Lebensmittelinvestments) definiert.

Die Ressourcennutzung ist bei der Wertschöpfung von Finanzdienstleistungen gering. Umso wichtiger ist es für die Kreissparkasse Ludwigsburg, den Gebäudebetrieb ökologisch verantwortlich zu gestalten. Deshalb arbeitet sie konsequent daran, ihre Filialen technisch und energetisch zu optimieren. Bei Neubauten wie auch bei Sanierungen ist die Berücksichtigung höchster Umweltstandards selbstverständlich. Besonderes Augenmerk wird dabei auf nachhaltige Gebäudetechnik gelegt. Die Kreissparkasse Ludwigsburg war deutschlandweit die erste Sparkasse, die sich von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) in der Kategorie „Mieterausbau“ zertifizieren ließ. Und die Anstrengungen wurden belohnt: die Filiale in Murr hat von der DGNB die Zertifizierungsurkunde in Gold erhalten. Dadurch werden wertvolle Ressourcen geschont und der ökologische Fußabdruck nachhaltig positiv beeinflusst.

Die sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen werden im Rahmen der BSC sowie des Nachhaltigkeitschecks des SVBW ermittelt. Ergänzend erfolgt eine Diskussion im Arbeitskreis Nachhaltigkeit. So wurden beispielsweise in der aktiven Kundenansprache die Themen Nachhaltigkeit und nachhaltige Geldanlage erfragt. Die Ergebnisse fließen wiederum in den Produktentwicklungsprozess mit unseren Partnern, wodurch wiederum Fonds von Ökoworld in unseren Produktkorb gekommen sind. Außerdem wurden in Kooperation mit der Deka unsere Eigenanlagen nach Nachhaltigkeitsaspekten gescreent und entsprechende Ausschlusskriterien definiert. Diese Themen sind Teil des Nachhaltigkeitscheck, welcher wiederum in unserer BSC hinterlegt ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Bei der Prüfung von Eigengeschäften spielen für uns verschiedene Faktoren eine Rolle - auch ökologische Kriterien. Spekulationen mit Nahrungsmitteln haben wir für unser Depot A grundsätzlich ausgeschlossen. Außerdem werden

sämtliche Bestände und neuen Investitionen von der Deka hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien überprüft. Darüber hinaus findet der Deka Treasury-Kompass Anwendung. Die darin enthaltenen Informationen zum Thema Nachhaltigkeit werden zudem im Rahmen der Anlageentscheidungen unserer Eigengeschäfte analysiert.

Das ganze Portfolio im Rahmen des Depot A wird hinsichtlich der eingangs dargestellten Kriterien regelmäßig überprüft.

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.

Wir streben an, den Verbrauch an natürlichen Ressourcen auf das für den Geschäftsbetrieb Notwendige zu beschränken. In Abhängigkeit von der Entwicklung unseres Geschäftsbetriebs setzen wir Maßnahmen um, den Verbrauch an natürlichen Ressourcen zu schonen. Diese Maßnahmen werden der Situation entsprechend umgesetzt und unterliegen daher keinem definierten Ziel- bzw. Maßnahmenplan, der in einem vorgegebenen Zeitraum umzusetzen wäre.

Beispielsweise haben wir in 2017 begonnen, unsere Kältemaschinen am Stammsitz Ludwigsburg auszutauschen. Aufgrund des deutlich höheren Wirkungsgrades wurde hierdurch eine entsprechende Reduzierung unseres Stromverbrauchs in Höhe von 5% erbracht. Uns sind keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Umweltbelange bekannt. Selbstverständlich sind wir uns jedoch bewusst, dass mit der Tätigkeit unseres Unternehmens ökologische Auswirkungen verbunden sind, die von uns aufgrund der Branchenspezifika eines Bankbetriebs nicht abgeschätzt werden können und auf die wir auch kaum Einfluss nehmen können.

Die wesentlichen Einsparpotenziale und -maßnahmen wurden bereits 2015 in einem Energieaudit festgehalten. Zusätzlich erstellt die Kreissparkasse Ludwigsburg einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.

Stand 31.12.2020:
Strombezug: 100% Ökostrom
Photovoltaik: 211.800 kWh
Geothermie: 111.854 kWh

Darüber hinaus wird Regenwasser zur Grünflächenbewässerung z.B. auf den Dächern, den Innenhöfen und für die WC-Spülung genutzt.

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.

Das Ziel der Kreissparkasse Ludwigsburg in der Vergangenheit und Zukunft ist es, die technischen Anlagen in ihrer Effizienz und Betriebsweise ressourcenschonend zu erstellen und zu betreiben. Quantitative und qualitative Einsparziele haben wir uns bislang nicht gesetzt, die Einsparung erfolgt durch aktiv gelebte Praxis. Durch den internen Arbeitskreis Nachhaltigkeit und den BSC-Ausschuss wird die Unternehmensführung entsprechend beteiligt.

Wir betreiben unsere technischen Anlagen gemäß den geltenden technischen und rechtlichen Vorschriften und erfüllen alle geltenden Auflagen. Alle vorgeschriebenen Inspektionen und Wartungen gem. den geltenden Richtlinien werden von uns durchgeführt oder lassen wir von Fachfirmen durchführen. Dabei werden nur Fachkräfte, die sich in diesem Bereich auskennen, eingesetzt – also 100% geeignetes Fachpersonal. Aus diesem Bündel an Maßnahmen und der fachlich kompetenten Betreuung der technischen Anlagen leiten wir ab, dass hier keine signifikanten Risiken zu erkennen sind.

Soweit es gesetzliche Auflagen für einen Prüfprozess gibt, werden diese von uns erfüllt und durchgeführt. Über die regelmäßigen Wartungen/Prüfungen der technischen Anlagen haben wir einen Abgleich über notwendige Maßnahmen. Dieses Vorgehen erachten wir als ausreichenden Prüfungsprozess.

Qualitative und quantitative Ziele zur Ressourcenschonung sind nicht vereinbart und künftig auch nicht geplant. Im Rahmen technischer Erneuerungen werden ökologische Aspekte auch unter dem Blickwinkel des effizienten Einsatzes von Ressourcen berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Stand 31.12.2020:

Treibstoff für Fuhrpark:	125.129 Liter
KAD-Papier:	11 Tonnen (wird in klimaneutraler Fertigung hergestellt)
Kopierpapier:	38 Tonnen
Briefbogen KSK:	1 Tonne
KAD-Papier A4/C6:	16 Tonnen
Toner:	1.224 Stück

Eine differenziertere Aufgliederung ist uns nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Strom:	4.550.532 kwh (100% Ökostrom)
Gas:	1.579.619 kwh
Fernwärme:	3.038.208 kwh
Elektrowärme:	144.005 kwh
Öl:	974.249 kwh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte
Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz
erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff,
elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des
Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die
Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder
verwendetes Rechenprogramm.

Veränderung des Leistungsindikators zum Vorjahr (Stand 31.12.2020):

Strom:	-340.555 kwh
Gas:	-152.045 kwh
Fernwärme:	+ 125.964 kwh
Elektrowärme:	+ 2.287 kwh
Öl:	-110.404 kwh
Gesamt:	-474.753 kwh

Zusätzlich: Verringerung des Energieverbrauchs durch ständige Optimierung
und Monitoring.

Eine differenziertere Aufgliederung ist uns nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Stand 31.12.2020:

Frischwasserverbrauch: 10.582 Kubikmeter

Regenwassernutzung: 1.130 Kubikmeter

Eine differenziertere Aufgliederung ist uns nicht möglich

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Stand 31.12.2020:

Holz 0,770 Tonnen

Kupfer Kabel 1,490 Tonnen

Aktenvernichtung 195,781 Tonnen

Elektronikschrott 5,720 Tonnen

Mischschrott 1,440 Tonnen

Bau- und Abbruchabfälle 20,220 Tonnen

Steinschutt 0,370 Tonnen

Mikrofiche und Mikrofilme 2,128 Tonnen

Bleibatterien 1,198 Tonnen

Kartonagen 4,050 Tonnen
Styropor 0,011 Tonnen
Rechner ohne Festplatten 0,500 Tonnen
Glas 1,070 Tonnen

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.

Im Jahr 2015 wurde erstmals ein Energieaudit in der Kreissparkasse Ludwigsburg durchgeführt. Eine erweiterte Datenlage aus dem Jahr 2019 liegt vor, da entsprechend den gesetzlichen Anforderungen das Energieaudit im Rhythmus von 4 Jahren durchzuführen ist. Stärkste Emissionsquelle ist unser Gebäudebestand, allerdings wurde uns im Energieaudit 2015 ein guter energetischer Stand unserer Gebäude bestätigt. Die wesentlichen Einsparpotenziale und -maßnahmen wurden in einem Energiebericht zusammengefasst, aus dem Verbesserungsvorschläge zur Reduzierung von CO₂-Emissionen abgeleitet werden können. Es wird ein Monitoring mit dem Aufzeigen künftiger Maßnahmen durchgeführt. Zudem wird ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Es werden in diesem Zusammenhang jedoch keine konkreten Reduktionsziele gesetzt. Wir messen die Werte absolut (Messeinheit: Tonnen), Bezugsgrößen verwenden wir nicht. Erneuerbare Energien sind bei der Kreissparkasse Ludwigsburg ein wichtiger Faktor. Hierunter fallen die Themenstellungen "Geothermie" und "Photovoltaik". Zu diesen Themen haben wir Umweltkennzahlen definiert, die fortlaufend gemessen werden.

Zur Reduzierung der THG-Emissionen verfolgen wir folgende Maßnahmen:

- Nutzung von Geothermie, Wärmepumpentechnik
- Einsatz von effizienten Wärmerückgewinnungssystemen
- Verwendung neuester Brennwerttechnik
- Umstellung von Beleuchtungen auf LED Lichttechnik
- Installation von Photovoltaikanlagen
- Ausstattung der gebäudetechnischen Anlagen mit moderner Regeltechnik

Zudem wurde beispielsweise im Rahmen eines Neubauvorhabens die bisher eingesetzte Gasheizung durch einen Fernwärmeanschluß ersetzt und damit der CO₂-Verbrauch reduziert.

Weitere Maßnahmen wurden in 2020 nicht durchgeführt.

Wir messen die tatsächlichen Istwerte absolut und ermitteln über das jeweilige CO₂-Äquivalent die Emissionen. Ein Basisjahr wird von uns nicht zu Grunde gelegt, da wir die CO₂-Veränderung absolut gegenüber dem Vorjahr messen.

Die Umrechnung in CO₂-Äquivalente erfolgt nach folgendem Schema:

GAS: 202 g/kwh
ÖL: 266 g/kwh
Kraftstoff: 2,4 g/kwh.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Direkte CO₂-Emissionen der Kreissparkasse Ludwigsburg für Wärmeerzeugung von allen Liegenschaften:

Gas: 319 Tonnen
Öl: 259 Tonnen

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte CO₂-Emissionen (Primärenergiebedarf) der Kreissparkasse Ludwigsburg für Wärmeerzeugung von allen Liegenschaften:

Gas: 32 Tonnen
Öl: 26 Tonnen

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Kraftfahrzeugfuhrpark: Es werden 300 Tonnen CO₂ emittiert.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zur Reduzierung der THG-Emissionen verfolgen wir folgende Maßnahmen:

- Nutzung von Geothermie
- Verwendung neuester Brennwertechnik
- Umstellung von Beleuchtungen auf LED Lichttechnik
- Installation von Photovoltaikanlagen
- Ausstattung der gebäudetechnischen Anlagen mit moderner Regeltechnik

Die direkten CO₂-Emissionen haben sich in 2020 um 122 Tonnen gegenüber dem Vorjahr reduziert.

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.

Mit unserem Konzept verfolgen wir das Ziel, gesetzliche und tarifliche Regelungen konsequent und inhaltlich vollumfänglich einzuhalten. Darüber hinaus ergreifen wir zusätzliche Maßnahmen, etwa über Mitarbeiterbefragungen und unser Vorschlagswesen. Als Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes BW ist die Kreissparkasse Ludwigsburg tarifgebunden. Die anzuwendenden Tarifverträge, insbesondere der TVöD-S, geben die Konzeption in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte in weiten Teilen vor. Dies betrifft z.B. Fragen der Eingruppierung, der Anzahl der Urlaubstage einschließlich Sonderurlaub, der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie den Umgang mit krankheitsbedingten Abwesenheiten oder Verrentungen. Darüber hinaus werden die einschlägigen individualarbeitsrechtlichen Gesetze (deutsche und europäische) und das Landespersonalvertretungsgesetz BW beachtet.

Bei der Kreissparkasse Ludwigsburg sind zahlreiche Gremien und Arbeitskreise entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Insbesondere ist der wöchentliche Jour-Fixe der Personalabteilung mit dem Personalrat zu nennen, in welchem alle anstehenden Fallkonstellationen die Mitarbeiter betreffend besprochen werden. In diesem Rahmen werden u. a. jährlich ca. 500 Anträge zur Mitbestimmung an den Personalrat übergeben bzw. vom Personalrat zurückgegeben und das weitreichende Informationsrecht gewahrt. Das Ergebnis der intensiven Zusammenarbeit mit dem Personalrat sind zahlreiche Dienstvereinbarungen, z.B. zu Themen der flexiblen Arbeitszeit, zum Ausmaß der Kontroll- und Einsichtsrechte der Führungskräfte, der Mindestqualifikation oder der variablen Vergütung für die Marktbereiche. Ein weiteres wichtiges Gremium stellt die paritätisch (Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter) besetzte Stellenbewertungskommission dar, in welcher bei jeder Stellenneuschaffung und inhaltlicher Änderung die Bewertung der betreffenden Stelle überprüft bzw. festgelegt wird. Vierteljährlich finden

Dienstbesprechungen zwischen Vorstand und Personalrat statt. Diese dienen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Erörterung aktueller Themen. Die nachhaltige Achtung der Mitarbeiterrechte zeigt sich insbesondere darin, dass die Kreissparkasse Ludwigsburg eine äußerst geringe Zahl von Arbeitsgerichtsverfahren zu führen hat.

Zu erwähnen ist auch der Arbeitssicherheitsausschuss, welcher regelmäßig unter Einbindung des Betriebsarztes Begehungen sowie Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze vornimmt. In der Konsequenz gibt es nur eine geringe Anzahl von Arbeitsunfällen. Ergänzend ist auch der, aufgrund der Coronathematik eigens in 2020 eingerichtete Pandemiestab zu nennen, welcher sich wöchentlich und bei Bedarf auch spontan via Telefonkonferenz austauscht. Dessen Selbstverständnis fußt nicht nur darauf, unverzüglich sämtliche gesetzlichen Vorgaben bzw. Verordnungen umzusetzen, sondern darüber hinaus erfolgreich dafür Sorge zu tragen, etwaige Risiken bereits im Vorfeld zu erkennen und zu minimieren, sowie für ein, auch in herausfordernden Zeiten, guttuedes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und insbesondere die unterschiedlichsten Belange (Risikogruppen, Familiensituation, usw.) der Mitarbeiter, so gut und so großzügig wie möglich zu berücksichtigen. Ergänzend zu den regelmäßigen Informationsweitergaben werden im Pandemiestab auch zentrale Ansprechpartner zur Verfügung gestellt.

HomeOffice wurde und wird zahlreich ermöglicht und hierbei auch familiäre Situationen dahingehend berücksichtigt, dass bspw. bei zu Hause zu betreuenden Kindern, die grundsätzlich vorgesehenen Arbeitszeiten durch die Kreissparkasse aufgefüllt werden, ohne, dass der Mitarbeiter diese tatsächlich zwingend leisten muss. Auch komplett durch die Sparkasse bezahlte Freistellungen werden unbürokratisch und kurzfristig im Bedarfsfall ausgesprochen, um unsere Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und uns die Sicherheit zu geben, dass es zu keinen wesentlichen Einschränkungen im Geschäftsbetrieb kommt. Es könnten zahlreiche weitere Maßnahmen und Tätigkeiten in diesem Zusammenhang genannt werden. Dies würde jedoch den Rahmen dieses Dokuments sprengen. Erwähnt werden sollte jedoch, dass die Maßnahmen von Anfang an gut gegriffen und unsere Mitarbeiter und die Kreissparkasse Ludwigsburg, auch durch weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeiten, bis jetzt gut die herausfordernde Situation gemeistert haben. Somit standen wir für unsere Kunden immer verlässlich zur Verfügung und werden dies auch weiterhin (siehe hierzu auch „Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16).

Über die betriebliche Mitbestimmung hinaus kann jeder Beschäftigte im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens seine Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, mit eigenen Ideen konstruktiv an dem Prozess und der Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens mitzuwirken. In verschiedenen Arbeitskreisen werden betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die

operative Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele involviert. Zusätzlich fördert die Kreissparkasse Ludwigsburg aktiv das soziale bzw. ehrenamtliche Engagement der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg führt regelmäßig eine Mitarbeiterbefragung durch. Dabei wird neben der Zufriedenheit auch erfragt, wo die Mitarbeiter die Stärken bzw. den Handlungs- und Entwicklungsbedarf bei der Kreissparkasse Ludwigsburg sehen.

Die Interne Revision überprüft im Rahmen des regelmäßigen Revisionsturnus alle aufgeführten Punkte und Themengebiete. Ebenso findet sich im Rahmen der Prüfung organisatorischer Pflichten der Verbandsrevision eine Einschätzung Dritter zu einigen der genannten Themen wieder. Sofern sich etwaige "Risiken" identifizieren lassen, werden diese in Berichten benannt und Termine für Stellungnahmen/Lösungsvorschläge und einzuleitende Maßnahmen vorgegeben, welche in der Folge abermals kontrolliert werden.

Zusätzlich zu den genannten Aspekten, mit deren Hilfe Arbeitnehmerrechte und -belange größtenteils sichergestellt werden sollen und deren Umfang und Turnus sich teilweise aus gesetzlichen Vorgaben (Prüfung auf Einhaltung u. a. durch externe Verbandsprüfer) und ergänzendem internem eigenem Antrieb ergeben, existieren ergänzende sicherstellende Maßnahmen als sogenannte "Qualitätsziele für die Kreissparkasse Ludwigsburg". In diesen werden ausgewählte Teilaspekte controlled und über ein Ampelsystem der Grad der Qualitätszielerreichung für sämtliche Mitarbeiter über den Vorstandsstab halbjährlich erhoben und kommuniziert. Selbstverständlich wird hierbei Wert auf eine vollständige Qualitätszielerreichung gelegt und aufgrund der von uns gesehenen hohen Bedeutung von Arbeitnehmerbelangen auch erreicht.

Damit Ziele, insbesondere hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte und -belange (sichere Arbeitsplätze, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Übernahmegarantien für Auszubildende, effizientes gesundheitsförderndes, teamorientiertes Arbeitsumfeld, ...) auch künftig erreicht, Risiken frühzeitig erkannt und gebannt werden, wurde ein umfangreiches Controlling implementiert. Darüber hinaus planen wir weit in die Zukunft (Planungshorizont mindestens 10 Jahre; hierbei Beachtung von demographischem Wandel, Fluktuationsthemen, internen Veränderungsmöglichkeiten, ...) um frühzeitig den Zielen entgegenstehende Entwicklungen erkennen und damit gegensteuern zu können.

Flankierend hierzu existiert eine Risikolandkarte, die sich aus MaRisk-Compliance-Risikoanalyseerfordernissen ergibt, in welcher u.a. für den Personalbereich theoretisch denkbare Risiken und Eintrittswahrscheinlichkeiten als Szenario, deren mögliche Ursachen, sowie deren Auswirkungen dargestellt sind. Im Kern bestehen die Risiken in der qualitativen und quantitativen Personalausstattung, welchen wir mit der oben genannten Vorgehensweise

begegnen.

Dass für die Kreissparkasse Ludwigsburg die Wahrung der Arbeitnehmerbelange in der Vergangenheit, in der Gegenwart und insbesondere in der Zukunft ein zentrales Thema darstellt, lässt sich auch in der Treue und Identifikation unserer Mitarbeiter mit einer langen Betriebszugehörigkeit erkennen.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen in der Kreissparkasse Ludwigsburg einen verlässlichen und verantwortungsvollen Arbeitgeber. So haben unsere Mitarbeiter im Schnitt eine ca. 21-jährige Betriebszugehörigkeit. Rund 35% unserer Mitarbeiter sind (ohne Anrechnung etwaiger Ausbildungszeiten) seit mehr als 25 Jahren bei der Kreissparkasse Ludwigsburg beschäftigt. Beweggründe für eine langjährige Verbundenheit sind mit Sicherheit das umfangreiche Angebot an Weiterbildung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vielseitige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sehr gute Sozialleistungen sowie sichere Arbeitsplätze. Den Personalräten ermöglichen wir großzügig den Besuch von Schulungsmaßnahmen ihrer Wahl. Desweiteren gibt es ein kostenfreies Angebot zur Sozialberatung und ein vielseitiges Gesundheitsmanagement. All dies spiegelt sich in verschiedenen Auszeichnungen wider. So wurde der Kreissparkasse Ludwigsburg bereits fünfmal das Arbeitsplatzsiegel „ARBEIT PLUS“ und einmal das Siegel Beruf und Familie (2011 Zertifizierung mit Rezertifizierung in 2014) verliehen.

Mit dieser Gesamtkonzeption sehen wir im Hinblick auf Arbeitnehmerbelange keine Risiken und verfolgen damit nicht "nur" das Ziel gesetzlichen/vertraglichen Anforderungen Genüge zu tun, sondern darüber hinaus eine nachhaltige Basis für ein gesundes Betriebsklima aufrecht zu erhalten und laufend weiter zu verbessern, damit all unsere Mitarbeiter eine hohe Arbeitsmotivation erleben und hieraus eine hohe, sowie gesunde Identifikation, unter Beibehaltung ihrer individuellen und bereichernden Vielfalt, sichergestellt werden kann.

Die Geschäftstätigkeit der Kreissparkasse Ludwigsburg beschränkt sich überwiegend auf das Geschäftsgebiet (Kreis Ludwigsburg). Die Kreissparkasse Ludwigsburg betreibt keine Niederlassungen im Ausland.

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.

Unser Konzept hat die jederzeitige Sicherstellung von Chancengerechtigkeit zum Ziel. Es besteht aus umfangreichen Maßnahmen, die wir nachfolgend beschreiben.

Wer vom Wissen und Können seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren will, muss ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Barrieren und Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreissparkasse Ludwigsburg sollen Wertschätzung erfahren und werden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität in gleichem Maße gefördert. So beschäftigt die Kreissparkasse Ludwigsburg u. a. auch Flüchtlinge bzw. hat erfolgreich eine vollständige und für alle Seiten bereichernde Integration ins unbefristete Angestelltenverhältnis geschafft. Unter unseren Mitarbeitern (inkl. Auszubildenden) fanden sich im Jahresverlauf zahlreiche (>15) verschiedene Staatsangehörigkeiten.

Mit Teilzeitmodellen kommen wir dem Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten entgegen und ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Grad ihres Engagements nach Lebenssituation im Einklang mit betrieblichen Belangen frei zu wählen, was u. a. auch an unserer hohen und weiterhin steigenden Teilzeitquote gut ablesbar ist. Bei der Kreissparkasse Ludwigsburg existiert Chancengerechtigkeit, welche sich jedoch nicht zwangsläufig in bspw. Teilzeitanutzung oder der Funktionsverteilung widerspiegelt. Hierfür mag es unterschiedliche persönliche Gründe der jeweiligen Mitarbeiter geben, die wir selbstverständlich individuell akzeptieren. Da unser Bestreben jedoch ist, dass unsere Mitarbeiter ihre bei uns sich ergebenden Möglichkeiten auch wirklich nutzen, wollen wir hier noch stärker unterstützen. Dies setzt voraus, dass wir ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen und Möglichkeiten untersuchen, wo möglicherweise diesbezüglich Potenziale auch von Seiten des Arbeitgebers bestehen. Darum haben wir unter dem zentralen Arbeitstitel „Teilzeit in der Zukunft“, um nur ein Beispiel zu nennen, damit begonnen, weitere Verbesserungsmöglichkeiten herauszuarbeiten und, wenn möglich, die nächsten Jahre entsprechend umzusetzen.

Nach der Elternzeit bemühen wir uns, gemeinsam mit den Mitarbeitern die

Arbeitszeit mit den Belangen der Erziehung in Einklang zu bringen oder prüfen im Einzelfall, inwieweit es sinnvoll ist, die Fortsetzung der Karriere noch einmal aufzuschieben und Sonderurlaub zu gewähren. Zusätzlich besteht für Mitarbeiter (unterhalb der Abteilungsleiterenebene) die Möglichkeit sich die jährliche Sparkassensonderzahlung in Urlaub umzuwandeln.

Etwaige Ungleichgewichte versuchen wir durch regelmäßige standardisierte Berichte/Auswertungen/Untersuchungen zu erkennen und im Sinne einer nachhaltigen Anpassung zeitnah umzusetzen. Dort wo wir erkennen, dass Chancen nicht genutzt werden, gehen wir in den Dialog um die Gründe zu erfahren und in größtmöglicher Vereinbarkeit mit dem Mitarbeiterwunsch entsprechend motivierend Lösungen zu schaffen. Exemplarisch sei hierbei die Bedeutung von Familie genannt, deren Vereinbarkeit mit dem Beruf wir umfangreich unterstützen (über 100 verschiedene Teilzeitemfänge in noch mehr individuellen Modellen).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt u. a. voraus, dass die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit gewährleistet ist. Hier unterstützt die Kreissparkasse Ludwigsburg einerseits finanziell über entsprechende Kindergartenzuschüsse und andererseits auch organisatorisch, durch die Betreuung im betriebseigenen Kindergarten. Gem. §11(1) TVÖD können Eltern über die gesetzliche Elternzeit hinaus die vertraglich festgelegte Arbeitszeit befristet reduzieren, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreuen oder pflegen.

Nicht nur in der aktuellen Pandemiesituation (wie unter Kriterium 14 bereits erwähnt), sondern schon immer, liegt der Kreissparkasse Ludwigsburg die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders am Herzen. Nur wer innerlich ausgeglichen und körperlich fit ist, kann sich motiviert seinen Aufgaben widmen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter durch flexible Strukturen und bedarfsgerechte Angebote dabei, neben der Möglichkeit Beruf und Familie in Einklang zu bringen, auch dauerhaft gesund zu bleiben. Eigens aus diesem Grund betreibt die Kreissparkasse Ludwigsburg seit über 10 Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist der Erhalt der Gesundheit, die Steigerung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, die Förderung der Motivation und Zufriedenheit, die Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Sensibilisierung für Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative im Gesundheitsverhalten. Überwachend und beratend steht schwerbehinderten Mitarbeitern eine Schwerbehindertenvertretung zur Seite.

Das Ziel unseres Unternehmens und die Strategie, um eine angemessene Bezahlung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen, besteht seit Jahrzehnten darin, den Tarifvertrag (TVöD-S) konsequent umzusetzen. Auch unter Kriterium 14 wurde die paritätisch besetzte

Stellenbewertungskommission bereits erwähnt, welche die auszuübenden Tätigkeiten objektiv und unabhängig von der konkreten Stellenbesetzung bewertet und deshalb in Bezug auf die Entgeltgerechtigkeit eine zentrale Stellung einnimmt. Auch der überwiegende Teil der variablen Vergütung ist im Rahmen einer diesbezüglich gesonderten Dienstvereinbarung geregelt. Die Grundsätze zu den Vergütungssystemen sind für alle Mitarbeiter im Intranet des Hauses einsehbar.

Aus dieser umfassenden Konzeption heraus, ergibt sich keine Koppelungserfordernis an eine zeitliche oder quantitative Dimension. Stattdessen haben wir diese Thematik laufend im Fokus (monatliches Controlling) und steuern entsprechend, um unsere Ziele bei der Chancengerechtigkeit zu erreichen. Demzufolge sehen wir uns gut aufgestellt.

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.

Das Ziel einer kooperativen Förderung der Mitarbeiter ist eines der wichtigsten Anliegen unserer Kreissparkasse Ludwigsburg. Wesentliches Instrument ist der regelmäßige Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Das Aufzeigen von Stärken und Entwicklungschancen jedes einzelnen Mitarbeiters sowie die Unterstützung seiner beruflichen und persönlichen Entfaltung sind daher wesentliche Führungsaufgaben und zentraler Bestandteil der Mitarbeiterförderung. Im Rahmen des Mitarbeiterbeurteilungssystems „Führung und Entwicklung im Dialog“ werden die Leistungen des Mitarbeiters in seiner speziellen beruflichen Funktion gewürdigt. Das System gibt den Beurteilern den Spielraum, auf neue Anforderungen der verschiedenen, sich rasch wandelnden Aufgabenfelder des Bankgeschäftes und der Arbeitswelt angemessen zu reagieren.

Für eine optimale Beratung und Betreuung der Kunden ist eine höchstmögliche Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar. Bereits während der Ausbildung vermitteln wir grundlegende und breitgefächerte Beratungs- und Verhaltenskompetenz mit dem Ziel, unsere zukünftigen Bankkaufleute von Beginn an noch besser für ihre zukünftigen Aufgaben auszubilden. Bei der Ausbildung geht die Kreissparkasse Ludwigsburg über das standardmäßige Ausbildungsniveau hinaus. Hier werden in Ergänzung zum Berufsschulangebot und der IHK-Ausbildungsprogramme zusätzlich auf

Sparkassenbedürfnisse zugeschnittene Kenntnisse und Standards vermittelt. Etwaige personelle Engpässe werden durch langfristige Prognosen und abgeleitete Planungen frühzeitig herausgearbeitet und durch passende Maßnahmen flankiert, was sich u. a. auch an den entsprechenden Ausbildungsquoten ablesen lässt. Diese mögen teilweise antizyklisch wirken, sind jedoch auf Nachhaltigkeit ausgelegt und tragen auch dem Umstand Rechnung, dass wir unserem öffentlichen Auftrag gerecht werden. Mit diesem Vorgehen stellen wir sicher, dass wir zu jeder Zeit eine angemessene Personalausstattung in quantitativer und qualitativer Hinsicht haben.

Kontinuierliche Weiterbildung liegt gleichermaßen im Interesse des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hausinterne und externe Bildungsmaßnahmen an (in der aktuellen Situation vermehrt online), die es ihnen ermöglichen, die arbeitsplatzbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu intensivieren und zu erweitern sowie den technischen, ökonomischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Seit dem Jahr 2019 haben wir ein Pflichtbaustein-Programm für unser Privatkundengeschäft im Haus implementiert. Dieses werden wir in diesem Jahr um das Kredit- resp. Gewerbe- und Firmenkundengeschäft erweitern. Dadurch ist gewährleistet, dass einzelne Seminare für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus o. g. Bereichen sichergestellt sind. Die Teilnahme an entsprechenden Präsenzseminaren und Webinaren wird von der Abteilung Personal-Entwicklung quartalsmäßig controlled und mit entsprechenden Eskalationsstufen rückgemeldet. Durch diese Maßnahme stellen wir sicher, dass das Risiko der Weitergabe von fachlich falschen Informationen an Kunden deutlich minimiert wird. Die Einführung von Pflichtbausteinen hat sich in unserem Haus zu einem angesehenen Instrument der Personalentwicklung etabliert. Unsere internen Laufbahnplanungen verbinden die Förderung von Potenzialträgern mit Einstieg in die Laufbahnen und die Förderung von Kompetenzträgern mit weiterem Aufstieg in den bereits eingeschlagenen Laufbahnen.

Die Qualifizierung von Nachwuchskräften durch zielgruppengerechte und maßgeschneiderte Angebote der Personalentwicklung stärkt die Identifizierung mit der Kreissparkasse Ludwigsburg als Arbeitgeber. Als ein Arbeitgeber, welcher einen hohen Stellenwert auf eine fundierte Ausbildung legt, bilden wir duale Studenten im Rahmen des Studiengangs "Bachelor Select" an der Sparkassenakademie Baden-Württemberg in Stuttgart aus.

Die Ausbildung von jungen Nachwuchskräften hat hohe Priorität und gilt als Investition in die Zukunft der Kreissparkasse Ludwigsburg und in die Attraktivität der Region. Die Abteilung Personalentwicklung kümmert sich gezielt um den beruflichen Nachwuchs und bezieht in die Personalentwicklung gesellschaftliche sowie demographische Entwicklungen entsprechend mit ein. Es gibt spezielle Nachwuchsgruppen für Potenzialträger.

Zusätzlich leistet die Kreissparkasse Ludwigsburg aktiv einen Beitrag zur

Gesunderhaltung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und betreibt seit mehreren Jahren ein eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement (siehe auch Kriterium 15).

Darüber hinaus achtet die Kreissparkasse Ludwigsburg bei externen Einstellungen auf die Einsatzmöglichkeiten von schwerbehinderten Bewerbern.

Aus den erwähnten Aspekten sind konkrete Maßnahmen abgeleitet:

- Programme zum Gesundheitsmanagement, z. B. Seminar "Kraftvoll bleiben" und "Campus Stressmanagement"
- Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung erfolgt anhand individueller Lösungen
- Weiterbildung mit Blick auf den demografischen Wandel, z. B. Seminar "Generation E"
- Themen des Alters (z.B. Ehrenamt, Pflege und juristische Vorsorge)

Spezielle zeitliche oder quantitative Dimensionen ergeben sich diesbezüglich aus Prognosen (u. a. aus dem Personalcontrolling) und werden dementsprechend langfristig im Vorfeld verstärkt geplant. Diese werden dann im Hinblick auf nachhaltige Zukunftsfähigkeit umgesetzt bzw. sind ohnehin laufend in der Umsetzung und Weiterentwicklung. Hierdurch ist sichergestellt, dies zeigte sich auch bereits in der Vergangenheit, dass wir nicht nur aktuell, sondern auch in Zukunft unseren Mitarbeitern und Kunden, sowie unserem öffentlichen Auftrag als Kreissparkasse und unserem Geschäftsmodell nachhaltig gerecht werden, da wir hierdurch die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt sämtlicher Mitarbeiter, auch im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen laufend fördern, anpassen und etwaige Risiken frühzeitig erkennen und darauf angemessen reagieren können.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit

und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Kreissparkasse Ludwigsburg in 2020:

- 24 Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle)
- Krankheitsquote: 6,3 %. (ohne Passive (freigestellte) Mitarbeiter/Langzeitkranke)
- Krankheitstage/-stunden: 20,3 Tsd Tage / 141,1 Tsd Stunden
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle

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

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg unterstützt die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen. Dazu zählt die Einrichtung eines Arbeitssicherheitsausschusses ebenso wie ein mit dem Personalrat abgestimmtes Wiedereingliederungsprozedere. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es zahlreiche präventive Angebote, psychologische Betreuung nach Banküberfällen, Gripeschutzimpfung, Vorsorge-Check für Führungskräfte sowie Sozialberatung. Um das Thema „Mitarbeitergesundheit“ und auch das Wiedereingliederungsprozedere nachhaltig weiter zu optimieren sowie Mitarbeiter in einer gesundheitlich schwierigen Situation entsprechende Aufmerksamkeit zu widmen, findet das „Präventionsverfahren“ Anwendung.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern regionale Lebensmittel in unserem hauseigenen Mitarbeiterrestaurant an, welches aktuell coronabedingt, nach entsprechender Vorabreservierung, einen To-Go-Service zur Verfügung stellt.

Wie unter Ziffer 14 dargestellt, wurden aufgrund der Coronathematik die Gesundheits- und Präventionsthemen, in enger Abstimmung mit einem eigens, bereits zu Beginn der Pandemie gebildeten sog. Pandemiestab (tagt wöchentlich bzw. im Bedarfsfall auch häufiger und spontan) angepasst.

Insbesondere wurde und wird großzügig bezahlt freigestellt, werden kurzfristige Tests ermöglicht und bezahlt. Der individuellen häuslichen und familiären Situation Rechnung tragend, werden resultierende Fehlstunden

durch die Kreissparkasse Ludwigsburg aufgefüllt (wer Kinder betreuen muss, kann bspw. im HomeOffice zeitlich weniger arbeiten, ohne hierdurch finanzielle Nachteile zu erleiden oder nacharbeiten zu müssen). Auf persönliche Belange/Wünsche wird individuell eingegangen und insbesondere potenziellen Risikogruppen ein Umfeld geboten, welches deren Infektionsrisiken auf ein Minimum reduzieren hilft. Lediglich in der Anfangsphase der Pandemie kam es, möglicherweise auch durch allgemeine Verunsicherung sowie bestehender Ängste, zu einem merklich erhöhten Anstieg der Krankmeldungen. Dieser Anstieg der Krankmeldungen war jedoch durchaus auch im Interesse der Kreissparkasse Ludwigsburg, da wir für uns, unsere Mitarbeiter und unsere Kunden sämtliche Gesundheitsrisiken so weit wie möglich reduzieren wollen. Im Ergebnis sind gesundheitsbedingte Fehlzeiten durch Corona und verstärkter vorsorglicher Krankmeldungen, auch bei eher geringeren Symptomen, jedoch nicht über Gebühr gestiegen, sondern entsprachen weiterhin den jahreszeitüblichen Fehlquotenverläufen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg stellt den eigenen Angestellten ein umfassendes internes und externes Bildungsprogramm zur Verfügung. Das Bildungsangebot beinhaltet Seminare zum Ausbau fachlicher und persönlichkeitsbezogener Kompetenzen. Ca. 2.274 Weiterbildungstage in 2020 ergeben im Durchschnitt mehr als 1,9 Tage pro bankspezifisch Beschäftigtem, was aufgrund der Coronathematik und den damit einhergehenden erforderlichen Beschränkungen, auch wenn wir verstärkt Onlinemöglichkeiten nutzten/anboten, Abweichungen zu den Vorjahren erkennen lässt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Verwaltungsrat der Kreissparkasse Ludwigsburg bestand zum 31.12.2020 aus 18 ordentlichen Mitgliedern (insgesamt: 35 Mitglieder). Von den 18 ordentlichen Mitgliedern waren 94,4 % männlich und 5,6 % weiblich.

Zum 31.12.2020 hat die Kreissparkasse Ludwigsburg 1.460 Mitarbeiter beschäftigt. Von den aktiven Angestellten (1.229 Mitarbeiter) waren 466 (37,9 %) Mitarbeiter männlich und 763 (62,1 %) weiblich.

Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter betrug knapp 40 %, mit weiterhin steigender Tendenz und einem deutlich höheren Anteil der weiblichen Mitarbeiter hinsichtlich Nutzung der Teilzeitmöglichkeiten (ca. 59 % der weiblichen und nur ca. 8 % der männlichen Mitarbeiter arbeiteten in Teilzeit).

Aktive Mitarbeiter (ohne Azubis) = $\Sigma = 100\%$															
Anteilsdarstellung an Gesamt (Σ), an Gesamt männlich ($\Sigma\sigma$), an Gesamt weiblich ($\Sigma\varphi$)															
Altersgruppe	Teilzeit					Vollzeit					Teilzeit+Vollzeit				
	σ	φ	$\sigma+\varphi$	σ	φ	$\sigma+\varphi$	σ	φ	$\sigma+\varphi$	σ	φ	$\sigma+\varphi$	σ	φ	$\sigma+\varphi$
	Σ	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	Σ	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	Σ	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	Σ	Σ	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	Σ	
jünger als 30 Jahre	0,1%	0,2%	0,7%	1,0%	0,7%	5,4%	14,2%	9,8%	15,9%	15,2%	5,5%	14,4%	10,5%	16,9%	15,9%
von 30 bis 50 Jahre	1,0%	2,6%	19,3%	31,1%	20,3%	14,0%	36,9%	8,9%	14,3%	22,9%	15,0%	39,5%	28,2%	45,3%	43,1%
älter als 50 Jahre	2,0%	5,4%	16,4%	26,3%	18,4%	15,5%	40,8%	7,1%	11,4%	22,5%	17,5%	46,1%	23,4%	37,7%	40,9%
Summe	3,1%	8,2%	36,3%	58,5%	39,4%	34,8%	91,8%	25,8%	41,5%	60,6%	37,9%	100,0%	62,1%	100,0%	100,0%

(aufgrund kaufmännischer Rundung der Zellwerte, kann deren Summierung geringfügig von den dargestellten Summenwerten abweichen)

Die Alterstruktur stellte sich zum 31.12.2020 wie folgt dar:

Aktive Mitarbeiter & Auszubildende = $\Sigma = 100\%$			
Anteilsdarstellung an Gesamt (Σ), an Gesamt männlich ($\Sigma\sigma$), an Gesamt weiblich ($\Sigma\varphi$)			
Altersgruppe	σ	φ	$\sigma+\varphi$
	$\Sigma\sigma$	$\Sigma\varphi$	Σ
< 20 Jahre	5,3%	3,8%	4,4%
20 < 30 Jahre	19,1%	19,2%	19,2%
30 < 40 Jahre	13,1%	16,6%	15,2%
40 < 50 Jahre	21,8%	25,4%	24,0%
50 < 55 Jahre	15,3%	13,7%	14,4%
55 < 60 Jahre	17,6%	13,1%	14,9%
≥ 60 Jahre	7,8%	8,1%	8,0%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%

(aufgrund kaufmännischer Rundung der Zellwerte, kann deren Summierung geringfügig von den dargestellten Summenwerten abweichen)

Die Schwerbehindertenquote betrug durchschnittlich 4,17 %. 12 Mitarbeiter befanden sich am 31.12.2020 in Mutterschutz und 66 Mitarbeiter in Elternzeit. Der Frauenanteil in Führungsfunktionen lag bei ca. 18 %. Davon befanden sich 85 % in der mittleren und unteren Führungsebene und 15 % in den höheren Führungsebenen. Der Männeranteil in Führungsfunktionen lag bei ca. 82 %. Davon befanden sich ca. 71 % in der mittleren und unteren Führungsebene und ca. 29 % in den höheren Führungsebenen.

Mitarbeiter in Führungsfunktion = $\Sigma = 100\%$									
Anteilsdarstellung an Gesamt (Σ), an Gesamt männlich ($\Sigma\sigma$), an Gesamt weiblich ($\Sigma\varphi$)									
Altersgruppe	Oberste & Obere		Mittlere & Untere		Alle Führungsfunktionen/-Ebenen				
	σ	φ	σ	φ	σ	φ	$\sigma+\varphi$	σ	φ
	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	$\sigma\Sigma$	$\varphi\Sigma$	Σ	$\sigma\Sigma$	Σ	$\varphi\Sigma$	Σ
jünger als 30 Jahre			1,1%	5,0%	0,9%	1,1%	0,9%	5,0%	1,8%
von 30 bis 50 Jahre	6,7%	5,0%	33,3%	20,0%	32,7%	40,0%	4,5%	25,0%	37,3%
älter als 50 Jahre	22,2%	10,0%	36,7%	60,0%	48,2%	58,9%	12,7%	70,0%	60,9%
Summe	28,9%	15,0%	71,1%	85,0%	81,8%	100,0%	18,2%	100,0%	100,0%

(aufgrund kaufmännischer Rundung der Zellwerte, kann deren Summierung geringfügig von den dargestellten Summenwerten abweichen)

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Keine Fälle bekannt.

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 Ludwigsburg bzw. das Kreisgebiet verfügt über höchste Standards bezüglich der Menschenrechte und der Vermeidung von Zwangs- und Kinderarbeit. Wir unterhalten Geschäftsstandorte ausschließlich in unserer Region. Daher ist die Einhaltung der Menschenrechte in unserer eigenen Geschäftstätigkeit gewährleistet und das Risiko gering.

Bei der Lieferantenauswahl verfolgen wir ein Konzept mit folgenden Kriterien:

- Wirtschaftlichkeit
- Leistungsfähigkeit des Lieferanten/Herstellers
- Lieferant/Hersteller ist Kunde und/oder im Kreisgebiet ansässig
- Einhaltung eventueller Mindestlöhne und Sozialstandards
- keine Kinderarbeit
- Rohstoffe werden zu fairen, für den Vorlieferanten wirtschaftlichen Mindestpreisen beschafft
- ressourcenschonender Einsatz der Produktionsfaktoren (z.B. Energieverbrauch, CO₂ Ausstoß, recycelte Rohstoffe,...)

Folgende bzw. gleichwertige Zertifikate und Selbstverpflichtungen sind hier von besonderer Bedeutung:

- Fairtrade
- Oekotex
- Blauer Engel
- EICC
- Code of Conduct

Mit diesen Maßnahmen, die im Ergebnis zu hohen Standards führen, halten wir die Risikolage gering. Ein übergreifendes Konzept bzw. Ziele in einzelnen Bereichen sind aus unserer Sicht nicht notwendig, da die Kreissparkasse Ludwigsburg ein regionaler Dienstleister ist und - wie bereits ausgeführt - die

Leistungserbringung als auch der Leistungsbezug fast ausschließlich innerdeutsch stattfindet.

Die von uns bezogenen Dienstleistungen und Produkte kommen von zentralen Dienstleistern aus der Sparkassen-Finanzgruppe bzw. von den nach den bereits dargestellten Kriterien ausgewählten Lieferanten und unterliegen deutschen bzw. europäischen Standards bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte. Da die Risiken durch die entsprechende Auswahl der Dienstleister bereits minimiert werden, verzichten wir auf eine darüber hinausgehende Risikoanalyse.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es erfolgt keine Messung, da der Leistungsbezug fast ausschließlich innerdeutsch stattfindet.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Es erfolgt keine Messung, da der Leistungsbezug fast ausschließlich innerdeutsch stattfindet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Es erfolgt keine Messung - der Leistungsbezug findet fast ausschließlich innerdeutsch statt. Zentrale Werbemittellieferanten mit außereuropäischen Bezugsquellen (wie z.B. der Deutsche Sparkassenverlag) bestätigen die Einhaltung der in Kriterium 17 aufgeführten Punkte.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Lieferanten werden hinsichtlich sozialer Auswirkungen betrachtet. Es bestehen keine Vorkommnisse. Wir sehen aufgrund unseres in Kriterium 17 beschriebenen Konzepts keine wesentlichen Risiken.

Wir sehen auf Grund der bereits dargestellten überwiegend innerdeutschen bzw. europäischen Leistungsbezüge keine Notwendigkeit, für unsere Geschäftstätigkeit eine entsprechende Zahl zu erheben.

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.

Gemeinnütziges Engagement gehört seit jeher zur Kreissparkassen-DNA. Unser Ziel ist es deshalb, Verantwortung für die gesellschaftliche Entwicklung im Landkreis Ludwigsburg, unserem Geschäftsgebiet, zu übernehmen.

Unser Spendenkonzept basiert auf unseren fünf Stiftungen sowie unserer Tätigkeit als Sponsor, mit der wir Kunst, Kultur, Bildung, Umwelt, Naturschutz, Sport, Soziales und Jugend fördern. Die Bandbreite der unterstützten Maßnahmen ist groß: Sie reicht von Konzert- und Sportveranstaltungen über wegweisende soziale Projekte (wie die Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund oder das "Schulranzen-Projekt") bis hin zu Umweltschutzprojekten wie der Sanierung der wichtigen Trockenmauern im Landkreis. Im Jahr 2020 wurden so durch uns sowie unsere Stiftungen rund 572 gemeinnützige Projekte unterstützt.

Strategische Ziele und damit verbundene Zeiträume sind im Rahmen der Geschäftsstrategie im Bereich der Gesellschaftsperspektive definiert. Hierbei stehen folgende Aspekte im Fokus: Der öffentliche Auftrag dokumentiert die Verbundenheit zum Landkreis Ludwigsburg, zu den Menschen, Kommunen und Institutionen. Ihren besonderen Beitrag sieht die Kreissparkasse Ludwigsburg in dem leistungsfähigen Filialnetz, ihrem Engagement im öffentlichen Leben, der Förderung der Begegnungen und des Dialogs und den Aktivitäten in den Bereichen Kultur, Sport, Wissenschaft und Wirtschaft. Sie handelt nachhaltig - ökonomisch, ökologisch und sozial.

Ergebnis unseres Konzepts ist es, dass wir den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg und die langfristige finanzielle Basis unserer Kunden und auch unseres Hauses sichern. Die Kreissparkasse Ludwigsburg bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen. Sie setzt sich für die Menschen im Landkreis Ludwigsburg ein und fördert bürgerschaftliches Engagement. Sie gibt ihren Mitarbeitern langfristige Perspektiven mit fairen, attraktiven Rahmenbedingungen. Um die Entwicklung in den verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit nach extern vorgegebenen Kriterien zu beurteilen, wird einmal jährlich der vom Sparkassenverband Baden-Württemberg konzipierte "Nachhaltigkeits-Check" durchgeführt. Die durch den Vorstand festgelegte Geschäftsstrategie unterliegt einem internen Prüfungsprozess - analog der MaRisk. Risiken in Bezug auf die

Gesellschaftsperspektive bzw. Sozialbelange werden im Rahmen des jährlichen Überprüfungsprozesses beleuchtet.

Als feststellbare Auswirkung kommt auf diese Weise der Geschäftserfolg der Kreissparkasse Ludwigsburg allen Einwohnern des Landkreises im Rahmen der dargestellten Stiftungen bzw. gemeinnützigen Projekte zugute. Insofern sehen wir keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

vorläufige Geschäftszahlen per 31.12.2020:

Bilanzsumme: 11,50 Mrd. Euro

Körperschafts- und Gewerbesteuerzahlungen: 12,18 Mio. Euro

Steuerleistungen von Mitarbeitern: 15,8 Mio. Euro

Die Finanzkommunikation der Kreissparkasse Ludwigsburg erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben über die Offenlegung der Jahresabschlüsse beim Betreiber des elektronischen Handelsregisters, dem Bundesanzeiger. Darüber

hinaus haben wir Ihnen einige zusätzliche Informationen im Bericht dargestellt.

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.

Wir sind Mitglied im Sparkassenverband Baden-Württemberg (SVBW). Der SVBW steht - wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände auch - unter dem Dach des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt als Dachverband die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Dies führt zum Ergebnis, dass wir uns selbst politisch absolut neutral verhalten und grundsätzlich keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren tätigen sowie keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Parteien, Politiker oder Regierungen leisten. Deshalb existieren keine Kriterien zur politischen Einflussnahme. Aktuelle relevante Gesetzgebungsverfahren für die Kreissparkasse Ludwigsburg sind beispielsweise die Umsetzung der 6. EU-Geldwäscherichtlinie oder verschiedene Anpassungen im steuerrechtlichen Bereich. Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen – wie dargestellt - grundsätzlich nicht.

Diese klare Konzeption führt dazu, dass wir in dem Bereich keine Risiken sehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

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.

Zu unseren grundlegenden Prinzipien zählt die strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art. Zur operativen Umsetzung dieser Zielsetzung verfügen wir über ein Beauftragtenwesen, zu dem u. a. die Themenfelder Geldwäsche- und Fraudprävention, Wertpapiercompliance oder Compliancefunktion nach MaRisk gehören. Die Geldwäsche- sowie der Compliance-Beauftragte wachen darüber, dass die Gesetze und Richtlinien eingehalten werden.

Als Finanzdienstleister sehen wir uns dem grundsätzlichen Risiko von wirtschaftskriminellen Handlungen ausgesetzt. Die konkreten Risiken werden über jährliche Risikoanalysen durch die jeweiligen Beauftragten identifiziert, analysiert und bewertet. Auf Basis der Ergebnisse werden dann die bestehenden Präventionsmaßnahmen auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft. Der Vorstand wird stets über das Vorgehen informiert. Mögliche strafrechtlich relevante Handlungen sind u. a. Geldwäschehandlungen,

Korruptions- oder Betrugsdelikte.

Die Verantwortung für das Thema „Compliance“ liegt beim Compliance-Beauftragten. Dieser ist direkt dem Gesamtvorstand unterstellt und berichtet diesem direkt – so wird die umfassende Information des Vorstands sichergestellt. Wir haben interne Richtlinien und Anweisungen zu den vorgenannten Themen festgelegt, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beachtet werden müssen. Neben Grundsätzen zum Umgang mit Interessenkonflikten wurden interne Richtlinien zu u. a. folgenden Themenbereichen erlassen.

- Annahme von Geschenken und Einladungen
- Geschäfte mit Kunden und/oder Geschäftspartnern
- Vollmachten auf Kundenkonten.

So ist z. B. die Annahme von Geldgeschenken grundsätzlich untersagt. Bei sonstigen Geschenken/Einladungen ist ab einem Gegenwert von 30 Euro eine Genehmigung zur Annahme des Geschenkes erforderlich. Vollmachten auf Kundenkonten müssen dem Compliance-Beauftragten angezeigt werden. Außerdem dürfen unsere Mitarbeiter Geschäfte mit Kunden der Sparkasse grundsätzlich nur zu marktüblichen Bedingungen abschließen. Für den Bereich des zentralen Einkaufs bestehen gesonderte Regelungen zur Auftragserteilung, die möglichem korruptem Verhalten entgegenwirken. Das Interne Kontrollsystem der Kreissparkasse Ludwigsburg ist darüberhinaus geeignet, derartiges Verhalten zu erkennen und zu verhindern. Dies gilt sowohl für den Bereich der Kreditgewährung als auch bei der Gewährung von Sonderkonditionen.

Alle Arbeitsanweisungen und Richtlinien sind für alle Mitarbeiter im Intranet zugänglich und verbindlich. In den Richtlinien wurde ein Melde- und Genehmigungsverfahren verankert, das sicherstellt, dass sowohl die Vorgesetzten als auch der Compliance-Beauftragte über entsprechende Vorgänge Kenntnis erlangen.

Regelmäßige Schulungsangebote (Präsenzveranstaltungen bzw. web-based-trainings) stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen aktuell sind und im Unternehmen auch gelebt werden.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg toleriert keine Form der Korruption, Bestechung oder Vorteilsgewährung. Verstöße gegen unsere Richtlinien werden arbeitsrechtlich verfolgt, zudem werden bei Bedarf weitere rechtliche Schritte (z. B. strafrechtlicher Art) in die Wege geleitet.

Unsere Mitarbeiter sind angewiesen, jeden Versuch der Vorteilsgewährung oder Bestechung, mit dem sie konfrontiert werden, zu melden. Darüber hinaus haben wir ein whistle-blowing-Verfahren gemäß § 25a KWG etabliert.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg beeinflusst keine Entscheidungsträger,

Behörden oder staatl. Institutionen indem diesen Vorteile angeboten, gewährt oder versprochen werden.

Bisher wurden gegen die Kreissparkasse Ludwigsburg oder ihre Mitarbeiter weder Korruptionsverfahren eröffnet noch Bußgelder oder monetäre Strafen wegen korruptem Verhalten verhängt. Im Berichtsjahr wurden – wie auch in den Vorjahren – keine Korruptionsfälle bekannt. Dies zeigt, dass die ergriffenen Maßnahmen und Konzepte greifen.

Im Zuge der Umsetzungstätigkeiten zur 5. MaRisk-Novelle wurde ein Verhaltenskodex eingeführt, der die oben genannten Vorgaben an unsere Mitarbeiter nochmals zusammenfasst bzw. konkretisiert. Der Verhaltenskodex hat folgende **Präambel**:

Der Verhaltenskodex der Kreissparkasse Ludwigsburg legt für alle Beschäftigten grundsätzliche Regeln fest, die konsequent eingehalten werden müssen. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Die Kreissparkasse lebt vom Vertrauen ihrer Kunden und dem Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre professionelle Leistung und Integrität. Darüber hinaus ist die Kreissparkasse ihrem Träger und ihrer kommunalen Aufgabe im Rahmen des baden-württembergischen Kommunal- und Sparkassenrechts verpflichtet. Der Verhaltenskodex kann nicht jede denkbare Situation erfassen. Wir erwarten daher, dass alle Adressaten mit ihrer Sachkompetenz, ihrem Urteilsvermögen und ihrem Engagement den bestmöglichen Beitrag zur verantwortungsvollen Umsetzung der Ziele sowie der nachfolgenden Verhaltensregeln leisten und in Zweifelsfällen den Compliance-Beauftragten kontaktieren. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechtsspezifische Unterscheidung. Mit den Formulierungen dieses Verhaltenskodexes sind Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

1. Allgemeine Verhaltensregeln Wir verhalten uns in unserem Geschäftsbetrieb redlich und fair. Respekt und Zuverlässigkeit zeichnet uns im Umgang untereinander und in der Arbeit mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit aus. Mit dem Vermögen der Sparkasse gehen wir sorgsam um und achten auf einen effizienten, nachhaltigen und kostenbewussten Einsatz. Die Kreissparkasse Ludwigsburg verhält sich politisch neutral und leistet grundsätzlich keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Parteien, Politiker oder Regierungen. Einen gemeinsamen, klaren und einheitlichen Orientierungsrahmen für das Handeln aller Mitarbeiter haben wir in einem Leitbild festgelegt.

2. Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen Wir halten uns an Recht und Gesetz: zu unseren grundlegenden Prinzipien zählt die strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln. In diesem Sinne kooperieren wir mit öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Gleichzeitig beachten wir den Schutz kundenbezogener Daten, was eine wesentliche Grundlage für die Vertrauensbeziehung zu unseren Kunden ist. Für weitere Detailregelungen wird

u. a. auf folgende Anweisungen/ Regelungen verwiesen:

- Geldwäsche - Finanzsanktionen - Betrugsprävention
- Compliance – WpHG / Compliance - MaRisk
- Datenschutz.

3. Risikokultur Wir gehen mit Risiken vernünftig und konsequent um. Deshalb ist es notwendig, dass wir Risiken vorausschauend und konsequent identifizieren, analysieren, bewerten, steuern, überwachen und berichten. In diese Betrachtung sind auch die Aspekte der Nachhaltigkeit einzubeziehen. Jeder Mitarbeiter hat im Rahmen seiner Kompetenzen die vorgegebenen Regelungen und Risikolimits zu beachten. Risikomanagement geht uns alle an. Jeder Einzelne bezieht Risikoaspekte in seinen Arbeitsalltag und seine Entscheidungen ein. Geschäftspolitische Entscheidungen sind an der Erzielung einer angemessenen Rentabilität, einer Ertrags-/Risikorelation sowie der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrages zu messen. Risiken werden eingegangen, wenn sie zur Erzielung von gewünschten Ergebnissen notwendig und im Verhältnis zu den Chancen vertretbar sind. Wir vermeiden in unseren Vergütungssystemen Anreize für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Für weitere Detailregelungen wird u. a. auf folgende Anweisungen/ Regelungen verwiesen:

- Aktuelle Geschäftsstrategie sowie Leitgedanken zur Risikostrategie.

4. Zwischenmenschlicher Umgang Wir möchten Sinn und Freude an der Arbeit vermitteln und fördern aus diesem Grund Kooperation und Eigenverantwortung. Wir gehen miteinander fair und respektvoll um und legen Wert auf Vertrauen und gegenseitige Unterstützung. Wir sprechen aber auch Missstände und Verbesserungsmöglichkeiten offen und konstruktiv an. Wir handeln lösungsorientiert, auch über die Grenzen der Organisationseinheiten hinweg. Konstruktive Kritik verstehen wir als wertvollen Beitrag zur kontinuierlichen Optimierung unserer Geschäftsprozesse und überprüfen regelmäßig selbstkritisch unsere Routinen. Wir tolerieren keine Diskriminierung und sehen Diversität als Chance.

5. Umgang mit Interessenkonflikten/ Compliance-Funktion Wir vermeiden Konflikte zwischen persönlichen, privaten und geschäftlichen Interessen. Eigene Interessen oder die Interessen Dritter dürfen nicht missbräuchlich mit beruflichen Angelegenheiten verbunden oder vermischt werden. Die Interessen unserer Kunden sowie das Interesse der Kreissparkasse stehen für uns im Vordergrund. Darüber hinaus achten wir generell darauf, die Reputation unseres Hauses zu schützen. Wir haben eine eigene Compliance-Funktion geschaffen, um Interessenkonflikte und andere Compliance-Risiken zu identifizieren und zu regeln. Potenzielle Konflikte müssen daher so früh wie möglich erkannt und an den Compliance-Beauftragten gemeldet werden. Falls ein Interessenkonflikt unvermeidlich ist, wird dieser fair gehandhabt und gegenüber den Betroffenen offengelegt. Um etwaiges Fehlverhalten von Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen, haben wir ein Hinweisgebersystem installiert. Wenn Mitarbeiter konkrete Hinweise auf Verstöße gegen interne

oder externe Regelungen haben, können sie diese anonym und vertraulich melden. Für weitere Detailregelungen wird u. a. auf folgende Anweisungen/Regelungen verwiesen:

- Anweisung „Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten“
- Anweisung „Geschäfte von Mitarbeitern mit Kunden – Geschäftspartnern“
- Anweisung „Geschenke-Einladungen-Zuwendungen“
- Anweisung „Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte“
- Anweisung „Nebentätigkeit“
- Anweisung „Pflichten der Mitarbeiter zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen“

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Kreissparkasse Ludwigsburg unterhält ausschließlich Filialen im Landkreis Ludwigsburg. Im Rahmen der jährlichen Risikobetrachtung erfolgt auch eine Prüfung der Kreissparkasse Ludwigsburg (als Ganzes) im Hinblick auf Korruptionsrisiken. Erhebliche Risiken wurden für 2020 nicht ermittelt. Eine darüber hinaus gehende Prüfung der einzelnen Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken erfolgt nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es wurden im Jahr 2020 keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Jahr 2020 wurden keine Bußgelder verhängt. Es hat keine monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegeben.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1