



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Stadtparkasse Düsseldorf

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

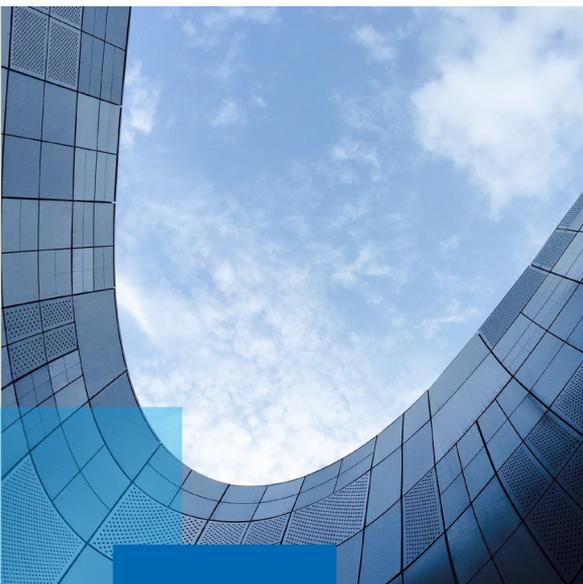
Kontakt

Berliner Allee 33
40212 Düsseldorf

Unternehmenskommunikation
Dr. Gerd Meyer

Berliner Allee 33
40212 Düsseldorf
Deutschland

+49 (0) 211-878 2200
gerd.meyer@sskduesseldorf.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: 2019, 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 Stadtsparkasse Düsseldorf zählt zu den großen Sparkasseninstitutionen in Deutschland. Seit 1825 ist sie in Düsseldorf mit einem breiten Produkt- und Dienstleistungsspektrum für die Düsseldorfer Bürgerschaft, die dort ansässigen Unternehmen und Institutionen tätig. Zusammen mit den Verbundpartnern der S-Finanzgruppe kann die Stadtsparkasse Düsseldorf alle Anliegen bei der Finanzierung, der Vermögensanlage und dem Vermögensaufbau erfüllen. Als eines der ältesten ortsansässigen Kreditinstitute ist sie Marktführer im Firmen- und Privatkundengeschäft in Düsseldorf.

Im Gegensatz zur geschäftlichen Ausrichtung anderer Banken zählen die Gemeinwohlorientierung und die Förderung des gesellschaftlichen Engagements zu den wichtigen Elementen, die den Markenkern der Stadtsparkasse Düsseldorf ausmachen.

Wir verstehen es ausdrücklich als unseren Auftrag, die globalen Bemühungen der im Pariser Klimaabkommen vereinbarten Ziele zu unterstützen und unseren Beitrag dazu zu leisten, nachhaltiges Wirtschaften zu fördern und den Bewusstseinswandel in allen Bereichen voranzutreiben. Die in unserem Geschäftsmodell per se verankerten nachhaltigen Aspekte wie die Gemeinwohlorientierung und unser soziales Engagement bilden den Ausgangspunkt, auf dem wir Schritt für Schritt wesentliche Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit entwickeln wollen.

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.

Die Sparkassen sind zusammen mit ihren Verbundpartnern die wichtigsten Finanzpartner für Privatkunden und den Mittelstand in Deutschland. Seit Gründung der Stadtsparkasse Düsseldorf orientiert sich die Geschäftspolitik des Unternehmens an den Bedürfnissen und Interessen der Menschen in der Region. Kontinuität, Beständigkeit sowie die regionale Verantwortung waren in der Vergangenheit und sind in der Zukunft mehr denn je prägende Elemente der Unternehmensführung. Aus diesem Leitmotiv heraus sind wir seit jeher darauf bedacht, ressourcenschonend und substanzerhaltend zu wirtschaften. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut verstehen wir Nachhaltigkeit als ganzheitlichen Ansatz und versuchen, neben betriebswirtschaftlichen Kriterien auch ökologische und soziale Aspekte in einem ausgewogenen Verhältnis in unsere langfristig ausgerichtete Geschäftspolitik und in das tägliche Handeln zu integrieren.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, bei dem die Nachhaltigkeitsleistungen in vier unterschiedlichen Handlungsfeldern erbracht werden. Zu diesen gehören: Bankbetrieb, Personal, Produkte/Kundenbetreuung und gesellschaftliches Engagement. Für diese vier Handlungsfelder dienen auch strategische Nachhaltigkeitsziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen. Jede neue strategische Entscheidungsvorlage wird in einem festgelegten Prozess auf die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsgrundsätze überprüft. Zudem wird das Qualitätsmanagement als koordinierende Stelle über alle Entscheidungsvorlagen für die Einführung neuer Produkte informiert, um so gegebenenfalls Einfluss auf diesbezügliche Nachhaltigkeitsaspekte nehmen zu können.

Die aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und umweltbedingten

Herausforderungen erfordern eine neue Sichtweise auf gewohnte Entscheidungen und Abläufe. Dabei orientiert sich unser Haus in enger Zusammenarbeit im Verbund an den stetig wachsenden Herausforderungen von Gesellschaft und Regulatorik. Für die Finanzwirtschaft hat der EU-Aktionsplan zur "Finanzierung nachhaltigen Wachstums" grundlegende Bedeutung, ebenso orientieren wir uns an den regulatorischen Entwicklungen, die die BaFin definiert.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat "Nachhaltigkeit" im Herbst 2019 für die zukünftige Geschäftsstrategie als wesentlichen Bestandteil formuliert. Nachhaltigkeit ist ab 2020 offiziell in der Geschäftsstrategie verankert und als Ziel festgelegt.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat im Herbst 2019 das Projekt "Nachhaltigkeit" initiiert, um eine konkrete Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Hierzu werden aus allen relevanten Bereichen Verantwortliche zusammengebracht, die im Rahmen des Projekts "Nachhaltigkeit" sinnvolle Maßnahmen entwickeln, die nachhaltigeres Wirtschaften erzielen. Grundlage hierfür sind die UN-Klimaziele und der daraus entstandene EU-Aktionsplan sowie für Finanzinstitute relevante regulatorische Bestimmungen von BaFin oder auch dem Dachverband der Sparkassen DSGV.

Mit der festen Verankerung von Nachhaltigkeitsmanagement in der Geschäftsstrategie bekennen wir uns zu den globalen Herausforderungen des Klimawandels und wollen diese sinnvoll auf unser Geschäftsgebiet Düsseldorf und Monheim am Rhein übertragen und einen wesentlichen Beitrag leisten, nachhaltiger zu wirtschaften. Die Kundenwünsche und deren Bedürfnisse stehen auch hier im Mittelpunkt.

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.

Als öffentlich-regionales Kreditinstitut sind wir fest in der Region verankert und schon aufgrund unseres genetischen Codes nachhaltig. Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Handelns. Die Stadtsparkasse Düsseldorf ist der Region Düsseldorf und Monheim am Rhein und den dort lebenden Bürgerinnen und Bürgern verpflichtet. Die Rechtsform stellt nicht die Gewinnmaximierung in den Vordergrund, sondern verfolgt eine auf das Gemeinwohl ausgerichtete Geschäftsstrategie. Unsere Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Denn die Einlagen unserer Kundschaft fließen

wieder zurück in die örtliche Wirtschaft und stehen für die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklung vor Ort zur Verfügung. Kundenzufriedenheit und eine stabile und positive Bindung der Kundinnen und Kunden an die Stadtsparkasse Düsseldorf sind uns sehr wichtig, denn sie ermöglichen ein nachhaltiges Wachstum. Bei Entscheidungen wägen wir stets die betriebswirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekte sorgfältig ab und erfüllen auch auf diesem Wege unseren gemeinwohlorientierten Auftrag.

Mit der Verabschiedung unserer Ausschlusskriterien in 2018 hat der Vorstand ein klares Bekenntnis zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik gegeben und deutlich gemacht, dass Nachhaltigkeit unter ökonomischen Aspekten ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns ist. Es wurden Geschäftsfelder definiert, zu denen wir keine neuen Geschäftsbeziehungen eingehen werden. <https://www.sskduesseldorf.de/content/dam/myif/ssk-duesseldorf/work/dokumente/pdf/allgemein/ausschlusskriterien.pdf?n=true>

Übergeordnet bilden die internationalen Klimaziele der UN den Rahmen unserer strategischen nachhaltigen Ausrichtung für die Zukunft. Hier orientieren wir uns am EU-Aktionsplan und an den darin enthaltenen Zielen. So sind die Umlenkung der Kapitalströme hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise, die Verankerung von Nachhaltigkeit im Risikomanagement und die Förderung von Transparenz und langfristigem Denken Grundlage unserer zukünftigen nachhaltigen Ausrichtung. Der Sparkassenverband hat beispielhaft für die Sparkassen eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die unser Haus ebenfalls als Grundlage für ihre weitere nachhaltige Ausrichtung zugrunde gelegt wird. Darin spielen zum einen unsere Wertschöpfungsketten und Kundenzufriedenheit eine übergeordnete Rolle.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat keine eigene Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister haben wir in 2019 begonnen, eine konkrete Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten, die die Aspekte Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterwohl und das eigene Geschäftsgebahren betreffen werden.

Hier fließen die regulatorischen Anforderungen von BaFin und NGOs mit Nachhaltigkeitsbezug in unsere Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie mit ein. Richtungsweisend sind hier auch die im Verbund geschlossenen Vereinbarungen, die aufgrund der in 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse von DEKA und DSV zur Beurteilung von Nachhaltigkeitsleistungen bei Sparkassen geschlossen werden. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1.

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.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, bei dem die Nachhaltigkeitsleistungen in vier unterschiedlichen Handlungsfeldern erbracht werden. Zu diesen gehören: Bankbetrieb, Personal, Produkte/Kundenbetreuung und gesellschaftliches Engagement. Für diese vier Handlungsfelder dienen auch strategische Nachhaltigkeitsziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen. Ziel der Stadtsparkasse Düsseldorf ist es, sich sukzessive den Internationalen Klimazielen der UN zu nähern und hier branchenspezifische Maßnahmen zu ergreifen. Zu Grunde liegen hier der EU-Aktionsplan und das BaFin Merkblatt sowie die Empfehlungen des DSGVO. In 2019 wurde die Orientierung an den internationalen Klimazielen für die Geschäftsstrategie erarbeitet und für 2020 fest in derselben verankert. In diesem Zusammenhang und im Hinblick auf ein geplantes Managementkonzept verweisen wir auf Kriterium 1. Eine Priorisierung der Maßnahmen ist im Berichtsjahr noch nicht erfolgt, zunächst wurde mit der Bildung eines Projektteams die Sensibilisierung auf die Notwendigkeit einer nachhaltigeren Ausrichtung geschaffen. Aus diesem Projektteam heraus wird in 2020 eine Priorisierung vorgenommen werden.

Im Bankbetrieb geht es vor allem um den Energie-, Papier- und Wasserverbrauch, die Fahrzeugflotte, die Mobilität der Beschäftigten und die Gebäudesubstanz. Mit der in 2020 vollendeten Ein-Haus-Strategie, bei der alle Mitarbeitenden aus Verwaltung und Nicht-Vertrieb an einem Standort arbeiten, setzt unser Haus ein klares Zeichen.

Wir beziehen ausschließlich zertifizierten, CO₂-neutral erzeugten Strom und Fernwärme. Der Austausch und die Modernisierung der vorhandenen Fahrzeugflotte und unserer Betriebs- und Geschäftsausstattung unter Berücksichtigung der Umweltverträglichkeit und die Senkung der Emissionen sind ebenso wichtige Ziele. Die Einhaltung dieser Ziele wird durch kontinuierliche Verbrauchsmessungen sichergestellt. Auch in der wiederkehrenden Budgetplanung sind Investitionen in die energieeffiziente Erneuerung unserer Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie unserer Gebäude fester Bestandteil. Beim Einkauf von Möbeln achten wir ebenfalls auf die Einhaltung unseres ökologischen Nachhaltigkeitsverständnisses und beziehen diese über Firmen, die hier ökologisch nachhaltige Standards festgelegt haben.

Ziel der Personalpolitik der Stadtsparkasse Düsseldorf ist es, die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten zu erkennen, sinnvoll einzubringen, zu nutzen und zu fördern. Zur Zielerreichung und um aktuell und zukünftig erforderliche

Qualifikationen sicherzustellen, bedienen wir uns eines von den einzelnen Funktionsebenen abhängigen Anforderungsmodells sowie daraus abgeleiteter Personalentwicklungsmaßnahmen. Durch eine aktive Entwicklungs- und Nachfolgeplanung wird der möglichst passgenaue Einsatz der Mitarbeitenden gewährleistet sowie deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft optimal gefördert. Um über alle Lebensphasen hinweg eine Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bieten wir umfangreiche Modelle von Teilzeitbeschäftigungen, über die gesetzliche Elternzeit hinausgehenden Kinderbetreuungsurlaub sowie variabler Arbeitszeit an. Seit Anfang 2019 haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit auf ein Sabbatical, den Vorruhestand oder Altersteilzeit. Darauf einzahlend arbeitet die Stadtsparkasse Düsseldorf derzeit an der Einführung der Möglichkeit des "Mobilen Arbeitens", die den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bietet und zudem im Sinne einer nachhaltigen und ökologischen Umweltbilanz Berufspendler entlastet. Ergänzend dazu begleitet unser betriebliches Gesundheitsmanagement unsere Mitarbeitenden sowohl kontinuierlich für das Gesamthaus, als auch mit individuellen Maßnahmen bei Bedarf. Allen Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Religion, Alter oder sexueller Identität werden gleichwertige Karriereperspektiven geboten. Etwaige Verstöße hiergegen würden dem Personalbereich, dem Personalrat, den AGG-Beauftragten oder der Gleichstellungsbeauftragten gemeldet werden, wodurch die Zielerreichung sichergestellt wird.

Mit unseren Produkten und Beratungsangeboten fördern wir die Stabilität der regionalen Wirtschaft, die Standortentwicklung und die Infrastruktur. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat im Rahmen des DEKA-Bank Treasury Kompasses die Nachhaltigkeit ihres Portfolios geprüft. Es gibt ein selektives Produktangebot, welches auf Nachhaltigkeit ausgelegt ist, sowohl im Aktiv-, Wertpapier- als auch Passivbereich, zum Beispiel: Modernisierungsdarlehen für energetisches Sanieren, PS-Lose mit der Förderung für den guten Zweck und den eigens initiierten Nachhaltigkeitsfonds „Wertvoll 1825“. Zudem hat die Stadtsparkasse Düsseldorf seit 2017 den „rheinischen Kirchenfonds“ aufgelegt. Das Anlagespektrum des Fonds richtet sich nach den Anlagerichtlinien des Erzbistums Köln und der Orientierungshilfe der deutschen Bischofskonferenz zu ethisch-nachhaltigen Investitionen. Viele Kirchengemeinden und kirchliche Organisationen investieren bereits in diesen Fonds.

Im Berichtsraum hat unser Haus zahlreiche Kundenimpulse gewinnen können, die ein Verlangen nach nachhaltigerer Ausrichtung bestätigen. Ziel ist es, im Rahmen einer übergreifenden Strategieentwicklung diesen Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden. Neue nachhaltige Produkte stehen im Fokus, um unsere Position als Marktführer in der Region zu halten und darüberhinaus das Bewusstsein über die Notwendigkeit nachhaltigeren Handelns zu fördern.

Mit unserem stetigen gesellschaftlichen Engagement unterstützen wir die gesamte Region Düsseldorf und Monheim am Rhein, indem wir ein Teil der

erwirtschafteten Erträge zurück an die Bürgerinnen und Bürger geben und somit einerseits die regionale Wirtschaft als auch den Wohlstand und die Lebensqualität der Region weiterhin stärken. Wir nennen dieses Engagement Bürgerrendite und haben in 2019 über 2,5 Millionen Euro gestiftet, gesponsert oder gespendet.

Durch das vom Vorstand verabschiedete Bekenntnis zu nachhaltigerem Wirtschaften (siehe auch Kriterium 1) ist das Ziel für unser Haus gesetzt. Jeder Geschäftsbereich des Unternehmens muss sich mit den politischen und regulatorischen sowie gesellschaftlichen Herausforderungen und Bedürfnissen auseinandersetzen und in seinen geschäftlichen Alltag mit einbeziehen. Die Nachhaltigkeitsbemühungen unseres Hauses werden übergreifend vom Stab des Vorstandes und der Unternehmenskommunikation gesteuert, die intensive Betrachtung der Entwicklungen für die Finanzwirtschaft und speziell die Sparkassen wird durch regelmäßigen Austausch mit den Verbundpartnern und dem Dachverband gesichert. Wir bewerten für unser Haus individuell, welche Handlungsempfehlungen sinnvoll für eine im Sinne der gegenwärtigen Nachhaltigkeitsbemühungen sind.

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 Sparkasse erbringen wir den größten Teil der Wertschöpfungskette selbst: Die Wertschöpfung umfasst im Wesentlichen den Prozess von der Hereinnahme von Einlagen unserer Kundschaft bis zu Herausgabe von Krediten an unsere privaten Kundinnen und Kunden, an Firmenkunden und an institutionelle Kunden.

Für das Eingehen künftiger Geschäftsbeziehungen haben wir die bereits genannten Ausschlusskriterien definiert, die konkrete interne Nachhaltigkeitsvorgaben beinhalten. Im Rahmen des Kundenannahmeprozesses erfragen wir von unseren Kunden u.a. den Geschäftszweck und holen ergänzende Informationen des Kunden ein, wie z.B. Handelsregisterauszüge, Gesellschaftsverträge, etc. Sollten sich im Laufe der Geschäftsbeziehung Änderungen ergeben, sind diese nach den vertraglichen Verpflichtungen unverzüglich mitzuteilen. Eine weitergehende Prüfung der Wertschöpfungsketten von Kunden wird zur Zeit nicht vorgenommen, auch diese Prozesse beruhen auf unserem gemeinwohlorientierten Grundgedanken eines öffentlich-rechtlichen Instituts. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1, in dem die strategische Ausrichtung erläutert wird.

Auch auf der Beschaffungsseite, die Grundlage zur erfolgreichen Wertschöpfung ist, betrachten wir bereits zahlreiche Aspekte des nachhaltigen, verantwortungsvollen Managements:

- In nahezu allen Bereichen unserer Wertschöpfung kommt Papier zum Einsatz, das wir nach ökologischen Kriterien ausgewählt und dabei insbesondere auf entsprechende Zertifizierungs-Label geachtet haben. Unsere Investitionen in die Digitalisierung von Abläufen werden den Verbrauch von Papier weiter reduzieren. Zudem animieren wir unsere Kunden, den elektronischen Kontoauszug zu nutzen.
- Insbesondere durch die Verkleinerung unserer Fahrzeugflotte konnten wir in unserem Fuhrpark die CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr um ca. 70 Tonnen reduzieren.
- Kaffee beziehen wir von einer Organisation zur Förderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen in Guatemala. Dieser Kaffee trägt neben weiteren ein Bio- und ein Fair Trade-Siegel. Das Transfair-Siegel und das SPP-Siegel garantieren: ausbeuterische Kinderarbeit und gesundheitsschädigende Arbeiten sind ausdrücklich ausgeschlossen.
- Gemeinsam mit unserem Lieferanten für Büromaterial achten wir konsequent auf den Einsatz von umweltverträglichen Produkten.
- Grundsätzlich spielt auch die Entfernung bei jeder Lieferantenauswahl eine wichtige Rolle.
- Aufträge unseres Gebäudemanagements werden grundsätzlich an regionale Unternehmen vergeben.
- In unserem Betriebsrestaurant bieten wir unseren Mitarbeitenden eine breite Auswahl an frischen Lebensmitteln an, die schwerpunktmäßig aus regionalen, zertifizierten und nachhaltigen Betrieben kommen.

Für Sparkassen gilt das sogenannte Regionalprinzip gleich in doppelter Hinsicht: sowohl im Verhältnis zu unserer Kundschaft als auch zu unseren Dienstleistenden, Auftragnehmenden und Lieferanten sind wir in der Region Düsseldorf verankert. Somit werden sämtliche Nachhaltigkeitsaspekte durch die für uns und unsere Lieferanten geltenden gesetzlichen Bestimmungen stets eingehalten. Insbesondere verpflichten wir unsere Dienstleistenden zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes und erwarten darüber hinaus die Einhaltung aller jeweils geltenden Umwelt- und Sozialstandards.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf versteht den EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigeren Wirtschaftens sowie die damit avisierten Nachhaltigkeitsziele der UN als Grundlage zur Entwicklung einer kurz- und langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie. Der Vorstand hat die globalen Klimaziele als Orientierungsrahmen für zukünftige strategische Entscheidungen festgesetzt und somit zu einer übergreifenden Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Geschäftsbereiche betrifft.

Die Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit geschieht ebenfalls durch die Unternehmenskommunikation, die Festsetzung einzelner strategischer nachhaltiger Unternehmens- und Geschäftsziele liegt bei jedem Geschäftsbereich, der in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand Nachhaltigkeitsziele formuliert. Die Entwicklung der Nachhaltigkeitstätigkeiten, die Berichterstattung sowie die Koordination des Nachhaltigkeitsprozesses und das Strategiecontrolling der einzelnen Maßnahmen werden durch den Vorstandsstab gesteuert und durch die Unternehmenskommunikation des Hauses begleitet und kommuniziert. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1, in dem die Initiierung des Projekts "Nachhaltigkeit" erläutert wird und auf zukünftige Managementkonzepte Bezug genommen wird.

6. Regeln und Prozesse

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

Die vom Vorstand verabschiedeten Ausschlusskriterien für das Eingehen neuer Geschäftsbeziehungen, auf die bereits unter Kriterium 1 erstmals hingewiesen wird, sind Standard und Grundlage im Geschäftsalltag.

Unterlagen für neue Vorhaben und neue Produkte werden im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitsauswirkung analysiert. Hier orientieren wir uns am Branchenstandard und unserem Dachverband, was die Anpassung von Unterlagen, Produkten und Dienstleistungen angeht. Darüberhinaus führen wir kontinuierlich Kundenbefragungen durch, deren Ergebnisse helfen,

Produkte und Dienstleistungen anzupassen und die eigene Arbeit aus Kundenperspektive zu reflektieren. In 2019 haben wir zahlreiche Hinweise und Aufforderungen von Kunden und Kundinnen im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsbemühungen erhalten, die in die zukünftigen strategischen Nachhaltigkeitsentscheidungen einfließen werden. Hier werden wir in 2020 die Kundenbefragungen weiter ausbauen, um aus deren Ergebnissen Produkte und Dienstleistungen weiter anzupassen und die eigene Arbeit aus Kundenperspektive zu reflektieren.

Der in 2017 formulierte Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden des Hauses enthält neben anderen Regelungsinhalten wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit für alle Beschäftigten unseres Instituts und soll darüber hinaus die Bildung und Festigung einer einheitlichen Unternehmenskultur unterstützen. Er hat auch für 2019 volle Gültigkeit. Durch das neu zu initiiierende Projekt "Nachhaltigkeit" ist es das Ziel, mit der Ernennung von ausgewählten Mitarbeitenden den wachsenden Herausforderungen im Geschäftsalltag gerecht zu werden und auch durch sie den Gedanken nachhaltigeren Wirtschaftens noch tiefer in die Belegschaft zu bringen. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1.

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.

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses wird auch unser Nachhaltigkeitsansatz einer gründlichen Prüfung hinsichtlich der Konformität mit den internen und externen Rahmenbedingungen unterzogen. Unsere Kennzahlen und die damit einhergehenden Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit werden mindestens jährlich durch die jeweiligen Fachbereiche erhoben und kontrolliert. Wir messen unsere Nachhaltigkeitsleistung in allen relevanten Bereichen des Unternehmens und untermauern dadurch unseren ganzheitlichen Nachhaltigkeitsanspruch.

Die in 2017 verabschiedete Digitalisierungsstrategie im Privatkundenbereich wird weiter ausgebaut und wird sich den aktuellen Entwicklungen kontinuierlich anpassen.

Nach wie vor gilt es, den CO₂-Verbrauch in unserem Haus so niedrig wie möglich zu halten. Hierfür werden jährlich die Zahlen erhoben und ausgewertet.

Die in 2019 von der Beratungsgesellschaft imug durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse zur Bewertung der Leistungen von Sparkassen in Bezug auf Nachhaltigkeit erachten wir als ein wertvolles Ergebnis und als ernstzunehmenden Handlungsrahmen für unsere strategischen Entscheidungen.

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.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat einen Verhaltenskodex formuliert, der für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist und unter anderem Regelungen für integriertes Verhalten beinhaltet. Diese sowie sonstige interne und externe Regelungen einzuhalten und somit eine Vorbildfunktion zu übernehmen, ist Aufgabe und Verpflichtung aller Führungskräfte. Die Stadtsparkasse Düsseldorf erwartet von ihren Mitarbeitenden die frühzeitige Offenlegung potentieller Konflikte zwischen beruflichen Aufgaben und anderen Interessen und untersagt die Verbindung eigener Interessen oder Interessen Dritter mit beruflichen Angelegenheiten zum Nachteil von Kundinnen und Kunden oder der Stadtsparkasse. Im Fall von Verstößen, insbesondere gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Regelungen, können die Mitarbeitenden vertrauliche und sogar anonyme Hinweise an den Bereich Compliance bzw. den/die Compliance-Beauftragte/n geben. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat ein Verfahren entwickelt, wie interne Untersuchungen bei grob pflichtwidrigem oder vorsätzlichem Verhalten von Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Als öffentlich-rechtliches Institut steht ein wesentlicher Wert, der auch auf eine nachhaltige Geschäftsstrategie einzahlt, im Vordergrund: Die Gemeinwohlorientierung, die geschäftliche Ausrichtung auf die Region sind Werte, die eine Sparkasse ausmachen und von anderen Wettbewerbern abheben. Das soziale Engagement ist ein weiterer Aspekt unserer Geschäfts-DNA: Mehrere hundert gemeinnützige Projekte werden jährlich von der Stadtsparkasse Düsseldorf unterstützt und zeigen einmal mehr die Verantwortung, die wir für unsere Region übernehmen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Mitarbeitenden der Stadtsparkasse Düsseldorf werden grundsätzlich nach Tarifvertrag entlohnt. Darüber hinaus kann, wenn die gesetzten Ziele erreicht wurden, auch eine zusätzliche leistungsorientierte Vergütung gezahlt werden. Im Jahr 2019 hat die Stadtsparkasse Düsseldorf für sämtliche Beschäftigte eine maximale Obergrenze für diese variable Vergütung von maximal 30% festgelegt. Für den Vorstand werden die Kriterien der variablen Vergütung durch das Aufsichtsorgan festgelegt, welches wiederum regelmäßig über die Nachhaltigkeitsleistungen der Stadtsparkasse Düsseldorf unterrichtet wird. Bereits seit 2013 orientiert sich die erfolgsorientierte variable Vergütung des Vorstandes an quantitativen und/oder qualitativen Unternehmenszielen, ggf. auch individuellen Zielen, die Ausdruck der mittel- bis langfristigen Ziele der Stadtsparkasse Düsseldorf sind und somit dem Nachhaltigkeitsaspekt Rechnung tragen. Konkrete Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht Bestandteil der Evaluation. Das Projekt Nachhaltigkeit wurde im Geschäftsjahr 2019 ausgerollt, die Neuausrichtung des Anreizsystems der Stadtsparkasse Düsseldorf wird in Zukunft Bestandteil des Projekts sein (siehe auch Kriterium 1).

Auch die Auszahlung einer erfolgsorientierten variablen Vergütung der Mitarbeitenden ist entsprechend an mittel- bis langfristig ausgerichtete Ziele geknüpft. Diese Unternehmenszielgrößen werden im letzten Quartal des Vorjahres, spätestens aber innerhalb des ersten Monats eines jeden Geschäftsjahres, durch den Hauptausschuss festgelegt. Die Festlegung der Ziele für die Auszahlung der erfolgsorientierten variablen Vergütung an die Mitarbeitenden erfolgt analog durch den Vorstand. Die Zahlung der erfolgsorientierten variablen Vergütung ist abhängig von der Erreichung festgelegter Schwellenwerte. Sie wird jeweils im Folgejahr auf Basis des Jahresergebnisses gezahlt, das im Rahmen der Jahresabschlusses ermittelt wird. Dieser wird vom Vorstand aufgestellt, nach Prüfung durch die Aufsichtsbehörde dem Verwaltungsrat vorgelegt und anschließend im Verwaltungsrat festgestellt. Anhand des Jahresergebnisses erfolgt die Kontrolle der Erreichung der vereinbarten Zielwerte. Sie wird jeweils im Folgejahr nach Feststellung des Jahresergebnisses gezahlt. Die individuelle Auszahlung für den einzelnen Mitarbeitenden ist darüber hinaus abhängig von der Erreichung qualitativer und/ oder quantitativer Ziele, die anhand der Hauptaufgaben der jeweiligen Stellenbeschreibung festgelegt werden. Die für ein Geschäftsjahr

errechnete erfolgsorientierte Vergütung des Vorstands ist zunächst nur eine Rechengröße, die in vier gleiche „Jahresraten“ aufgeteilt wird. Ein Anspruch auf die erste Rate erwächst in dem für die Errechnung maßgeblichen Geschäftsjahr. Die Auszahlung erfolgt im Folgejahr. Auf die drei weiteren Jahresraten erhält der Vorstand jeweils einen Anspruch im zweiten, dritten und vierten Jahr nach ihrer Berechnung, wenn für das jeweils vorangegangene Jahr bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Bei Nichterreichen der Bedingungen in den Folgejahren entfallen die Ansprüche auf die jeweiligen Raten des entsprechenden Jahres. Durch diese Art der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung haben wir eine nachhaltige Unternehmensführung und Entscheidungsfindung sichergestellt. Die Vorstände erhalten als Altersversorgung ein Ruhegeld im Versorgungsfall, welches sich an den Empfehlungen des Sparkassen- und Giroverbandes orientiert. Ab 2017 neu berufene Vorstandsmitglieder erhalten gemäß den neuen Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes einen fixen Betrag als Beitrag zur Finanzierung eines zusätzlichen Alterseinkommens. Nicht-monetäre Anreize setzt die Stadtsparkasse Düsseldorf z.B. durch die Prämierung im Rahmen ihres Mitarbeiterprogramms "Ideenmanagement" oder durch die teilweise Kostenübernahme für bestimmte Gesundheitskurse im Bereich Prävention.

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.

Unsere Führungskräfte erhalten ein Grundgehalt, welches sich wie bei allen Mitarbeitenden an objektiv nachvollziehbaren Kriterien orientiert. Grundlage hierfür sind der TVöD oder aber außertarifliche Vereinbarungen. Im Rahmen

der außertariflichen Vereinbarungen sind die Führungspositionen der Stadtsparkasse Düsseldorf analog zu der tariflichen Systematik je nach Größe des Bereichs und Verantwortung für das Gesamthaus in AT-Grade bzw. Gradinggruppen eingewertet. In diesem Bereich setzt sich die Gesamtvergütung zusammen aus einem Fixum, bestehend aus der Grundvergütung sowie etwaig vereinbarten Funktionszuschlägen und aus einem Bonus, der EOV (erfolgsorientierte Vergütung). Bei Erreichung von quantitativen Unternehmenszielen und in Abhängigkeit von individuellen quantitativen und qualitativen Zielen können unsere Führungskräfte ebenfalls eine variable Vergütung erhalten. Diese Ziele stehen in der Regel in Beziehung zu ökonomischen Themen, können aber auch nach individueller Vereinbarung in Beziehung zu ökologischen und sozialen Themen stehen. Die übergreifenden, kennzahlbasierten Unternehmensziele werden durch das Kontrollorgan gebilligt. Im Jahr 2019 wurde eine hausweit für sämtliche Beschäftigte (also auch für Führungskräfte) geltende maximale Obergrenze der variablen Vergütung in Höhe von 30% eingeführt. So wird sichergestellt, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gegeben werden. Auf diese Weise wird der langfristige Erfolgsbeitrag berücksichtigt.

Abfindungen werden nur im Rahmen der jeweils geltenden Dienstvereinbarung und den darin mit der Personalvertretung vereinbarten Personalinstrumenten (seit 2019 Freiwilligenprogramm, Vorruhestandprogramm) unter Einhaltung der vorgegebenen Voraussetzungen gezahlt. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat zur Einhaltung der regulatorischen Anforderungen aus der Institutsverordnung (§11 Abs 1 Nr. 3 InstitutsVergV) diese Grundsätze in einem Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen festgehalten. Daneben werden Abfindungen nur unter Einhaltung der Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung gezahlt.

Die außertariflichen Angestellten haben die Möglichkeit, in einer Zusatzversorgungskasse versichert zu werden. Alternativ können die außertariflichen Angestellten Zuschüsse der Sparkasse für eine Versorgung über eine Pensionskasse oder Direktversicherung erhalten. Die tariflichen Angestellten werden gemäß den Tarifbestimmungen bei der Zusatzversorgungskasse versichert. Aktienbasierte Vergütungselemente bestehen ebenso wenig wie Anstellungsprämien oder - anreize. Rückforderungen von Gehaltsbestandteilen gibt es grundsätzlich nicht. Die Mitglieder des Verwaltungsrates als erhalten als höchstes Kontrollorgan ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit, die sich an den Vorgaben des Sparkassengesetzes Nordrhein-Westfalen (SpkG NW) und den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (RSGV) ausrichtet.

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.

Entsprechend der oben genannten Definition beträgt die Jahresvergütung des höchstbezahlten Beschäftigten das 12,8-fache in Bezug auf das mittlere Niveau der Jahresgesamtvergütung (Gesamtbrutto) aller Beschäftigten.

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.

Die vielfältigen Erwartungen unserer Interessensgruppen und die daraus abzuleitenden Impulse stellen wertvolle Anregungen dar, um unser Nachhaltigkeitsmanagement laufend zu verbessern, Chancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden. Dabei beziehen wir vorrangig Interessengruppen ein, die eine Nähe zum Kerngeschäft aufweisen und/oder in besonderem Maße von Unternehmensentscheidungen betroffen sind: Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Vertretende des Trägers, andere Sparkassen und Verbundunternehmen, den Rheinischen Sparkassen- und Giroverband und den Deutschen Sparkassen- und Giroverband. Noch gibt es keinen festgelegten Prozess zur Identifikation der relevanten Stakeholdergruppen. Mit der Initiierung des Projekts Nachhaltigkeit in diesem Geschäftsjahr, wird dies in Zukunft Bestandteil der weiteren strategischen Ausrichtung im Sinne der Nachhaltigkeit sein.

Die Kommunikation mit den Beschäftigten und dem Personalrat erfolgt über persönliche Gespräche, direkte Anschreiben oder über das Intranet. Neben der Information über die Nachhaltigkeitsaktivitäten soll für das Thema sensibilisiert, Begeisterung und Motivation geweckt sowie die Sinnhaftigkeit einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit in der Stadtsparkasse Düsseldorf hervorgehoben werden. Alle Führungskräfte wurden für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und ihre besondere Rolle für die Umsetzung von Nachhaltigkeit herausgestellt. Extern erfolgt die Kommunikation mit den

Interessengruppen primär über Veranstaltungen, Fachmedien und über das Internet. Darüber hinaus werden unsere Kundinnen und Kunden bei festgestelltem Bedarf aktiv auf unsere nachhaltigen Produkte in der Beratung angesprochen. Die Kundenbindungsstrategie würdigt auch Werte und Ansprüche an Nachhaltigkeitsaspekte. Zudem gibt es ein Kundenimpulssystem und einen zentralen Internetauftritt, in dem Kundenanregungen erfasst werden können. Publikationen wie beispielsweise der Kundennewsletter zu aktuellen Themen ergänzen die Kundenkommunikation.

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.

Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags. Denn zufriedene Kundinnen und Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen. Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Kundenimpulsmanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kundinnen und Kunden weiterzuentwickeln. Im vergangenen Jahr wurden mehr als 1000 Impulse registriert. Ein wichtiges Anliegen der Kundinnen und Kunden war im Berichtsjahr die Neuausrichtung des Geschäftstellennetzes und die damit verbundene Schließung ausgewählter Geschäftsstellen. Die Stadtsparkasse Düsseldorf konnte durch den persönlichen Dialog mit Kundinnen und Kunden deren Ängste und Sorgen aufnehmen und entsprechende Lösungen im Sinne der Kundschaft anbieten. So wurde z.B. die Mobile Filiale in Form eines Beratungsbusses aufgestellt, die im Oktober 2019 erreichbar sein wird. Ebenfalls haben wir eine Prozessanpassung im Kreditgeschäft vorgenommen und auf individuelle Kundenwünsche reagiert: Die Bearbeitung von Kreditvergabeprozessen wurde dahingehend optimiert, dass hier seitdem deutlich weniger Zeitaufwand zu verzeichnen ist. Kundinnen

und Kunden, die in einem Konflikt mit der Stadtsparkasse keine für sie zufriedenstellende Lösung erreichen konnten, haben die Möglichkeit, sich an die zuständige Schlichtungsstelle beim Deutschen Sparkassen und Giroverband e.V. (DSGV) zu wenden. Ihr Ziel ist die außergerichtliche und somit kostengünstige und schnelle Streitbeilegung zwischen Kundschaft und Stadtsparkasse. Das Schlichtungsverfahren wird von einer Schlichterin oder einem Schlichter, der sogenannten Ombudsperson, durchgeführt. Diese müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Ombudspersonen werden - nach vorheriger Beteiligung des Bundesamtes für Justiz und des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e.V. - durch die Verbandsleitung des DSGV für die Dauer von drei Jahren vor ihrer Bestellung nicht beim DSGV, einem Regionalverband der Sparkassen-Finanzgruppe oder einem Institut der Sparkassen-Finanzgruppe tätig gewesen sein.

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.

Nachhaltigkeit ist bei uns kein Modewort, sondern Tradition seit über 190 Jahren. Gemeinwohlorientierung und Förderung des gesellschaftlichen Engagements gehören zu den wichtigen Elementen, die den Markenkern der Stadtsparkasse Düsseldorf ausmachen. Die Stadtsparkasse Düsseldorf unterhält ein qualitativ hochwertiges Wertpapierportfolio. In unserer Asset Allokation berücksichtigen wir die regulatorischen Vorgaben hinsichtlich Basel III, die Liquiditätssituation und die Bonität der Anlagen. Als Investor an den globalen Geld- und Kapitalmärkten, sowie als Kreditgeber für die Region Düsseldorf haben wir eine besondere Verantwortung. Unsere Engagements beachten auf Basis unseres strategischen Fundaments, der Zugehörigkeit zur Sparkassen-Finanzgruppe, immer auch die gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns. Mit dem Mischfonds „Wertvoll 1825“ können wir ein nachhaltiges Anlageprodukt unserer Kundschaft anbieten. Das Konzept basiert auf Anlagen in nachhaltigen Werten (sozial, ökologisch, ökonomisch). Wir verfolgen einen Best-in-Class-Ansatz, der mit gestuften Ausschlusskriterien kombiniert wird. Diese werden regelmäßig durch unsere Wertekommission festgelegt. Beispiel unserer aktuellen Ausschlusskriterien für den Fonds „Wertvoll 1825“. Darüber hinaus gibt es den „rheinischen Kirchenfonds“ für Kirchengemeinden im Geschäftsgebiet der Stadtsparkasse Düsseldorf, welcher die speziellen

Vorgaben für Kapitalanlagen für Kirchengemeinden und Gemeindeverbände im Erzbistum Köln berücksichtigt.

Die Produktpalette soll kontinuierlich um Produktinnovationen mit positiver Nachhaltigkeitswirkung erweitert werden und so für nachhaltiges Wirtschaften auf Kundenseite sensibilisieren. Gleichzeitig möchten wir mit unserer Produktpalette auf eine potentiell zunehmende Nachfrage nachhaltiger Produkte reagieren. Bis jetzt werden die sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte in Zahlen nicht ermittelt. Durch die Ausschlusskriterien, welche durch eine Wertekommission regelmäßig erneuert werden, wird die nachhaltige Investition der Anlagemittel sichergestellt. Innerhalb dieses Regelwerks wird investiert und sichergestellt, dass beispielsweise Umweltverschmutzung, Atomwaffen, Kinderarbeit nicht durch unsere Finanzmittel unterstützt werden. Im hausinternen Produktausschuss wird kontinuierlich daran gearbeitet, unsere Produktpalette um innovative, nachhaltige Produkte zu ergänzen.

In 2019 konnten wir z. B. für unsere Firmenkunden eine Reisebuchungs- und Abrechnungsplattform zur Verfügung stellen. Reiseunterlagen, Rechnungen und andere Buchungsbelege können gescannt und so papierlos abgerechnet werden. Durch eine Datenspeicherung aller Abrechnungen für die vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen entfällt die papiergebundene Ablage bei den Unternehmen.

Des Weiteren ist geplant, mit einem Anbieter für Nachhaltigkeitsfilter 2020 bei der Weiterentwicklung unseres Portfolios zusammen zu arbeiten. Neben unseren eigenen Produkten bieten wir unseren Kundinnen und Kunden in unseren Beratungsgesprächen die Nachhaltigkeitsfonds der Deka-Bank, der Investmentfonds-Tochter der Sparkassen-Finanzgruppe, an. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1.

Mit unserem institutionalisierten Ideenmanagement motivieren wir unsere Mitarbeitenden, kontinuierlich innovative Ideen zu unserer gesamten Ablauforganisation und Produktpalette einzureichen. Abgerundet wird diese Initiative durch gezielte Sonderkampagnen, um das Kreativitätspotential unserer Mitarbeitenden darüber hinaus zu nutzen. Ideen, die nachhaltige Aspekte in den Fokus stellen, sind dabei besonders willkommen. Mit unserem institutionalisiertem Ideenmanagement motivieren wir unsere Mitarbeitenden, kontinuierlich innovative Ideen zu unserer gesamten Ablauforganisation und Produktpalette einzureichen.

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)**

Wir erweitern unsere Produktpalette kontinuierlich um Produktinnovationen mit positiver Nachhaltigkeitswirkung. Seit 2015 hat die Stadtsparkasse Düsseldorf den Nachhaltigkeitsfonds "Wertvoll 1825" aufgelegt, der inzwischen ein Fondsvolumen von 12 Mio. Euro aufweist. Der Fonds bedient sich eines globalen Anlageuniversums und investiert in nachhaltige Aktien und Anleihen ausgesuchter Unternehmen. 2016 legte die Stadtsparkasse den „rheinischen Kirchenfonds“ auf, der derzeit ein Volumen von 44 Mio. Euro hat. Ca. 3 Prozent aller Fonds in den Eigenanlagen sind pure Nachhaltigkeitsfonds.

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.

Für uns heißt Nachhaltigkeit im Bankbetrieb vor allem Klimaschutz und Ressourcenschonung. Unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten haben auch Einfluss auf die Umwelt, aus deren ökologischen Folgen wiederum Kosten entstehen. Ein umweltbewusstes Verhalten in der eigenen Geschäftstätigkeit ist wichtig, um der Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. Unsere strategischen Ziele sind daher, zum einen den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und die CO₂-Bilanz des Arbeitens zu verbessern. Zum anderen sollen die Beschäftigten für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden. Wir streben dabei ein hohes Maß an interner und externer Transparenz über unsere Umweltleistungen an. Wir beziehen unseren Strom zu 100% aus nachhaltiger Erzeugung. Weitere Energie-Ressourcen werden wir in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt aus nachhaltiger Erzeugung beziehen. Ziel der Stadtsparkasse Düsseldorf ist es, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Dazu werden wir im Rahmen der VfU-Kennzahlen (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister unsere Verbräuche von Energie und Wasser, Verkehr, Papier und Abfall und die damit verbundenen CO₂-Emissionen, unsere Ergebnisse veröffentlichen. An dieser Stelle verweisen wir auch auf die Leistungsindikatoren 11-13 unter Kriterium 12 bzw. 13.

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.

Unser ressourcenbasiertes Ziel in unserer Geschäftstätigkeit ist es, unseren ökologischen Fußabdruck nachhaltig zu reduzieren. Neben der Reduktion des Energieverbrauchs sind die Ziele der Stadtsparkasse Düsseldorf, in den kommenden Jahren die Nutzung von Telefonkonferenzen und mobiles Arbeiten auszubauen, mehr Mitarbeitende für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs oder von Car-Sharing zu sensibilisieren, sowie die Dienstwagen verstärkt nach ihrer Energieeffizienz auszuwählen. Die Dienstwagenordnung ist aktuell überarbeitet und beinhaltet fest definierte, maximale CO₂-Werte für unseren Fuhrpark, welche wir bei der Neuanschaffung von Fahrzeugen streng einhalten. Bereits jetzt prüfen wir standardmäßig beim Austausch defekter Leuchtmittel den Umstieg auf energiesparende LED-Technik. Alle Netzwerkdrucker sind gegen neue schadstoffarme, Energie sparende Geräte ausgetauscht. Beidseitiges Drucken ist als Standardeinstellung der Drucker hinterlegt, um noch nachhaltiger mit unseren Ressourcen zu wirtschaften. Da unsere Wertschöpfung maßgeblich die Erbringung von Dienstleistungen ausmacht, bedienen wir uns nicht direkt klassischer Ökosystemdienstleistungen. Grundsätzlich achten wir bei Ersatz oder Neubeschaffungen und Reparaturen auf die Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit (z.B. Einsatz moderner Kältemittel, keine Verwendung von Tropenholz) und den Einsatz moderner, energieeffizienter Technologien, soweit dies möglich und sinnvoll ist. Bevor wir Betriebs- und Geschäftsausstattung neu anschaffen und dadurch Abfall produzieren, versuchen wir Bestehendes zu reparieren und zu modernisieren. Für oben genanntes Kriterium findet zur Zeit noch keine konkrete Risikoanalyse statt, die die im Hinblick auf Nachhaltigkeit relevanten Risiken berücksichtigt, weil das Projekt "Nachhaltigkeit" Ende 2019 für die Stadtsparkasse Düsseldorf erst gebildet worden ist. Hier gilt es, mögliche Risiken in diesem Bereich zu prüfen, die die regulatorischen Entwicklungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit berücksichtigen.

Übergreifend verweisen wir auf Kriterium 1, in dem wir die strategische Ausrichtung und das in 2019 initiierte Projekt "Nachhaltigkeit" erläutern und Bezug nehmen auf das zu entwickelnde Managementkonzept.

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.

Im Berichtsjahr 2019 wurden ca. 66 Tonnen Brief- und Kopierpapier eingekauft. Wieviel Papier tatsächlich in 2019 eingesetzt wurde oder sich zum 01.01.2020 noch auf Lager befand, wurde nicht erhoben. Etwa 30 Tonnen Papier verbrauchte unsere Kundschaft an unseren Selbstbedienungsterminals und Kontoauszugsdruckern. Die Anzahl der beleggebundenen Überweisungen machten etwa 3,9 Tonnen aus. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 konnten wir den Verbrauch um etwa 17,6 Tonnen (ca.15%) senken. Um diese Verbräuche auch weiterhin nachhaltig zu senken, animieren wir unsere Kundinnen und Kunden kontinuierlich zur Nutzung des Online-Banking und des elektronisches Postfaches. Unser Online-Girokonto ist zudem nur noch ausschließlich in Kombination mit dem elektronischen Postfach erhältlich – der Kontoauszugsdrucker kann nicht mehr genutzt werden.

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.

Energieverbrauch	2015	2016	2017	2018	2019
Strom	4 917 705	4 584 330	4 289 485	4 034 784	3 720 964
Fernwärme	3 085 000	2 970 000	2 766 000	2 385 000	2 643 571

Wir beziehen zu 100% CO₂-neutralen Strom. Durch die bereits erwähnten und noch folgenden Maßnahmen konnten wir unseren Energieverbrauch in den letzten Jahren nachhaltig deutlich reduzieren.

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.

Für die Berechnung der Leistungsindizes wurden die Verbräuche der Hauptstelle Berliner Allee 33 als größter Verbraucher zu Grunde gelegt.

Strom: Auch im Jahr 2019 konnte durch den verstärkten Betrieb der nass gekühlten Kälteanlagen im Hochsommer und weiteren Einbau effizienter Stromverbraucher sowie der Optimierung des Beleuchtungskonzeptes eine Stromeinsparung von ca. 8% erzielt werden. Unter Berücksichtigung, dass zur Klimatisierung die Kälte mit Strom erzeugt wird, ist dies auch beim warmen Sommer 2019 und dem damit verbundenen außergewöhnlich hohen Bedarf an Kälte deutlich höher zu bewerten. Für den Betrachtungszeitraum 2015-2019 ergibt sich eine Reduzierung von rund 25%. Damit haben wir unser für 2020 formuliertes Ziel bereits jetzt erreicht.

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 Gesamtvolumens 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.

Alle Angaben beziehen sich auf unsere Hauptstelle, Berliner Allee 33, 40212 Düsseldorf, und sind in Kubikmeter angegeben. Die Wasserentnahme erfolgt nur aus dem Netz der öffentlichen Trinkwasserversorgung.

Wasserverbrauch	2015	2016	2017	2018	2019
	19 710	17 703	10 906	11 322	14 816

Der Wasserverbrauch ist im Jahr 2019 um 3.500 m^3 gestiegen. Der Mehrverbrauch ergibt sich durch einen Mitarbeiterzuwachs von ca. 200 Personen am Standort Berliner Allee, sowie den Umstieg auf die nasskühle Kälteanlage aufgrund eines Defekts der trockenkühlenden Anlage. Durch den Umstieg wurde der Wasserverbrauch erhöht, jedoch konnte dadurch elektrische

Energie eingespart werden.

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.** Salzwasserversenkung
- 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.** Salzwasserversenkung
- 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

Abfall	2015	2016	2017	2018	2019
Papier/Pappe	519	450	496	553	562
Elektroschrott	5	4,5	1,9	5,5	3,5

Im Vergleich zum Vorjahr wurde vor allem durch Umzüge, Zusammenlegung von Standorten sowie Lager- und Archivräumen mehr Papier und Pappe der Wiederaufbereitung zugeführt. Unser Altpapier wird der

Wiederverwendung zugeführt und unser Elektroschrott gemäß den geltenden Recyclingsvorschriften durch unseren Dienstleister fachgerecht entsorgt.

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.

Unsere Geschäftstätigkeiten gestalten wir so nachhaltig wie möglich. Wir haben uns einen schonenden Umgang mit Ressourcen vorgenommen. Es ist unser Ziel, hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die den Ansprüchen unserer Kundschaft an Sicherheit, Qualität, Wirtschaftlichkeit und Komfort auch unter Nachhaltigkeitsaspekten gerecht werden.

Wir sehen uns im Hinblick auf den Umgang mit Ressourcen zukünftigen Generationen verpflichtet und bemühen uns daher, mit den benötigten Gütern und Rohstoffen verantwortungsvoll umzugehen. Dazu gehören für uns die kontinuierliche Reduktion von Energie- und Wasserbedarf, von Treibhausgasemissionen sowie der allgemein schonende Umgang mit Ressourcen. Wir setzen geeignete öko-effiziente Technologien in allen Unternehmensbereichen ein und prüfen fortlaufend in wirtschaftlich vertretbarem Rahmen weitere Optimierungen. Durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen soll die Öko-Effizienz der Stadtsparkasse Düsseldorf konsequent gesteigert werden. Hierbei decken wir unseren Gesamtstrombedarf durch aus 100% erneuerbaren Energien gewonnenen Strom der lokalen Stadtwerke. Unser Ziel ist es, bis 2020 den Stromverbrauch gegenüber 2015 um 20% zu reduzieren. Dies planen wir unter anderem durch den Austausch von herkömmlicher Beleuchtung auf LED-Leuchten, die Optimierung des Beleuchtungskonzeptes, den Einsatz moderner energieoptimierter Kälteanlagen, den Einsatz energieoptimierter Elektromotoren, die Nutzung von IE4, IE3 Pumpen in Raumluftechnischen-Anlagen, sowie die Optimierung der jeweiligen Betriebszeiten. In 2018 konnten wir den Stromverbrauch bereits um 20% gegenüber 2015 reduzieren. Wir haben unser Ziel (20% bis 2020) schon jetzt erreicht und verfolgen weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung.

Durch unser ständiges Engagement konnten wir den Einkauf von Papier im letzten Jahr um knapp 10% senken. Auch die Sensibilisierung unserer Kundschaft für Online-Banking hat sich ausgezahlt: Wir konnten den Papierverbrauch für beleggebundene Überweisungen im Vergleich zum Vorjahr um etwa 40% senken. Nach Inbetriebnahme des sich derzeit im Aufbau befindlichen Energiemanagementsystems können wir Daten über bisherige Ergebnisse belastbar auswerten und veröffentlichen.

Gemäß unserer Berechnungen ist die für unser Haus größte Emissionsquelle die Wärmeversorgung. Unsere Wärmeversorgung beziehen wir ressourcenschonend über Fernwärme aus einer Kraftwärmekopplung.

Alle Emissionen wurden mit dem VfU-Berechnungstool errechnet. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf den Leistungsindikator 13, in dem die Berechnungstools dargestellt werden.

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.

Das CO₂-Äquivalent (Strom Grund GWP=0) ist 0. Gemäß VfU Berechnungstool ergibt sich hier für die von uns genutzte Fernwärme ein CO₂e von 0t.

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.

Gemäß VFU Berechnungstool ergibt sich hier für die von uns genutzte Fernwärme ein CO_{2e} von 275t.

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.

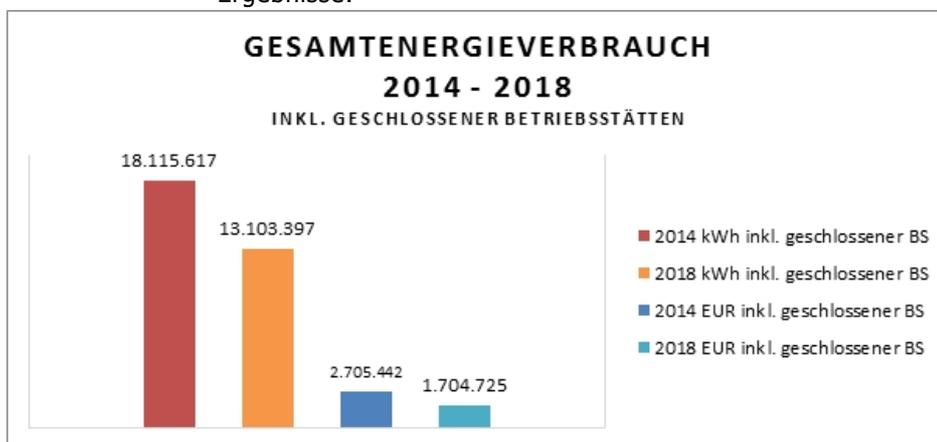
Gemäß VFU Berechnungstool ergibt sich hier für die von uns genutzte Fernwärme ein CO_{2e} von 71t. Als Finanzdienstleister mit lokal begrenztem Tätigkeitsgebiet sind diese indirekten THG-Emissionen sehr gering und nur unter hohem manuellem Aufwand darstellbar. Daher erheben wir diese Kennzahl bisher nicht.

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.

Durch Umstellung der Kälteproduktion konnten seit 2015 1.150 kg R22 fachgerecht entsorgt werden. Dies entspricht einem CO₂-Äquivalent von 2.081.500t.

Für die Jahre 2014 und 2018 wurde jeweils ein Energieaudit erstellt. Hierbei ergaben sich für alle von der Stadtsparkasse genutzten Gebäude nachfolgende Ergebnisse:



Eine Angabe der Werte für das Bezugsjahr des Nachhaltigkeitsberichts ist aufgrund der späten Datenlieferung einiger Vermiter nicht darstellbar.

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.

Für alle Mitarbeitenden der Stadtsparkasse Düsseldorf als eine unserer wichtigsten Ressourcen werden die Normen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) eingehalten. Die nationalen Regelungen zu Gehältern, Arbeitszeiten, Urlaub und Arbeitsbefreiung und weiteren Arbeitsbedingungen sind für die Tarifangestellten im „TVöD für Sparkassen“ festgehalten sowie für die Auszubildenden im TVAöD mit den Vorschriften des besonderen Teils des Berufsbildungsgesetzes, welchem wir als öffentlich-rechtliches Institut durch Anwendung der Bezugnahme Klausel in den Arbeits- und Ausbildungsverträgen unserer Tarifangestellten unterliegen. Das Landespersonalvertretungsgesetz NRW regelt die Rechte der Arbeitnehmervertretung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Darüber hinaus, soweit nicht im TVöD geregelt und für die außertariflich Beschäftigten, gelten außerdem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz, das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz, die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des Handelsgesetzbuches bzw. die einschlägigen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches z.B. zum Schwerbehindertenrecht, das Bundesurlaubsgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Nachweisgesetz, das Gesetz über die kommunalen Versorgungskassen und Zusatzversorgungskassen im Lande Nordrhein-Westfalen, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie das Arbeitsschutzgesetz sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus setzt die Stadtsparkasse Düsseldorf auch interne Beschäftigungsstandards. Diese werden in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Personalrat, welcher die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer vertritt, in Form von Dienstvereinbarungen festgehalten, beispielsweise bzgl. der flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Kinderbetreuungsurlaub. Seit 2019 gilt

darüber hinaus eine Dienstvereinbarung welche wie in Kriterium 3 bereits beschrieben das Sabbatical, den Vorruhestand und die Altersteilzeit regelt. Es findet daneben ein regelmäßiger Austausch zwischen Vorstand und Personalrat sowie Personalleitung und Personalrat statt. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement, das die Prävention und somit die nachhaltige Stärkung der Gesundheit der Mitarbeitenden zum Ziel hat. In Abstimmung mit den Krankenkassen finden jährlich eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen bzw. Veranstaltungen statt. Zudem erhalten Mitarbeitende das Angebot der mobilen Massage und der Beratung durch die Betriebspsychologin.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf förderte auch im Jahr 2019 weiterhin durch Zuschüsse Betriebssportgemeinschaften. Der Arbeitsschutz zur Förderung einer gesunden Führungs- und Arbeitskultur sowie die Unterstützung der Work-Life-Balance gehören ebenso dazu. In diesem Zusammenhang möchten wir erneut auf unser Projekt „Mobiles Arbeiten“ verweisen, welches bereits in Kriterium 3 beleuchtet wurde. Der Arbeitssicherheitsausschuss gewährleistet den Austausch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern hinsichtlich sicherheitsrelevanter Themen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein eigenständiges Verfahren, welches allen Mitarbeitenden nach § 167 Abs. 2 SGB IX angeboten wird. Unsere Mitarbeitenden haben hierbei die Möglichkeit zur Bildung eines persönlichen Integrationsteams. Neben der BEM-Beauftragten kann dieses Team aus dem Personenkreis der Schwerbehindertenvertretung, Personalrates, Betriebspsychologin, Betriebsarzt, Führungskraft etc. gebildet werden. Im Rahmen des BEM Verfahrens werden konkrete Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und überprüft.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, in unserem Ideenmanagement Optimierungen und Verbesserungsvorschläge einzureichen und sich so aktiv an der Weiterentwicklung unserer Geschäftsprozesse und dem Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Unser Ziel ist, dass sich kontinuierlich mehr Mitarbeitende am Ideenmanagement beteiligen, um so auch weitere Ansätze mit Nachhaltigkeitsrelevanz zu erkennen. Durch gezielte, zeitlich begrenzte Aktionen konnten wir unsere Mitarbeitenden zur intensiveren Nutzung ihrer Vorschläge animieren. Einheitliche Führungsgrundsätze wurden bereits 2017 verabschiedet. Unsere Personal- und Führungsarbeit stellt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt und definiert sich durch Vertrauen und Teamgeist. Durch das interne Nachwuchskonzept „S-Chance“ werden junge Talente individuell gefördert. Dabei werden zum einen Jungangestellte und Stuzubis in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung begleitet. Zum anderen ermöglichen Trainees und Entwicklungsstellen eine zielgerichtete Entwicklung auf Vakanzen innerhalb der Stadtsparkasse Düsseldorf. Darüber hinaus werden Talente im Rahmen des sogenannten „Talentmanagement“, ein anforderungsbezogenes Weiterbildungskonzept für Talente, ausgerichtet auf Fach- und Führungslaufbahnen, gefördert. Zielsetzung des Talentmanagements ist die Weiterbildung gemäß individueller Entwicklungsfelder sowie die systematische Weiterbildung Richtung Fach- bzw. Führungskarriere sowie die Nutzung verschiedener Lernmöglichkeiten. Zunächst nur im Talentmanagement vorgesehen hat die Stadtsparkasse

Düsseldorf im Jahr 2019 den Zugang zur „E-Library“ im Sinne des lebenslangen Lernens für alle Mitarbeitenden des Hauses erweitert. Die Mitarbeitenden haben über die E-Library Zugang zu einer elektronischen Bibliothek von etwa 800 deutsch- und englischsprachigen E-Books des weltgrößten E-Book-Herausgebers „Bookboon“. Die E-Books können zeit- und ortsunabhängig auf jedes Endgerät (Tablet, Smartphone) ressourcenschonend heruntergeladen werden.

Der Vorstand hat mit dem Ziel, den Frauenanteil in hochqualifizierten Fach- und Führungspositionen zu erhöhen, einen Gleichstellungsplan verabschiedet. Der Plan wurde vom Vorstand verabschiedet für die Geltungsdauer vom 15.10.2017 bis zum 31.12.2021. Darin hat der Vorstand die Ziele für das Cluster Frauen in Führungspositionen festgesetzt auf 32% (von 30,5%) und für das Cluster Frauen in Karriere auf 35% (von 33,2%). Bei den Auszubildenden soll der Anteil weiterhin bei 50% liegen. Der Plan wird nach zwei Jahren hinsichtlich seiner Zielerreichung überprüft und angepasst. Aufgrund der Überprüfung in 2019 wurde der Maßnahmenanteil angepasst um das interne Projekt "Women in Business" (WiB), das die Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen im Haus vorantreibt. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf Kriterium 1, in dem Bezug genommen wird auf das geplante Managementkonzept "Nachhaltigkeit".

Nachhaltigkeit beinhaltet auch gesellschaftliche Verantwortung. Diese übernimmt nicht nur die Stadtsparkasse Düsseldorf selbst, sondern auch viele unserer Mitarbeitenden übernehmen diese in Form eines ehrenamtlichen Engagements. Auch das fördern wir aktiv, weil es einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet, und unterstützten daher im letzten Jahr die jeweiligen Vereine, für die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig waren, mit einer pauschalen Geldspende. Unser Konzept bzgl. der Sicherstellung der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sowie zur Beteiligung der Mitarbeitenden im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement ergibt sich aus den oben beschriebenen Strategien, Zielen, Instrumenten und Maßnahmen. Der Vorstand beschließt die Geschäfts- und damit auch die Personalstrategie und die darin enthaltenen Ziele. Zudem hat der Vorstand den Gleichstellungsplan und den Verhaltenskodex beschlossen. Durch hausinterne Prozesse, die einem internen Kontrollsystem unterliegen, ist die Einbindung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten in sämtliche relevante Themen sichergestellt. Darüber hinaus werden auf diese Weise die Erstellung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen im Gesundheitsmanagement sowie in der Personalentwicklung gesteuert und kontrolliert. Diese Prozesse sind ebenfalls im Anweisungswesen verankert, das einer regelmäßigen Kontrolle durch die Interne Revision unterliegt. Die Ziele aus dem Gleichstellungsplan werden jährlich evaluiert. Hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsbelangen erkennen wir aufgrund der umfangreichen deutschen Gesetzgebung, der Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages, der darüber hinausgehenden internen Beschäftigungsstandards sowie der intensiven Einbeziehung unserer Beschäftigten keine Risiken, sodass auf eine Risikoanalyse verzichtet werden kann. Da die Stadtsparkasse

Düsseldorf nur national tätig ist, entfällt eine internationale Betrachtung.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Um für unsere Mitarbeitenden eine angemessene Arbeitsatmosphäre zu schaffen, beachten wir das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden sollen. Die AGG-Beauftragten stehen als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden zur Verfügung. Nach den Maßgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) haben wir einen Gleichstellungsplan verabschiedet, der bis zum 31.12.2021 Gültigkeit hat. Unsere Gleichstellungsbeauftragte wird in alle relevanten Maßnahmen und Prozesse einbezogen, um die Umsetzung der Inhalte des LGG gewährleisten zu können. Sie war und ist außerdem an der Erstellung und regelmäßigen Überwachung des Gleichstellungsplans bzw. von dessen Zielen eingebunden. Diese Ziele beziehen sich auf den Frauenanteil in hoch bezahlten Fach- und Führungspositionen sowie den Frauenanteil an der Gruppe der Auszubildenden und sollen mit Ablauf des Planes erreicht werden. Für uns ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit. Die Überwachung erfolgt zum Beispiel anhand einer quartalsweisen Auswertung über die prozentuale Verteilung unserer männlichen und weiblichen Beschäftigten in den unterschiedlichen Laufbahngruppen zur Überprüfung möglicher Unterrepräsentanzen.

Wie bereits in Kriterium 14 beschrieben, wurde der Gleichstellungsplan der Stadtsparkasse Düsseldorf erstmals in 2017 auf fünf Jahre vom Vorstand verabschiedet und im Zuge einer ersten Überprüfung im Geschäftsjahr 2019 aktualisiert.

Darüberhinaus verweisen wir auch hier auf Kriterium 1, das eine Überarbeitung der hier genannten Maßnahmen im Hinblick auf ein umfassendes Managementkonzept im Rahmen des Projekts "Nachhaltigkeit" bearbeiten wird.

Allen Mitarbeitenden stellen wir interne und externe Bildungsangebote zu

fachlichen Themen oder zur Persönlichkeitsentwicklung bereit und bieten so allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen und Voraussetzungen, sich im Unternehmen einzubringen und weiterzuentwickeln. Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit aus allen Altersklassen. Alle werden gleich behandelt und gefördert. Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden begleiten und fördern wir. Wir bieten neben der klassischen Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann auch eine Ausbildung mit begleitendem Studium an. Unsere Mitarbeitenden können sich kontinuierlich, nicht nur durch interne, sondern auch durch externe Seminare zu fachlichen oder die Persönlichkeitsbildung betreffenden Themen weiterbilden. Inklusion ist in der Stadtsparkasse Düsseldorf selbstverständlich. Unsere Inklusionsbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit der Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung wird in alle relevanten Maßnahmen und Prozesse mit einbezogen. Die Stadtsparkasse Düsseldorf zahlt seit Jahren keine Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, da die entsprechenden Schwellenwerte überschritten werden. Eine darüber hinausgehende Zielsetzung ist daher nicht erforderlich.

Die Bezahlung ist für die Tarifangestellten und Auszubildenden im Tarifvertrag geregelt und wird für die AT (außertariflich)-Angestellten tätigkeitsbezogen vereinbart. Das AT-Vergütungssystem wurde im Jahr 2019 überarbeitet (siehe auch die Schilderungen in Kriterium 8) und in Analogie zum tariflichen Vergütungssystem in Form von AT-Graden bzw. Gradinggruppen je nach z.B., Hauptaufgaben, Größe des Bereichs und Verantwortung für das Gesamthaus ausgestaltet. Demnach werden Männer und Frauen bereits heute angemessen und für gleiche Tätigkeiten auch gleich entlohnt, was eine weitergehende Zielsetzung entbehrlich macht. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die Stadtsparkasse Düsseldorf ihrer Belegschaft verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an – flexible Arbeitszeit und Teilzeitmodelle. So können alle Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten je nach persönlichem Bedarf und Lebenssituation im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten frei einteilen. Dass diese Möglichkeit durch die Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird, zeigt die Teilzeitquote von 32% (Stand 31.12.2019). Darüber hinaus bestehen die bereits in Kriterium 3 und 14 geschilderten Möglichkeiten des Kinderbetreuungsurlaubs, Sabbaticals, der Altersteilzeit und des Vorruhestands. Damit erleichtert es die Stadtsparkasse Düsseldorf ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen mit den Anforderungen des Berufslebens zu verbinden. Da die Stadtsparkasse Düsseldorf nur national tätig ist, entfällt eine internationale Betrachtung.

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.

Die individuelle Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Aspekt der Personalpolitik der Stadtsparkasse Düsseldorf. Da die stetige Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine hohe Arbeitsqualität unerlässlich ist, unterstützt die Stadtsparkasse Düsseldorf die Belegschaft sowohl durch interne Weiterbildungsangebote, als auch bei nebenberuflichen Weiterbildungen, beispielsweise durch bezahlte Freistellung. Im Rahmen unseres umfassenden internen Bildungsangebotes stehen den Mitarbeitenden sowohl fachlich orientierte Seminare als auch Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung zur Verfügung. Darüber hinaus wird das Bildungsangebot der Sparkassenakademie NRW aktiv genutzt und in sinnvoller Ergänzung dazu der Besuch von Seminaren externer Anbieter im Rahmen individueller Gegebenheiten in erheblichem Umfang ermöglicht. 2019 wurden mehr als 210.000 € in betrieblich sinnvolle, aber auch erforderliche Qualifizierungen (Bachelor, Master, Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Kundenberaterlehrgang, usw.) investiert und somit ein deutlicher Impuls in die Qualifizierung und damit Zukunftsfähigkeit der Beschäftigten gesetzt. Zudem wurden verstärkt Lernmöglichkeiten über elektronische Lernmedien (E-Learnings, E-Library, s.u.) angeboten. Über alle Altersstufen hinweg führen wir proaktiv Schulungen zum Thema Digitalisierung durch und begegnen der Herausforderung des demografischen Wandels in Verbindung mit dem Thema Digitalisierung somit präventiv. Im Jahr 2019 wurde zum Beispiel ein digitaler Kompetenz-Check durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine erste Maßnahme aus dem Paket „Wir wollen digital fitter werden“. Der Kompetenz-Check hat als Selbst-Check zum Thema Digitalisierung gedient. Er hat die vier Bereiche „Produkte/ Dienstleistungen/Kundenverkehr“, „Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen“, „Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und –vermittlung“ sowie „Datenschutz/Datensicherheit“ umfasst. Die Beschäftigten hatten die Möglichkeit das Ergebnis mit ihrer Führungskraft zu besprechen oder nach geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten zu suchen. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat außerdem ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit vielfältigem Angebot, wie z.B. Gesundheitskursen, etabliert. In Erweiterung der Personalinstrumente der Stadtsparkasse Düsseldorf bietet diese wie bereits in den vorangegangenen Kriterien geschildert seit 2019 auch die Möglichkeit eines Sabbaticals, der Altersteilzeit oder des Vorruhestands an. Darüber hinaus haben sämtliche Beschäftigte der Stadtsparkasse Düsseldorf wie bereits in Kriterium 14 dargestellt seit dem Jahr 2019 Zugriff auf die „E-Library“ mit

einem vielfältigen Weiterbildungsangebot in Form von E-Books. Wie in Kriterium 3 erwähnt, arbeitet die Stadtsparkasse Düsseldorf derzeit an der Einführung der Möglichkeit des „Mobilen Arbeitens“, die den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bietet und zudem im Sinne einer nachhaltigen und ökologischen Umweltbilanz, Berufspendler entlastet. Digitalisierung und demografischer Wandel werden bei der Stadtsparkasse Düsseldorf als übergreifende Themen betrachtet, die in kein zeitliches Raster eingebettet werden können. Sie sind Bestandteil einer gesellschaftlichen Veränderung, auf die unser Haus reagiert und mit in ihre Überlegungen zu einer nachhaltigen Unternehmensstrategie einbezieht.

Für die genannten Zielsetzungen hat die Stadtsparkasse Düsseldorf noch keine konkreten Zielsetzungen formuliert. Mit dem neu geschaffenen Projekt "Nachhaltigkeit", das im Dezember 2019 initiiert wurde, werden die genannten Bereiche jedoch in die Priorisierungsphase der Entwicklung einer konkreten Nachhaltigkeitsstrategie mit einbezogen. Wir verweisen hier auch Kriterium 1.

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.

a)

i. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat 0 Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen zu verzeichnen.

ii. Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat 0 arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen zu verzeichnen.

iii.

iv. Das Risiko arbeitsbedingter Verletzungen ist betriebsbedingt sehr gering. Daher gibt es keine Häufungen von Verletzungen oder eine Gliederung der wichtigsten Arten.

v. Alle Mitarbeitenden haben im Berichtsjahr summiert 1.774.703 Stunden gearbeitet.

b.) Alle von uns beschäftigten Mitarbeitenden sind angestellt, daher entfällt dieser Berichtspunkt.

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.

Alle von uns beschäftigten Mitarbeitenden sind angestellt, daher entfällt dieser Berichtspunkt. Hinweise hierzu von Mitarbeitenden werden ernst genommen und intensiv hausintern geprüft. Im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Betriebssicherheit werden Maßnahmen und Hinweise mit dem Personalrat, der Betriebsärztin, der Personalabteilung, der Unfallkasse NRW, sowie dem hausinternen Gesundheitsmanagement geprüft und ggf. angepasst. Ein konkretes Managementkonzept ist derzeit nicht formuliert, wird aber im Projekt "Nachhaltigkeit" geprüft. Hier verweisen wir auf Kriterium 1.

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.

Im Durchschnitt entfallen auf einen Beschäftigten ca. 2,33 Seminartage pro Jahr (bezogen auf die Aktiv-Beschäftigten).

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).

a.)

i.) Der Frauenanteil der Mitglieder im Verwaltungsrat betrug 27%, 73% der Mitglieder waren männlich.

ii.) 0% davon waren unter 30 Jahre alt, 13,3% 30-50 Jahre alt und 86,7% über 50 Jahre alt.

b.)

i.)

Laufbahngruppe	Köpfe	
	Männlich	Weiblich
AT	2,5%	0,3%
EG 12 - EG 15/15Ü	14,5%	7,5%
EG 9B - EG 11	15,2%	24,3%
EG 4 - EG 9A	7,2%	20,9%
EG 1 - EG 3	0,9%	0,7%
Sonstige	1,3%	4,6%
Summe	41,6%	58,4%

ii.)

Laufbahngruppe	Alter		
	unter 30 Jahre	30 - 50 Jahre	über 50 Jahre
AT	0,0%	1,4%	1,4%
EG 12 - EG 15/15Ü	0,3%	12,2%	9,5%
EG 9B - EG 11	2,1%	20,5%	16,8%
EG 4 - EG 9A	2,2%	9,7%	16,3%
EG 1 - EG 3	0,4%	0,3%	0,9%
Sonstige	1,1%	3,5%	1,3%
Summe	6,1%	47,6%	46,3%

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.

Diskriminierungsvorfälle sind nicht 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 generellen Risiken innerhalb von Lieferketten in international tätigen Unternehmen treffen für uns als öffentlich-rechtliche, regionale Sparkasse nicht zu. Wir pflegen einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Dienstleistenden und Lieferanten und vertrauen auf die Einhaltung der Verträge, die wir grundsätzlich nach geltendem deutschem Recht abschließen. Für uns und unsere Zuliefernden gelten daher die höchsten rechtlichen Sozialstandards. Aufgrund der unveränderten Ausrichtung unseres Lieferantenpools und unserer weiterhin bestehenden regionalen Verankerung ist ein Konzept zum Umgang mit Menschenrechten derzeit nicht geplant. Auch eine konkrete Risikoanalyse findet in diesem Zusammenhang aufgrund unserer Stellung als öffentlich-rechtliches Institut nicht statt. Sofern sich an unserer grundsätzlichen Ausrichtung Anpassungen ergeben, werden wir diese im Zuge des regelmäßigen Reportings aufgreifen und die Notwendigkeit eines Konzepts

neu bewerten. Wie in Kriterium 1 erläutert, wird das in 2019 initiierte Projekt "Nachhaltigkeit" auch den Umgang mit Menschenrechten innerhalb von Lieferketten zu unseren Dienstleistenden und Lieferanten prüfen und bewerten, inwieweit - trotz unserer regional ausgerichteten Geschäftstätigkeit - Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Achtung der Menschenrechte im Sinne der Nachhaltigkeit zu achten. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls geprüft, wie hier in Zukunft eine Risikoanalyse durchgeführt werden kann bzw. muss.

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“.

Als regionales Kreditinstitut investieren wir in Unternehmen in der Region Düsseldorf und Monheim am Rhein, ebenfalls die Geschäftsstandorte liegen ausschließlich in diesem Geschäftsgebiet. Eine gesonderte Prüfung unter Menschenrechtsaspekten geschieht daher und aufgrund der umfangreichen deutschen und europäischen Gesetzgebung nicht.

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.

Geschäftsstandort der Stadtsparkasse Düsseldorf als öffentlich-rechtliches Institut sind die Stadt Düsseldorf und Monheim am Rhein. Alle Geschäftsstellen befinden sich in diesem Gebiet. Als regionales Kreditinstitut investieren wir auch nur in Unternehmen in der Region Düsseldorf und Monheim am Rhein. Eine gesonderte Prüfung unter Menschenrechtsaspekten geschieht daher und

aufgrund der umfangreichen deutschen und europäischen Gesetzgebung nicht.

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.

Unsere Lieferanten befinden sich vornehmlich in der Region Düsseldorf und
Monheim am Rhein. Unsere Waren beziehen wir in der Regel nicht aus dem
Ausland, sodass eine Prüfung in Hinblick auf Menschenrechte oder
mensenrechtliche Auswirkungen daher und aufgrund der umfangreichen
deutschen und europäischen Gesetzgebung nicht vorgenommen wurde.

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.

Dieser Leistungsindikator wird bisher nicht erhoben. Wir verweisen hier auf
Leistungsindikator GRI SRS-414-1. Ein Konzept zur Verpflichtung neuer
Lieferanten auf Mindeststandards wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie
der Stadtsparkasse Düsseldorf geprüft und erstellt, siehe auch Kriterium 1.

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.

Die Gemeinwohlorientierung und damit die gesellschaftliche Verantwortung gehören bereits seit der Gründung der Stadtsparkasse Düsseldorf zum Geschäftsmodell und sind fest in der Unternehmensstrategie und auch in der nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens verankert. Sie bilden die Grundlage der Geschäftstätigkeit und sind uneingeschränkt gültig. Wie in Kriterium 1 erläutert wird auch dieser Bereich in das Projekt "Nachhaltigkeit" mit einbezogen.

Unter dem Begriff „Bürgerrendite“ stärkt die Stadtsparkasse Düsseldorf die regionalen Geld- und Wirtschaftskreisläufe. Wir tragen dazu bei, Arbeitsplätze zu sichern. Unser gesellschaftliches Engagement in Form von Spenden, Sponsoring, dem PS-Zweckertrag und Ausschüttungen der Sparkassen-Stiftungen unterstützt die regionalen Geld- und Wirtschaftskreisläufe ebenso. In 2019 haben wir alleine mehr als 2,5 Millionen Euro durch vielfältige gesellschaftliche Initiativen in Projekte aus den Bereichen Kunst und Kultur, Wissenschaft und Bildung, Sport, Umwelt und Soziales investiert. Die Auswahl der begünstigten Projekte geschieht jedes Jahr neu in Abstimmung mit dem Vorstand, der hierfür die Zusage erteilt, sowie unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (z.B. Lotterie-Gesetz) und der Überprüfung der geschäftspolitischen Akzeptanz. Somit wird sichergestellt, dass die Zuwendungen der Stadtsparkasse Düsseldorf in unserer Region breit gestreut werden und vielfältige Bereiche berücksichtigt werden. Die Ausschüttung der Gelder erfolgt jedes Jahr im Frühjahr. Die Stadtsparkasse Düsseldorf verfolgt jedes Jahr das Ziel, möglichst viele Institutionen zu berücksichtigen und somit Zuschüsse auch für kleine Vereine und Institutionen zu bieten. Die Zustimmung von Vorstand und Verwaltungsrat bestätigt uns hier in unserer Strategie.

Die Konzentration auf die heimische Wirtschaftsregion trägt dazu bei, dass das in der Region erarbeitete und gesparte Geld auch hier wieder investiert wird. Als bedeutender Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für regionale Unternehmen sind wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in unserem Geschäftsgebiet. Der Kern unseres Geschäftsmodells zielt auf die Kreditvergabe an private Haushalte und mittelständische Unternehmen im Trägergebiet. Außerdem wird der Vermögensaufbau breiter Bevölkerungsschichten durch zielgenaue Beratung und die Bereitstellung einer hierfür notwendigen Produktpalette unterstützt. Auf diese Weise trägt die Stadtsparkasse Düsseldorf

dazu bei, die wirtschaftliche Prosperität in der Region zu erhöhen. Ein derartiges am Allgemeinwohl orientiertes Geschäftsmodell fördert eine nachhaltige Entwicklung, eine verbesserte Lebensqualität der Menschen und die Leistungsfähigkeit in der Region.

Was das Risikomanagement betrifft, so hat die Stadtsparkasse Düsseldorf innerhalb des Bereichs Gesamtbanksteuerung eine Organisationseinheit "Risikomanagement" installiert, die die Aufgabe hat, die unterschiedlichen Risikokategorien zu identifizieren, zu analysieren, zu beurteilen und zu steuern. Monatlich erhält der Vorstand einen umfangreichen Bericht, in dem die einzelnen Risikoarten betrachtet, analysiert und dargestellt werden. In dem veröffentlichten Jahresbericht der Stadtsparkasse Düsseldorf wird ausführlich über das Risikomanagement berichtet. Der Jahresbericht ist öffentlich zugänglich. Die Stadtsparkasse Düsseldorf unterscheidet fünf wesentliche Risikokategorien: Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken und strategische Risiken. Diese Risiken sind für die meisten Kreditinstitute im Rahmen ihres Geschäftsmodells üblich. Sie stellen keine Besonderheit der Stadtsparkasse Düsseldorf dar. Die Steuerung dieser Risiken ist im Jahresbericht ausführlich erläutert. Diese Risiken waren in den zurückliegenden Geschäftsjahren nie so ausgeprägt, um das gesellschaftliche Engagement der Stadtsparkasse Düsseldorf negativ zu beeinflussen.

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.

Zum 31.12.2018 (zum Zeitpunkt der Berichterstattung wurde der Jahresabschluss 2019 noch nicht veröffentlicht) unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert (ohne Töchter):

Bilanzsumme: 11,7 Mrd. Euro

Haftendes Eigenkapital: 1,3 Mrd. Euro

Gewinnabhängige Steuern: 9,7 Mio. Euro

Personalaufwand: 136,3 Mio. Euro

Ausschüttung an die Stadt Düsseldorf: 14 Mio. Euro

Spenden und Sponsoring für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen: 3,2 Mio. Euro

Detailliertere Informationen können dem Geschäftsbericht entnommen werden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Stadtsparkasse Düsseldorf ist Mitglied des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (RSGV). Wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände auch, gehört der RSGV zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Dies geschieht auch über die Deutsche Kreditwirtschaft (DK), die Interessenvertretung der fünf kreditwirtschaftlichen Spitzenverbände. Deren Stellungnahmen und Pressemitteilungen zu bankrechtlichen und bankpraktischen Fragen - insbesondere zum Aufsichts-, Wertpapier- und Steuerrecht- veröffentlicht die DK auf ihrer Website. Die Mitgliedschaft im DSGV und im RSGV ist im Jahresbericht der Stadtsparkasse Düsseldorf veröffentlicht und damit öffentlich bekannt:

<https://www.sskduesseldorf.de/de/home/ihre-sparkasse/ihre-sparkasse-vor-ort/finanzberichte.html>.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf ist kein Mitglied bei anderen Organisationen und damit in keinen Lobbylisten aufgeführt. Die Stadtsparkasse Düsseldorf tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politikerinnen oder Politikern oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

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.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf tätigt keine politischen Spenden.

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.

Die Stadtsparkasse Düsseldorf ist als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut vielfältigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln unterworfen, die u.a. die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und somit auch von Korruption, zum Gegenstand haben. Beispielhaft zu nennen sind das Gesetz über das Kreditwesen, das Wertpapierhandelsgesetz, das Geldwäschegesetz, die Datenschutzgesetze und das Sparkassengesetz NRW. Darüber hinaus hat die Stadtsparkasse Düsseldorf ein internes Richtlinienwerk erlassen, das u.a. den Umgang mit der Annahme von Zuwendungen durch Dritte regelt. Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden der Stadtsparkasse Düsseldorf und ihrer Tochterunternehmen. In den vom Vorstand veröffentlichten Unternehmenswerten und dem Verhaltenskodex wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Stadtsparkasse Düsseldorf jeder Form des Betrugs, der Bestechung und der Korruption entgegen tritt. Bei der Stadtsparkasse Düsseldorf gelten verbindliche Regeln und Verfahren zur Aufklärung von Verdachtsfällen. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, die zuständigen Stellen in ihrem Verantwortungsbereich zu unterstützen und sich mit den Melde-Möglichkeiten von strafbaren Handlungen vertraut zu machen. Die Stadtsparkasse Düsseldorf verfügt über einen unabhängigen Compliance-Bereich, der u.a. überwacht, ob diese Regelungen eingehalten werden. Sowohl die einschlägigen gesetzlichen Regelungen als auch das interne Regelwerk sind jedem zugänglich. Darüber hinaus haben wir ein internes Verfahren eingerichtet, mit welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraulich – und sogar anonym – Verstöße jedweder Art an den Compliance-Bereich bzw. den/die Compliance-Beauftragte/n melden können. In speziellen Schulungen werden unsere Mitarbeitenden regelmäßig sensibilisiert und weitergebildet. Eine Anpassung des Konzeptes ist anlassbezogen vorgesehen, wie z.B. durch eine Änderung der Rechtslage, Auffälligkeiten bei unabhängigen Kontrollen, Hinweise aus Beschwerden oder im Rahmen des Whistleblowings. Somit ist eine Anpassung des Konzeptes Bestandteil eines Prozesses, der aufgrund von äußeren Einwirkungen bestimmt wird und nicht zeitlich begrenzt werden kann. In den vergangenen Jahren haben sich keinerlei Hinweise darauf ergeben, dass das bestehende Konzept angepasst werden müsse.

Wir verweisen hier auch auf die Leistungsindikatoren GRI-SRS-205-3 und GRI-SRS 419-1.

Die Risiken wurden im Rahmen einer Bestandsaufnahme in Zusammenarbeit mehrerer Fachbereiche der Stadtsparkasse Düsseldorf ermittelt und analysiert. Als wesentliche Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung sind die Themen Einkauf/Beschaffung bzw. das Verhältnis Kundenbetreuerin/Kundenbetreuer zu Kundin/Kunde identifiziert worden. Für den Einkauf sind spezielle Richtlinien erlassen worden, von denen nur innerhalb bestimmter Kompetenzregelung abgewichen werden darf. Überdies werden Abweichungen an Compliance gemeldet. Auf Kundenebene bestehen umfangreiche Regelungen bzgl. der Anzeige von Zuwendungen oder Vollmachten. Die Annahme von Bargeld ist den Mitarbeitenden ausnahmslos untersagt. Schon ab einem geringen Gegenwert sind Zuwendungen der jeweiligen Führungskraft anzuzeigen bzw. von dieser zu genehmigen. Diese Vorgänge sind im Anschluss über Compliance an den Bereich Personal und Recht weiterzuleiten. Der Bereich Compliance erstellt auf dieser Basis regelmäßig Übersichten für den Vorstand und nimmt anlassbezogen Sensibilisierungen vor. Unverhältnismäßige Zuwendungen werden in Einzelfällen abgelehnt. Bei Auffälligkeiten wird der Vorstand informiert. Übergreifend verweisen wir auf Kriterium 1, das die Initiierung des Projekts "Nachhaltigkeit" erläutert und auf ein zukünftiges Managementkonzept im Sinne einer konkreten Nachhaltigkeitsstrategie abzielt. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten wird dort ebenfalls Bestandteil sein.

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.

Es werden regelmäßig alle 34 Geschäftsstellen auf die genannten Risiken hin überprüft. Alle Betriebsstätten befinden sich im Stadtgebiet von Düsseldorf und Monheim am Rhein.

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.

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsfälle.

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.

Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. Auch gab es keine Fälle, die in diesem Kontext im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden. Der Gesamtwert erheblicher Bußgelder sowie die Gesamtzahl nicht-monetärer Sanktionen liegen dabei bei Null Euro.

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