

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Unsere Schwerpunktthemen | 2 |
| 2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen | 4 |
| Schwerpunktthema 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte | 4 |
| Schwerpunktthema 2: Ressourcen | 9 |
| 3. Weitere Aktivitäten | 12 |
| 4. Unser WIN!-Projekt | 16 |

1. Unsere Schwerpunktthemen

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta

→ Leitsatz 02:
Menschen- und Arbeitnehmerrechte

→ Leitsatz 06:
Ressourcen

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Seit 1846 steht die Kreissparkasse Göppingen ihren Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Bürgerinnen und Bürgern des Landkreises Göppingen als vertrauenswürdiger und verantwortungsbewusster Partner zur Seite. Seit zwei Jahren nehmen wir dabei unsere gesellschaftliche Verantwortung organisiert, systematisch und zielgerichtet wahr. Hierzu orientieren wir uns an der DIN EN ISO 26000. Als international anerkannter Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung bietet uns die DIN EN ISO 26000 eine gute Struktur zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Entlang ihrer sieben Kernthemen und 37 Handlungsfelder konkretisiert sie unser Verantwortungsbewusstsein. Auf dieser Grundlage haben wir Kernaussagen zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung formuliert und zu einem Bestandteil unserer Geschäftsstrategie gemacht. Die zielge-

richtete Bewusstseinsbildung, Planung und Vorbereitung zu diversen Maßnahmen befinden sich seither im Prozess.

Ein wesentlicher Grund, warum wir die WIN-Charta unterzeichnet haben, ist die hohe inhaltliche Korrelation zwischen den 12 Leitsätzen der WIN-Charta und unserem bisherigen Vorgehen. Bei der Wahl der Schwerpunkte für den kommenden Berichtszeitraum war es uns im Sinne einer integrativen Herangehensweise wichtig, Leitsätze zu verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen der WIN-Charta auszuwählen. Unsere Schwerpunkte haben wir dabei handlungsbedarfsorientiert gewählt. Unseren Handlungsbedarf leiten wir aus internen strategischen Analysen und einem vom Sparkassenverband Baden-Württemberg durchgeführten Nachhaltigkeits-Check, ab. So haben wir entschieden, unsere Schwerpunkte dort zu setzen, wo wir uns bereits in der Planung und Vorbereitung befinden. Das sind zugleich auch diejenigen Bereiche und Themenfelder, in denen wir unsere Verbesserungspotenziale sehen.

Der Leitsatz 02 „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ entspricht nach unserem Verfahren inhaltlich den Kernthemen „Arbeitspraktiken“ und „Menschenrechte“. Menschenrechte haben universelle Gültigkeit. Wir respektieren und schätzen die Vielfalt der Menschen mit ihren unterschiedlichen Herkunft, Lebensentwürfen und Fähigkeiten. Mit unseren Finanzdienstleistungen unterstützen wir die Menschen bei der Rea-

lisierung ihrer persönlichen Vorhaben unabhängig ihrer Ethnie, Nationalität, Religion oder Behinderung, unabhängig ihres Geschlechts, Alters oder sozialen Status. Hierbei kommt es uns maßgeblich darauf an, der Diskriminierung schutzbedürftiger Gruppen in unserem Einflussbereich entgegenzuwirken sowie die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller zu fördern. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament unseres Geschäftserfolges. Deshalb nehmen wir unsere Verantwortung Ihnen gegenüber wahr und bieten faire sowie attraktive Beschäftigungsverhältnisse. Dies beinhaltet einen weitgehenden Gesundheits- und Sozialschutz. Durch umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten stärken wir die Beschäftigungschancen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu unserer Mitarbeitervertretung pflegen wir ein transparentes und kooperatives Verhältnis. Deshalb ist uns der Leitsatz „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ besonders wichtig.

Der Leitsatz 06 „Ressourcen“ entspricht nach unserem Verfahren inhaltlich dem Kernthema „Umwelt“. Bei unserem Geschäftsbetrieb achten wir auf den Schutz der Umwelt. Mit Ressourcen gehen wir im Sinne der Nachhaltigkeit verantwortungsbewusst um und streben danach, den Verbrauch nicht nachwachsender Ressourcen zu reduzieren, erneuerbare Energien zu fördern und den Einsatz umweltgefährdender Stoffe zu vermeiden. Hierzu arbeiten wir regelmäßig mit unterschiedlichen Umweltorganisationen, -initiativen und dem Landkreis



Göppingen zusammen und fördern das Lernen sowie die Bewusstseinsbildung zum Thema innerhalb und außerhalb der Kreissparkasse Göppingen. Deshalb ist uns der Leitsatz „Ressourcen“ besonders wichtig.

Gerne hätten wir uns weitere Schwerpunkte gesetzt, allerdings möchten wir ein unsystematisches Vorgehen („Gießkannen-Prinzip“) vermeiden und uns ganz im Sinne des Sprichworts „Qualität vor Quantität“, den für uns wesentlichen Themen zuwenden.

2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen

Schwerpunktthema 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wo stehen wir?

Wir sind im Leitsatz „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ gut aufgestellt. Da wir als öffentlich-rechtliche Anstalt einen öffentlichen Auftrag erfüllen und dabei allen voran unserem Geschäftsgebiet (Landkreis Göppingen) verpflichtet sind, haben insbesondere Arbeitnehmerrechte – nicht zuletzt historisch bedingt – bei uns einen hohen Stellenwert. Hierzu nur einige Beispiele, wie sich das in unserem täglichen Geschäftsbetrieb niederschlägt:

- Nahezu alle unsere Beschäftigten befinden sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und haben dadurch gesicherte Arbeitsplätze. Unsere Gehälter werden in Kollektivverhandlungen ausgehandelt und sind im TVöD-S geregelt.
- Wir bieten allen Beschäftigten gleichermaßen menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Das findet seinen Ausdruck unter anderem in der Bereitstellung ergonomischer, barrierefrei zugänglicher Arbeitsplätze. Zudem bieten wir vielfach weitere sicherheits-, sozial- und gesundheitsfördernde Zusatzleistungen. Hierzu zählt z.B. auch das Angebot einer mobilen Massage, für das die Kreissparkasse Göppingen für Ihre Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter einmal im Monat die Kosten zur Hälfte übernimmt. Zudem fördern wir den Betriebssport. Indem wir die Mitgliedschaften aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SC Filstal bezuschussen.

- Über unsere Gremien (z.B. Personal- und Verwaltungsrat) sowie diverse Arbeitskreise (z.B. AK „Barrierefreiheit“, AK „Beruf, Familie & ich“) und Ausschüsse (z.B. Schwerbehindertenvertretung), zu denen wir seit jeher ein kooperatives und partnerschaftliches Verhältnis pflegen, ist die kontinuierliche Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen relevanten Fragen zum Geschäftsbetrieb – und darüber hinaus, weitestgehend gewährleistet. Zudem stellen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Sicherung des zeitnahen Informationsflusses – untereinander sowie an das Management, diverse Feedbacksysteme zur Verfügung (z.B. über unser Online-Dialogforum oder unser virtuelles Ideen- & Chancenmanagement).
- In unseren Filialen möchten wir Kundinnen und Kunden mit einer Sehschwäche oder -behinderung zukünftig Lesebrillen anbieten.
- Wir verzeichnen seit jeher eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote, die über dem Bundesdurchschnitt liegt. Nach der Ausbildung bekommen alle unsere Auszubilden-



den die Möglichkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzutreten.

- Wir unterhalten eine Kooperation mit dem Tagesmütterverein Göppingen e.V. In beruflichen Notfällen können Eltern ihre Kinder im Alter von bis zu zwölf Jahren kurzfristig Tageseltern anvertrauen. Zudem steht im Haus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein „Eltern-Kind-Büro“ zur Verfügung.
- Wir beziehen einen Großteil unserer Waren, Materialien, Betriebsmitteln und Dienstleistungen von Lieferanten und Dienstleistern aus der Region und stellen damit (mittelbar) sicher, dass mindestens die in Deutschland herrschenden Arbeitsstandards und -rechte eingehalten werden und der Wirtschaftskreislauf in der Region gefördert wird.

Unsere gute Ausgangsposition im Bereich „Arbeitnehmerrechte“ möchten wir auch im Bereich der „Menschenrechte“ fortsetzen. Insbesondere das Thema Barrierefreiheit ist uns in Hinblick auf den demografischen Wandel im Landkreis Göppingen ein wichtiges Anliegen. Hierzu sind wir Ende 2013 der Zielvereinbarung zu barrierefreien Dienstleistungen für Baden-Württemberg beigetreten und befinden uns derzeit in der Planungs- und Umsetzungsphase verschiedener Aktivitäten und Maßnahmen rund um das Thema. Unter Barrierefreiheit verstehen wir mehr als nur das Abbauen sichtbarer und physischer Barrieren für Menschen

mit einer körperlichen Behinderung. Neben körperlichen Behinderungen gibt es z.B. auch kognitive, sprachliche, mentale oder soziale Barrieren, die es zum Zweck der Chancengleichheit und Inklusion abzubauen gilt. Beispielhaft sollen folgend Maßnahmen genannt werden, die bereits umgesetzt wurden:

- Wir erfüllen schon seit Jahren die gesetzlichen Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderung.
- Im Rahmen des Neubaus unseres Zentralgebäudes sowie zukünftig aller Neu- und Umbauten, lassen wir diese nach den Standards der DGNB zertifizieren. Diese Standards beinhalten unter anderem auch Kriterien aus dem Bereich Barrierefreiheit.
- Das Thema Menschenrechte (und dadurch mittelbar auch das Handlungsfeld Barrierefreiheit) haben wir in unsere Geschäftsstrategie integriert.



Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Unsere Aktivitäten im Schwerpunkt „Arbeitnehmer- und Menschenrechte“ konzentrieren sich im Berichtszeitraum (September 2014 bis September 2015) und darüber hinaus, maßgeblich auf den Bereich „Menschenrechte“, insbesondere auf das Handlungsfeld „Barrierefreiheit“. Unser übergeordnetes Ziel ist es, uns im Bereich der Barrierefreiheit zukunftsfristig weiterzuentwickeln, um unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Bevölkerung im Landkreis Göppingen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Um dieses Ziel mittelfristig zu erreichen, möchten wir folgende von unserem „Arbeitskreis Barrierefreiheit“ gründlich eruierten und priorisierten Maßnahmen/ Aktivitäten sukzessive umsetzen:

- Wir möchten Menschen mit einer Behinderung unsere Willkommenskultur stärker kommunizieren und ihnen signalisieren, dass wir sie gleichberechtigt als unsere reguläre Kundschaft betrachten. Um das zu erreichen, möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zum Umgang mit Menschen mit Behinderung sensibilisieren bzw. schulen.

- In unseren Filialen möchten wir Kundinnen und Kunden mit einer Sehschwäche oder -behinderung zukünftig Lesebrillen anbieten.
- Um Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Kommunikation zu ermöglichen und die Wahrung der Diskretion zwischen Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten, möchten wir im Beratungsgespräch mobile Versionen induktiver Höranlagen einsetzen.
- Unsere Filialen sollen mit allen relevanten Symbolen bzw. Piktogrammen zur Barrierefreiheit ausgestattet werden. Zudem ist die Aufnahme solcher und vergleichbarer visueller Hinweisgeber in unser „Filialhandbuch“ geplant.
- Zukünftig möchten wir auf unserer Internetseite und im Filialfinder unser barrierefreies Angebot systematischer und strukturierter kommunizieren. Dazu gehören beispielsweise Hinweise und Informationen zu barrierefreien Filial- und SB-Standorten oder barrierefreien Bankautomaten.
- Wir möchten die Grundversorgung an barrierefreien Bankautomaten im Landkreis Göppingen sichern, indem wir bei der Beschaffung und dem Einbau neuer Geräte deren sachgerechte Einbauhöhe, Verfügbarkeit von Kopfhörerbuchsen und Fähigkeit zur



digitalen Sprachausgabe sowie das Vorhandensein einer Braille-Schrift sicherstellen.

- Allen Kundinnen und Kunden sollen zukünftig ausgewählte Dokumente in leichter Sprache angeboten werden, die in Filialen ausgelegt werden und/oder online zum Download zur Verfügung stehen sollen. Ein weiteres Ziel ist es unsere Sprache in Verträgen und Produktinformationen im Sinne ihrer besseren Verständlichkeit zu optimieren.

Daran wollen wir uns messen

Alle unsere Messungen beziehen sich vornehmlich auf den Berichtszeitraum. Zu der qualitativen Messung der Zielerreichung oben genannter Ziele möchten wir anhand quantitativer Indikatoren einen Überblick über unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge geben. Wo möglich, berichten wir diachron, d.h. dort wo in der Vergangenheit bereits Kennzahlen erfasst wurden, wird ein Vergleich auf Jahresbasis gezogen. Unsere Ziele im Bereich Barrierefreiheit möchten wir kurz-, mittel- bis langfristig erreichen.

Folgende quantitative Indikatoren beziehen sich ausschließlich auf diejenigen Bereiche im Leitsatz „Arbeitnehmer und Menschenrechte“, in denen wir uns bereits gut aufgestellt sehen:

- Beschäftigungsverhältnisse: Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag.
- Tarifvereinbarungen: Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter kollektive Tarifvereinbarungen fallen.
- Gleichheit der Geschlechter: Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Funktion.
- Ausgaben für Gesundheits- und Sozialschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Anzahl bzw. Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem internen Ausschuss oder Arbeitskreis vertreten sind.
- Einkaufsvolumina (Büromaterialien, Reinigungsmittel und Mitarbeiter sowie Kundengetränke) bei regionalen Lieferanten und Dienstleistern in Relation zum Gesamteinkauf.
- Anzahl der von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingegangenen Beschwerden mit Bezug zu Arbeitnehmerrechten.



- Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden und Urlaubstage je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

Folgende qualitative und quantitative Indikatoren sollen die Zielerreichung derjenigen Ziele im Leitsatz „Menschenrechte“ bzw. „Barrierefreiheit“ messen und dokumentieren, in denen wir für uns Handlungsbedarf und Verbesserungspotenzial sehen. Aufgrund fehlender Erfahrungswerte konnten Zielkennwerte nicht durchgehend definiert werden. Die angegebenen Zielkennwerte beziehen sich alle auf den kommenden Berichtszeitraum (November 2014 bis November 2015).

- Qualitative Beschreibung der Ergebnisse und der Umsetzung oben genannter Maßnahmen aus dem Bereich „Menschenrechte“ bzw. „Barrierefreiheit“.
- Anzahl installierter induktiver Hörgeräte (Zielkennwert: 25% (das entspricht 13 aus 50) unserer personenbesetzten Filialen sind mit je einem Gerät ausgestattet), Lesebrillen (Zielkennwert: 25% unserer personenbesetzten Filialen sind mit Lesebrillen ausgestattet) und Bankautomaten mit Sprachausgabe (Zielkennwert: Auf 25% unserer personenbesetzten Filialen ist mindestens ein barrierefreier Bankautomat mit Sprachausgabe vorhanden) nach Standort.
- Anzahl der von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleisteten Schulungsstunden zum Thema Barrierefreiheit (Zielkennwert: 20 ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Inhouse-Schulung der Sparkassenakademie Baden-Württemberg besucht und fünf ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Multiplikatorenschulung der Sparkassenakademie Baden-Württemberg besucht).
- Anzahl der Kunden- und/oder Mitarbeiterbeschwerden zum Thema Barrierefreiheit und Menschenrechte (Zielkennwert: Keine weiteren Beschwerden).
- Anzahl der durch die Kreissparkasse Göppingen als Arbeitszeit angerechneten Arbeitsstunden, die von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten aufgewendet wurden (Zielkennwert: Pro Jahr stellen wir Mitarbeiterkapazitäten in Höhe von 100 Arbeitsstunden für ökologische, soziale und gemeinnützige Aktivitäten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei).
- Ausstattung unserer Filialen mit Symbolen und Piktogrammen nach Standort (Zielkennwert: Alle relevanten Filialen sind mit den relevanten Symbolen ausgestattet).

Schwerpunktthema 2: Ressourcen

Wo stehen wir?

Im Handlungsfeld „Ressourcen“ sind wir ebenfalls auf einem guten Weg und stehen alles andere als am Anfang der nachhaltigen Ressourcennutzung. Hier sei nur beispielhaft auf einige unserer Aktivitäten verwiesen, die einen Beitrag zur Ressourceneffizienz, Rohstoffproduktivität und der Verringerung der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, leisten:

- Mit der konsequenten Ausrichtung auf die Nachhaltigkeitsstandards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) stellen wir die Nachhaltigkeit unserer Geschäftsgebäude in allen drei Nachhaltigkeitsdimensionen sicher.
- Der Betreiber unseres Mitarbeiterrestaurants (Aramark) wurde schon mehrfach für seine Leistungen im Bereich „Gesellschaftliche Verantwortung“ bzw. Nachhaltigkeit prämiert.
- Mit Spenden unterstützen wir regelmäßig Initiativen und Projekte aus dem Bereich Umwelt (z.B. Naturschutzbund Deutschland e.V. NABU Gruppe östlicher Schurwald für das Projekt „Schinderbachindianer“).
- Wir unterhalten eine W 2-Stiftungsprofessur „Nachhaltige Mobilität“ an der

Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen. Zudem haben wir aktuell eine Stiftungsprofessur im Bereich „Elektrische Antriebe und Energieeffizienz“ an der Hochschule Esslingen ausgeschrieben.

- Eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach unserer Zentrale, versorgt uns seit 2014 mit etwa 11.000 kWh Strom jährlich. Diese ist an unsere Ladestationen für Elektroautos und -fahrräder angebunden und kann zum Laden von Elektro-Fahrzeugen verwendet werden. Zudem nutzen wir ein ausgeklügeltes System zur Beheizung und Kühlung unserer Zentrale mit Abwasserwärme.
- In unseren Anlageempfehlungen „Wertpapiergeschäft“ bieten wir drei nachhaltige Fonds der DEKA an (DEKA Nachhaltigkeit, DEKA Umweltinvest CF und DEKA Umweltinvest TF).
- Wir sind Gründungsmitglied und aktiver Unterstützer der Initiative EnergieEffizienz für Unternehmen Landkreis Göppingen (iEnEff) und stellen an Energieeffizienz interessierten Organisationen unser spezifisches Know-how zu Verfügung.
- Unser Altpapierabfall wird vollständig recycelt.
- Ausgediente IT-Hardware überlassen wir kostenlos der Firma AfB gemeinnützige GmbH zur Wiederaufbereitung und Weiterverkauf.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wir möchten die Handlungsfelder „Ressourceneffizienz“ und „Natürliche Ressourcen“, im Haus stärker verankern. Unsere Ziele im Leitsatz „Ressourcen“ konzentrieren sich im Berichtszeitraum daher hauptsächlich auf die Steigerung unserer Ressourceneffizienz. Dieses Ziel möchten wir insbesondere dadurch fördern, indem wir für einzelne Rohstoffe nach ressourceneffizienteren und/oder qualitativ hochwertigeren Alternativen suchen und diese dann einsetzen. Zu diesem Zweck prüfen wir die Entwicklung und Einführung einheitlicher, ökosozialer Einkaufsrichtlinien. Folgende weitere Maßnahmen aus dem Leitsatz „Ressourcen“ befinden sich in Planung:

- Elektromobilität im Vertrieb: Anschaffung von elektrisch betriebenen Fahrzeugen und der Bau von Elektroladestationen an ausgewählten Standorten im Landkreis Göppingen.
- Wir möchten das Recycling stärker fördern. Zu diesem Zweck werden wir unser Abfallkonzept weiterentwickeln.
- Umweltbeauftragte auf Filialebene ernennen, um dadurch unseren Ressourcenverbrauch kontinuierlich analysieren, messen, dokumentie-

ren und kommunizieren zu können, um dadurch die Reduktion des Verbrauchs nicht-nachwachsender Ressourcen zu fördern. Zudem ist auf Filialebene die Auslobung eines Umweltpreises vorgesehen.

Daran wollen wir uns messen

Nachfolgende Messungen beziehen sich vornehmlich auf den Berichtszeitraum (November 2014 bis November 2015). Zu der qualitativen Messung der Zielerreichung oben genannter Ziele, möchten wir anhand einiger quantitativer Indikatoren einen Überblick über unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge vermitteln. Wo möglich, berichten wir diachron, d.h. dort wo in der Vergangenheit bereits Kennzahlen erfasst wurden, wird ein Vergleich auf Jahresbasis gezogen.

Folgende quantitative Indikatoren beziehen sich auf diejenigen Aktivitäten im Leitsatz „Ressourcen“, in denen wir uns auf einem guten Weg befinden:

→ Betriebliche Energieeffizienz: Primärenergiebedarf nach Quellen (Atomenergie, Biomasse, Brennholz, Kohle, Erdgas, Erdöl, Sonnen-, Wasser und Windenergie).

→ Betriebliche Energieeffizienz: Sekundär- bzw. Endenergieverbrauch nach Quellen (Strom, Heizöl, Fernwärme, Benzin, Pellets).

→ Kredite für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz, Erneuerbare Energien und energetische Immobiliensanierung.

→ Förderung von Umweltprojekten und erneuerbaren Energien (z.B. unsere Beteiligung an der Bürgerenergiegenossenschaft Voralb-Schurwald e. V. sowie Spenden und Sponsoring im Bereich Umwelt).

→ Menge oder Anzahl der Ressourcen, die dem Re- und Upcycling zugeführt wurden/werden.

Folgende qualitative und quantitative Indikatoren sollen die Zielerreichung derjenigen Ziele im Leitsatz „Ressourcen“ messen und dokumentieren, in denen wir für uns Handlungsbedarf und Verbesserungspotenzial sehen. Aufgrund fehlender Erfahrungswerte konnten Zielkennwerte nicht durchgehend definiert werden. Die angegebenen Zielkennwerte beziehen sich alle auf den kommenden Berichtszeitraum (November 2014 bis November 2015).

→ Qualitative Beschreibung der Ergebnisse und der Umsetzung oben genannter Maßnahmen (z.B. die Entwicklung und Einführung ökosozialer Einkaufsrichtlinien, Einführung der Elektromobilität für den Vertrieb, ökologische Baufinanzierung etc.)

→ Energieverbrauch: Energieverbrauch nach Quellen (Zielkennwert: Kontinuierliche Reduktion des Energieverbrauchs)

→ Wasserverbrauch: Gesamtwasserverbrauch nach Quellen (Zielkennwert: Kontinuierliche Reduktion des Wasserverbrauchs).

→ Aufkommen Gesamtabfall: Gesamtmenge/-gewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode bezogen auf unsere Zentrale (Zielkennwert: kontinuierliche Reduktion des Abfallaufkommens).

→ Anzahl im Einsatz befindlicher Elektrofahrzeuge (Zielkennwert: Vier Elektrofahrzeuge).

→ Einkauf: Einkauf bzw. Einsatz ökosozialer Produkte und Dienstleistungen nach Art und Umfang (Zielkennwert: Verbindliche Verankerung ökosozialer Einkaufskriterien in unseren Einkaufsrichtlinien).



3. Weitere Aktivitäten

Was wir außerdem erreichen wollen

Natürlich bedeutet eine Schwerpunktsetzung automatisch eine nur eingeschränkte Betrachtung bestimmter anderer Themen. Historisch bedingt sind wir in den übrigen Leitsätzen schon heute gut aufgestellt. Diesen Kurs möchten wir in Zukunft beibehalten.

Nachfolgend sei nur angedeutet, was wir im Bereich der anderen Leitsätzen tun bzw. tun möchten:

Leitsatz 01: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

- Das Sparkassen-Geschäftsmodell hat sich in Deutschland seit 200 Jahren bewährt. Die Kreissparkasse Göppingen sichert ihren Unternehmenserfolg bereits seit 1846. Dabei unterstützt uns eine transparente und langfristige Unternehmensstrategie, die auf Langfristigkeit, Regionalität, Kontinuität und Stabilität aufbaut. Unser verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigt sich unter anderem auch darin, dass fast alle unsere Beschäftigten unbefristete Arbeitsverträge haben. Als einer der größten Steuerzahler und wesentlicher Förderer von Sport, Bildung, und Kultur im Landkreis Göp-

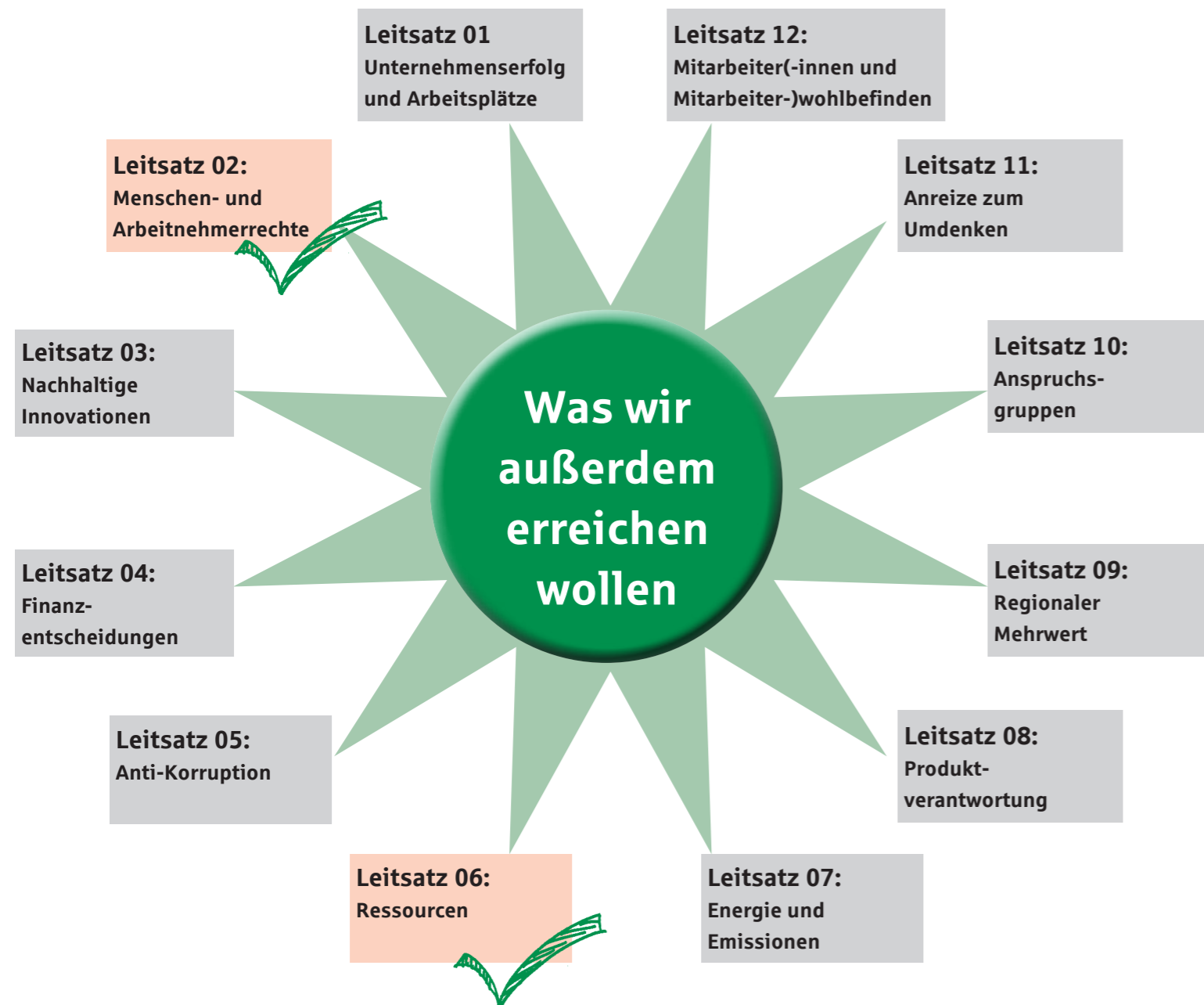
pingen leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum regionalen Gemeinwohl. **Diesen Kurs möchten wir auch weiterhin fortsetzen**

Leitsatz 03: Nachhaltige Innovationen

- Da wir kein Unternehmen aus dem realgüterproduzierenden Gewerbe sind, betreiben wir keine selbstständige Forschung und Entwicklung. Allerdings unterhalten wir im Landkreis Göppingen zwei Stiftungsprofessuren, die sich mit Themen wie „Elektromobilität“ oder „Effiziente Antriebe“ beschäftigen. **Diese werden wir mindestens bis zum Jahr 2019 fördern.**

Leitsatz 04: Finanzentscheidungen

- Unsere Finanzentscheidung treffen wir schon heute unter den Aspekten der Langfristigkeit und Risikominimierung. Dabei führen wir unsere Kundeneinlagen dem Wirtschaftskreislauf des Landkreises Göppingen in Form von Krediten fast vollständig wieder zu und tragen damit zum Erhalt des Wirtschaftskreislaufs im Landkreis bei. Das Kundengeschäft hat naturgemäß den größten Anteil an unserer Bilanzsumme, was in Zeiten turbulenter Finanzmärkte für Sicherheit und Stabilität sorgt. Hohe Liquiditätsreserven und ein solider



Eigenkapitalstock stellen sicher, dass wir auf die anhaltende Niedrigzinsphase gut vorbereitet sind.
Diesen Kurs werden wir fortsetzen.

**Leitsatz 05:
Anti-Korruption**

- Unsere Compliance-Abteilung ist ständig damit beauftragt die Einhaltung rechtlicher Regelungen sicherzustellen und sonstige strafbare Handlungen zu verhindern und aufzudecken. An dieser Stelle sei auf die interne Umsetzung des § 25h des KWG verwiesen. Zudem haben wir im § 13 unserer allgemeinen Geschäftsanweisung geregelt, dass die Geschenkannahme von Dritten auf 35 € begrenzt ist. Zudem haben wir seit 2014 ein Hinweisgebersystem (Whistle-Blowing-System) eingeführt.
Diesen strengen Anti-Korruptions-Kurs werden in Zukunft fortsetzen.

**Leitsatz 07:
Energie und Emissionen**

- Wir setzen schon heute erneuerbare Energien aus Sonnen- und Wasserenergie ein. Zudem haben wir im Rahmen des Neubaus unserer Zentrale konsequent die Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen umgesetzt und sind

hier auf den Niveaus "DGNB-Silber" und „DGNB-Gold“ zertifiziert. Darüber hinaus unterhalten eine Passivhaus-Filiale.
Zukünftig werden wir alle relevanten Neu- und Umbauarbeiten nach den DGNB Standards ausrichten.

**Leitsatz 08:
Produktverantwortung**

- Da wir direkt keine Realgüter produzieren, fühlen wir uns von diesem Leitsatz nur bedingt betroffen. Chancen erkennen wir allerdings in Bezug auf den Einfluss auf unsere Hauptzulieferer.
Diese sollen im Rahmen der Prüfung und Entwicklung ökosozialer Einkaufsrichtlinien einem Lieferantenscreening unterzogen werden.

**Leitsatz 09:
Regionaler Mehrwert**

- Als Sparkasse sind wir dem Regionalprinzip verpflichtet und sind daher naturgemäß eng mit dem Wirtschaftsraum Landkreis Göppingen verbunden. Deshalb ziehen wir regionale Zulieferer und Lieferanten vor und beziehen Produkte wie Büromaterialien, Mitarbeiter- und Kundengetränke sowie Reinigungsmittel überwiegend von Herstellern und Dienstleistern aus dem Landkreis Göppingen. Das stellen unsere aktuellen Einkaufsrichtlinien sowie unser Selbstverständnis und Bekenntnis zum Landkreis Göppingen sicher.

Zudem wirken wir als Gründungsmitglied der iEnEff bei der umweltfreundlichen Gestaltung des Landkreises Göppingen aktiv mit.

Diesen Kurs möchten wir fortsetzen und unser Know-how im Thema Energieeffizienz zukünftig noch stärker in die iEnEff einbringen.

Leitsatz 10:

Anspruchsgruppen

- In Rahmen eines methodisch strukturierten Verfahrens haben wir 1) Kundinnen und Kunden, 2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 3) die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Göppingen als unsere wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert. Über diverse Gremien, Ausschüsse und Arbeitskreise sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich in die Entscheidungen des Unternehmens eingebunden. Über unseren Verwaltungsrat finden zudem die Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger und Kundinnen und Kunden gehö. Zudem haben Kundinnen und Kunden im Rahmen unseres Beschwerdemanagements die Möglichkeit mit uns in einen Dialog zu treten.

Im Rahmen der WIN-Charta möchten wir diesen Austausch vertiefen und nach weiteren Möglichkeiten des regelmäßigen Stakeholder-Dialogs (z.B. Kundendialoge) suchen.

Leitsatz 11:

Anreize zum Umdenken

- Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst. Schon heute kommunizieren wir zu Themen gesellschaftlicher Verantwortung in internen Medien wie unserer Mitarbeiterzeitschrift und dem Intranet. Zudem werden relevante Themen regelmäßig auf diversen internen und externen Veranstaltungen aufgegriffen und vorgestellt. Mit internen Ausschreibungen wie unserem Ehrenamtspreis fördern wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Geplant ist eine Ausweitung unserer Nachhaltigkeits-Kommunikation auf unserer Internetseite.

Leitsatz 12:

Mitarbeiter(-innen und Mitarbeiter-)wohlbefinden

- Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst. Regelmäßige Mitarbeitergespräche, die systematische Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit, vielfältige Weiterbildungsangebote und flexible Arbeitszeiten sind nur einige Maßnahmen, die wir schon heute unternehmen, um das Wohlbefinden unserer Beschäftigten nachhaltig zu verbessern.

Diesen Kurs werden wir auch in Zukunft fortsetzen.

4. Unser WIN!-Projekt

Dieses Projekt wollen wir unterstützen



Das WIN-Projekt nehmen wir zum Anlass, unser bürgerschaftliches Engagement (Corporate Citizenship) systematisch auszubauen. Unser mittelfristiges Ziel ist es, das Ehrenamt (Corporate Volunteering) in der Kreissparkasse Göppingen zu einem festen Bestandteil gelebter Unternehmenskultur zu machen. Im Rahmen unseres WIN-Projekts möchten wir unsere bestehende Förderung des Ehrenamts daher zu einem Corporate Volunteering-Programm ausbauen. Das Corporate Volunteering-Programm beinhaltet voraussichtlich vier Bausteine. Davon sollen die Bausteine 2)-4) im Rahmen des WIN-Projekts umgesetzt werden. Alle Bausteine werden nachfolgend kurz beschrieben:

1) Ehrenamtspreis:

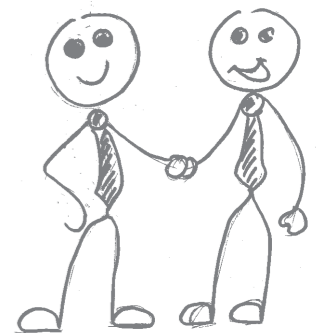
Dieser Baustein bildet das Fundament unserer Ehrenamtsförderung, den wir bereits in der Vergangenheit gelegt haben. Dabei geht es darum unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzeichnen, die sich herausragend ehrenamtlich engagieren. 2014 fand die erste Preisauslobung statt und wir zukünftig in zwei-jährigem Turnus erfolgen. Zudem wurde ein Ehrenamtskreis gegründet. Dieser bietet unseren ehrenamtlich engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Plattform, um ihre Erfahrungen auszutauschen.

2) Ehrenamts-Check:

Diesen Baustein möchten wir im Rahmen des WIN-Projekts umsetzen. Es geht darum unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine online-basierte Prüfung ihrer persönlichen Neigungen in Hinblick auf eine ehrenamtliche Tätigkeit zu ermöglichen. Dabei können sie individuell herausstellen, welche ehrenamtliche Tätigkeit am besten zu ihnen passt.

3) Intranet-Plattform zur (passiven) Vermittlung von Ehrenämtern:

Auch diesen Baustein möchten wir im Rahmen des WIN-Projekts umsetzen. Dabei geht es um den Aufbau und die Integration einer Corporate Volunteering-Online-Plattform in unser Intranet. Hierbei sollen themen- und projektspezifische Angebote für ehrenamtliche Tätigkeiten diverser Organisationen, die ihren Wirkungsbereich im Landkreis Göppingen haben, in unser Intranet eingestellt werden. Anschließend können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das für sie passende Angebot bewerben. Der thematische Fokus der Angebote soll sich zunächst auf unsere Schwerpunkte gesellschaftlicher Verantwortung konzentrieren („Umwelt“ bzw. „Ressourcen“ und „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“). Aktuell sehen wir für uns und den Landkreis Göppingen besonders im Bereich Barrierefreiheit dringenden Handlungsbedarf. Zur Umsetzung der Barrierefreiheit haben wir uns im Rahmen der Unterzeichnung der Zielvereinbarung zu barrierefreien Dienstleistungen bereits Ende 2013 verpflichtet. Unter Barrierefreiheit verstehen wir mehr als nur das Abbauen sichtbarer



und physischer Barrieren für Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Neben körperlichen Behinderungen gibt es z.B. auch kognitive, sprachliche, mentale oder soziale Barrieren, die es zum Zweck der Chancengleichheit, Fairness und Inklusion abzubauen gilt.

4) Zeitbudget:

Diesen Baustein setzen wir im Rahmen des WIN-Projekts um. Ehrenamtlich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen themen- und projektspezifisch ein Zeitbudget zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten zugeteilt. Dieses wird ihnen als Arbeitszeit voll angerechnet und vergütet.

Mit der Realisierung dieses WIN-Projekts ergibt sich eine Win-Win-Win-Situation: Hilfsbedürftige Menschen und die Umwelt im Landkreis Göppingen erfahren durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine tatkräftige und motivierte Unterstützung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei selbstgesteuert ihre Schlüsselqualifikationen weiterentwickeln und individuell ihren Erfahrungshorizont erweitern. Die Kreissparkasse Göppingen als Unternehmen hat insbesondere die Vorteile, dass mit dem WIN-Projekt die Unternehmenskultur weiterentwickelt wird, die Personalentwicklung gefördert wird und dass sich das Betriebsklima durch die Selbstwirksamkeitserfahrung unserer Beschäftigten mittel- bis langfristig positiv entwickeln kann.

Art und Umfang der geplanten Unterstützung

Die Kreissparkasse Göppingen möchte für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Voraussetzungen schaffen, damit sich diese besser für die Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen und den Erhalt der Umwelt im Landkreis Göppingen einsetzen können. Zu diesem Zweck soll ehrenamtlich engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gewisses Zeitkontingent zur Verfügung zu stellen, welches ihnen im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Arbeitszeit voll angerechnet und vergütet wird.