

**Nichtfinanzieller Bericht  
gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz  
zum 31.12.2020**

# DNK-Erklärung

Sparkasse Duisburg

<b>Berichtsjahr</b>	2020
<b>Leistungsindikatoren-Set</b>	EFFAS
<b>Kontakt</b>	Sparkasse Duisburg  Dietmar Bluhm  Königstraße 23-25 47051 Duisburg Deutschland  0203-2815812310 <a href="mailto:vorstandssekretariat@spk-du.de">vorstandssekretariat@spk-du.de</a>



## Allgemeine Informationen

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

Wir sind ein regional tätiges Wirtschaftsunternehmen, dessen Geschäftsmodell durch den öffentlichen Auftrag und die gemeinwohlorientierte Aufgabenwahrnehmung geprägt ist.

Wir sind eine leistungsstarke und moderne Großsparkasse mit einer Bilanzsumme von 6,3 Mrd. Euro und rund 1.000 Mitarbeitenden. Unser Trägergebiet umfasst die Städte Duisburg und Kamp-Lintfort.

In unseren Filialen bieten wir unseren Kunden im Rahmen der ganzheitlichen Beratung umfassende Finanzdienstleistungsprodukte an und gewährleisten somit eine hohe Beratungsqualität. Ausgangspunkt für alle Angebote sind die jeweiligen Bedürfnisse unserer Kunden. Ergänzend zu unserem Filialnetz bieten wir unseren Kunden auch die Nutzung unserer Dienstleistungen mittels moderner, vorrangig elektronischer Kommunikationswege an.

In einer vom Strukturwandel geprägten Region bieten wir durch die Bereitstellung von Basis-Bankdienstleistungen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Möglichkeit zur Teilnahme am Wirtschaftsleben. Wir sind uns der Verantwortung gegenüber der Region bewusst und gelten als verlässlicher Arbeitgeber und Ausbilder. Ebenso unterstützen wir die lokale Wirtschaft und leisten als Förderer und Sponsor einen erheblichen Beitrag in kulturellen, sportlichen und sozialen Bereichen in Duisburg und Kamp-Lintfort.

Die pandemiebedingten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen haben die finanzielle Substanz vieler Haushalte, Unternehmen und Selbstständiger in der Region schwer getroffen. In der Folge sind Finanzierungsbedarfe gestiegen, während die durch Negativzinsen ohnehin erschwerte Ersparnisbildung der Menschen mit geringeren Einkommen noch weiter unter Druck geraten ist. Die Anpassung der Eigenvorsorge unserer Kunden an die veränderten Rahmenbedingungen ist und bleibt eine zentrale Aufgabe für uns als Sparkasse.

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf etwaige Wertberichtigungsbedarfe in der Sparkasse werden sich erst im Jahr 2021 in vollem Umfang zeigen. Um die Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags in einem wettbewerbsintensiven Umfeld langfristig zu sichern, optimiert die Sparkasse ihre Aufwände und Kosten konsequent.

Die Corona-Pandemie hat die Aufstellung der Sparkasse als Multikanalbank ganz eindeutig bestätigt: Unser Filialnetz und die persönliche Beratung sind verzahnt mit der Sparkassen-Internetfiliale, mit mobilen Anwendungen und kontaktlosen Bezahlfverfahren. Unsere Beschäftigten bleiben ein wichtiger Erfolgsfaktor und bringen neben ihrer digitalen auch ihre soziale Kompetenz voll mit ein. Mit dieser Infrastruktur hat die Sparkasse während der Einschränkungen in der Corona-Pandemie die finanzwirtschaftliche Versorgung der Unternehmen, Selbstständigen und Privatpersonen jederzeit und flächendeckend sichergestellt.

# 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 Sparkasse Duisburg hat sich bewusst entschieden, keine Unter- oder Teilstrategien zu formulieren, sondern alles in einer konsistenten Geschäfts- und Risikostrategie zu bündeln. In diesem Strategiedokument ist auch das Thema Nachhaltigkeit ein integrativer Bestandteil.

Wir sind ein öffentlich-rechtliches, dem Gemeinwohl dienendes Wirtschaftsunternehmen und leisten in Duisburg bereits seit 1844 und in Kamp-Lintfort seit 1865 einen Beitrag zur positiven Entwicklung der Wirtschaftsregion. Wesentliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit ist das Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen.

Nachhaltigkeit ist gelebte Tradition der Sparkassen und in unserer Genetik – dem öffentlichen Auftrag, der Gemeinwohlorientierung und dem Regionalprinzip – sowie unserer Geschäftsstrategie verankert. Zwecks vollständiger Bestandsaufnahme wurden die Erfüllung des öffentlichen Auftrags sowie die Nachhaltigkeitsleistung in Anlehnung an die in Zusammenarbeit zwischen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) und dem DNK entwickelten Ergänzungsindikatoren für Sparkassen und der durch den DNK zur Verfügung gestellten Auswahl der Indikatoren der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) ermittelt. Auf dieser Basis wurden wesentliche Handlungsfelder für nachhaltige Entwicklung identifiziert. Konkrete Nachhaltigkeitsleistungen erbringen wir in den Bereichen Unternehmensführung, Sparkassenbetrieb, Kundengeschäft (Produkte), Personalmanagement und gesellschaftliches Engagement.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme sind Ausgangspunkt für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unserer Geschäfts- und Risikostrategie. Von diesen grundsätzlichen Aussagen ausgehend werden Nachhaltigkeitsziele formuliert, deren regelmäßige Überprüfung im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt. Dabei stehen weitere Energieeinsparungen im Immobilien- und Mobilitätsbereich sowie die Ausweitung des Produktangebots mit Nachhaltigkeitsaspekten – insbesondere nachhaltige Geldanlagen und Kredite zur Finanzierung von Investitionen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit beim Kunden – im Vordergrund.

Wir werden Nachhaltigkeit in der Sparkasse entlang der regulatorischen Anforderungen und der Erwartungen unserer Kundschaft weiterentwickeln und uns dabei künftig ergänzend am „Zielbild 2025-DSGV-Leitfaden zur Nachhaltigkeit in Sparkassen“ orientieren.

## 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 in der Region verwurzelt Kreditinstitut übernehmen wir an der Schnittstelle von Unternehmen, Verbrauchern und Trägerkommunen Verantwortung bei der Lösung komplexer Zukunftsaufgaben. Dazu gehört insbesondere der Erhalt stabiler Wirtschaftsstrukturen, der Klimaschutz und das Gelingen der Energiewende.

Nachhaltigkeit ist ein allgegenwärtiges und vieldiskutiertes Thema. Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit und verbinden wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Wir wollen durch unsere unternehmerische Haltung, unsere Produkte und unser gesellschaftliches Engagement den „ökologischen Fußabdruck“ unserer Region optimieren und die Lebensqualität erhöhen. Klimawandel, Digitalisierung und künstliche Intelligenz verändern unser Leben grundlegend. Als Sparkasse stellen wir uns der Herausforderung, die Transformation zu einer emissionsärmeren, ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft ohne soziale Verwerfungen zu meistern und die digitale Welt menschlich zu gestalten. Dabei engagieren wir uns dafür, das breit angelegte Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft als Orientierungspunkt des deutschen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells zu erhalten.

Wesentlicher Faktor für einen dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg sind umfassend qualifizierte Mitarbeitende, die loyal zu ihrem Arbeitgeber stehen und entsprechend motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Der Umgang in unserem Haus ist von Vertrauen, Fairness, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt. Die aus unserem in 2018 neu entwickelten Unternehmensleitbild abgeleitete Mission „Wir sind gut für alle“ umfasst somit nicht nur unsere Kunden und Mitarbeitende, sondern generell alle Bürger und Unternehmen in unserer Region. Sie fasst die Markenstrategie der Sparkassen-Finanzgruppe (Menschen verstehen, Zukunft denken, Sicherheit geben) in einem prägnanten Satz zusammen. Dabei ist der Umgang unserer Mitarbeitenden untereinander wie auch mit allen externen Anspruchsgruppen respektvoll und engagiert. Aufbauend darauf wurden Leistungsversprechen und Glaubenssätze der einzelnen Organisationsbereiche formuliert, die transparent eine stetige Weiterentwicklung der Gesamtorganisation im internen Umgang miteinander widerspiegeln und dieser Transparenz verschaffen. Ein in diesem Zusammenhang gegründetes Kulturbüro wurde im Jahr 2020 um einen weiteren Mitarbeiter auf zwei Vollzeitkräfte ausgeweitet.

Entsprechend dem öffentlichen Auftrag setzen wir auf langfristigen Werterhalt statt auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Der ganzheitliche Ansatz steht hierbei im Fokus: ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen unseres täglichen Handelns werden stets berücksichtigt. Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die nicht zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet werden, fließen zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen zurück in die Region.



Zunehmende bzw. ebenso regulatorische Anforderungen, die Niedrigzinsphase, der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung sind nur einige Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen. Diese Herausforderungen werden in unserem jährlichen Strategieprozess berücksichtigt, analysiert und in unsere Geschäfts- und Risikostrategie aufgenommen. Neben diesen Themen wird dort unser weitsichtiger Umgang mit dem Themenfeld Nachhaltigkeit festgehalten.

Die übergeordnete Zielsetzung der Nachhaltigkeit bildet die Erhaltung des Wohlstands und dessen langfristige Absicherung gegen ökologische, soziale und ökonomische Risiken (ESG-Risiken-Environmental, Social, Governance), deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage sowie auf die Reputation der Sparkasse nehmen kann.

Die Sparkasse Duisburg berücksichtigt daher – auch mit Hinblick auf die Veröffentlichung des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken per Dezember 2019 – Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des Risikomanagements. Nachhaltigkeitsrisiken stellen dabei keine neue bzw. eigenständige Risikoart dar, sondern sind vielmehr in den bisher definierten Risikoarten – insbesondere Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, operationellen Risiken und Liquiditätsrisiken – enthalten bzw. wirken darin als Risikofaktor oder -treiber. Die Prüfung der Relevanz von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt regelmäßig und ggf. anlassbezogen auf qualitativer Basis im Rahmen der Risikoinventur. Dabei wurden für alle Risikokategorien auf qualitativer Basis mögliche Effekte der Nachhaltigkeitsdimensionen „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“ betrachtet. Im Rahmen der in 2020 aktualisierten Risikoinventur stellt sich auf Sicht der nächsten 12 Monate keine zuvor als „unwesentlich“ klassifizierte Risikokategorie nach Einbindung von Nachhaltigkeitsrisiken als „wesentlich“ dar. Auch wenn Nachhaltigkeitsrisiken infolge der Wesentlichkeitsbeurteilung als derzeit nicht relevant für die Sparkasse identifiziert worden sind, sind sie – ebenso wie z. B. die Digitalisierung oder andere strukturelle Verschiebungen in der Wirtschaft – bei allen risikorelevanten Entscheidungen mit zu berücksichtigen.

Das Thema Nachhaltigkeit bzw. Sustainable Finance wird die Sparkasse auf globaler, europäischer und nationaler Ebene in den kommenden Jahren weiter intensiv beschäftigen. Nachhaltigkeitsrisiken sind dabei für die Sparkasse und deren Kunden angemessen zu berücksichtigen. Hierbei gilt in einem ersten Schritt vor allem, das Risikobewusstsein zu erhöhen und die Methoden zu verbessern. Perspektivisch ist geplant, strategische Vorkehrungen bzw. Positionierungen für z. B. das Kreditgeschäft, das Eigengeschäft sowie Anlageprozesse im Kundengeschäft zu treffen, um insbesondere in diesen den Kerngeschäftsaktivitäten möglichen risikoe erhöhenden Nachhaltigkeitsrisiken aus den Dimensionen „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“ entgegenzuwirken. In Bezug auf diese Umsetzungen werden – auch vor dem Hintergrund diverser Verflechtungen und Abhängigkeiten – zentrale Ausarbeitungen des DSGVO mitberücksichtigt.

### 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 nachhaltige betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist ausschlaggebend für unseren langfristigen Erfolg und unser Engagement für Gesellschaft und Wirtschaft im Trägergebiet.

Zur Erreichung der übergeordneten Ziele werden geschäftsstrategische Ziele formuliert und die wesentlichen Geschäftsaktivitäten definiert.

Die Erfüllung des öffentlichen Auftrags und die damit verbundene Gemeinwohlorientierung zeigen wir u. a. in der Stärkung des sozialen Umfelds und des kulturellen Lebens durch ein beträchtliches Spenden- und Sponsoringkontingent sowie durch Fördermaßnahmen aus den fünf von uns gegründeten und mit Finanzmitteln ausgestatteten Stiftungen. Ergänzt wird dies durch die sparkassengesetzliche Verpflichtung der Trägergemeinden, unsere Gewinnausschüttungen gemeinnützigen oder wohltätigen Zwecken zuzuführen.

Für unsere Geschäftstätigkeit sind insbesondere das Kundengeschäft und das Personalmanagement von wesentlicher Bedeutung.

Wir stellen den individuellen Kundenbedarf in den Mittelpunkt, d. h. eine hohe Kundenzufriedenheit hat für uns als Qualitätsanbieter eine besondere Bedeutung. Zur Messung der Kundenzufriedenheit werden regelmäßig Kundenbefragungen im Privat- und Firmenkundenbereich durchgeführt.

Ziel unserer Personal- und Vergütungsstrategie ist es, die Motivation, Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit der Sparkasse zu halten und nachhaltig zu steigern. Die Bankenwelt unterliegt einem permanenten und zuletzt beschleunigten Wandel, der erhebliche Veränderungen im Arbeitsumfeld und bei den Arbeitsplatzbedingungen mit sich bringt. Durch rechtzeitige Einbindung, Information und Transparenz erfahren unsere Mitarbeitenden eine entsprechende Begleitung und Unterstützung bei der Bewältigung dieser Veränderungsprozesse. Nach einer im Jahr 2017 durchgeführten Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit hat im Rahmen des darauf aufbauenden Kulturprozesses im Herbst 2019 eine weitere Befragung stattgefunden und ist für das Jahr 2021 erneut geplant. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden ebenfalls in den laufenden Kulturprozess integriert. Im Jahr der eintretenden Corona-Pandemie war darüber hinaus eine schnelle, offene und Vertrauen schaffende Kommunikation durch die Geschäftsleitung von besonderer Bedeutung. Diese wurde in Form eines digitalen Newsletters des Vorstandes ad hoc umgesetzt, um die Mitarbeiter zeitgleich ohne Informationsverlust aus erster Hand über die erforderlichen Maßnahmen zu informieren. Daraus ist im Jahresverlauf der Bereich der Internen Kommunikation erwachsen, mit dessen Hilfe der Kommunikationsfluss im Hause optimiert und sichergestellt werden soll und bei Veränderungsprozessen den Einbezug von Mitarbeitern berücksichtigt. In verschiedenen Online-Formaten werden die Mitarbeiter kontinuierlich über aktuelles Sparkassen-Geschehen unterrichtet und mit heterogenen Gruppen Entscheidungsvorlagen erarbeitet. Im Jahr 2021 ist erstmals eine voll digitale Jahresauftaktveranstaltung geplant, die zum einen Wissen vermittelt und zum anderen die Möglichkeit des direkten Feedbacks eröffnet.





Darüber hinaus verfolgen wir kontinuierlich das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, wozu verschiedene Maßnahmen dienen sollen. Obwohl die Sparkasse Duisburg allein schon aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit nicht zu den energieintensiven Unternehmen gehört, hat die Senkung des Energieverbrauchs einen sehr hohen Stellenwert. Hierzu wurde ein Energie-Management etabliert, bei dem mittels laufendem Energiemonitoring und einem jährlichen Energie-Audit mit dem örtlichen Energielieferanten die Möglichkeiten von weiteren Stromeinsparungen eruiert werden. Als Ergebnis werden in 2021 erhebliche Investitionen getätigt, um die Beleuchtung von Gemeinflächen (Kassenhallen, Flure, Treppenhäuser und Tiefgaragen) im Energieverbrauch zu optimieren (LED-Technik) und durch bedarfsgerechtere Beleuchtung (Bewegungsmelder auch in Außenbereichen) zusätzlich die „Lichtverschmutzung der Umwelt“ zu reduzieren.

Daneben werden die Dienstfahrzeuge bei routinemäßiger Ersatzbeschaffung durch rein elektrisch betriebene Fahrzeuge oder durch Fahrzeuge mit Hybrid-Antrieb ersetzt. Damit wurde zum Jahresende 2020 erreicht, mehr als 50 % der Fahrzeugflotte als reine Elektrofahrzeuge zu betreiben. In der Gesamtbetrachtung setzt sich die Sparkasse Duisburg das Ziel, bis 2027 einen klimaneutralen Geschäftsbetrieb zu erreichen. Hierzu wurde die Organisation „First Climate“ als strategischer Partner gewonnen. Im Jahr 2021 wird als Einstieg damit begonnen, Schulungs- und Kundenveranstaltungen CO<sub>2</sub>-neutral zu stellen. Ergänzend hat die Sparkasse Duisburg die Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften Ende 2020 unterzeichnet (Strategie).

Im Rahmen eines konsistenten Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung. Die Beiträge der betroffenen Bereiche werden regelmäßig erhoben und dokumentiert. Die Gesamtverantwortung hierüber liegt beim Nachhaltigkeitsbeauftragten, der direkt dem Vorstand unterstellt ist und ihm berichtet.

Bei der Definition der genannten Ziele haben wir keinen direkten Bezug zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen hergestellt bzw. genutzt. Mit Unterzeichnung der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften hat die SPK Duisburg sich u. a. das Ziel gesetzt bis 2035 klimaneutral zu sein

## 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.*

Aufgrund der Branchenzugehörigkeit ist unsere Wertschöpfungskette im Wesentlichen auf eine Transformationsleistung im Rahmen der Erbringung von Finanzdienstleistungen beschränkt (Bankgeschäft). Unsere Produkte und Serviceleistungen sind durch ihre Immaterialität geprägt, aus diesem Grund ist der Nachhaltigkeitsaspekt im Sinne der klassischen Wertschöpfung im Bereich Bankgeschäft als sehr gering einzustufen.





In dem hierzu notwendigen Bankbetrieb erbringen wir den maßgeblichen Teil der Wertschöpfung selbst. Unsere wesentliche Wertschöpfungskette umfasst die Hereinnahme und Verwaltung von Geldeinlagen, die Herausgabe von Krediten und die Versorgung der Bevölkerung mit Zahlungsverkehrsdienstleistungen. Dabei greifen wir auf die Produkte der Sparkassen-Finanzgruppe und in einigen Bereichen auf die Produkte anderer Anbieter zurück. Der Einfluss von Nachhaltigkeitsaspekten wird als eher gering eingeschätzt. Dennoch sind wir stetig um Verbesserungen bemüht.

Für unsere Aktiv- und Passivprodukte haben wir keine konkreten Nachhaltigkeitskriterien bzw. Ziele definiert. Seit 2020 wird in jeder Wertpapierberatung die Präferenz des Kunden hinsichtlich nachhaltiger Geldanlagen erfragt. Bei nachhaltigen Geldanlagen stehen die beiden Fondslösungen "Deka-Nachhaltigkeit Renten" und "Deka-Nachhaltigkeit Aktien" sowie mit diversen Zertifikaten bereits nachhaltige Finanzprodukte zur Auswahl, die entsprechende Kriterien (ESG-Konformität) erfüllen. Aufgrund gesteigener Nachfrage hat sich die Sparkasse Duisburg entschlossen, einen eigenen Investmentfonds zu konzipieren. Das Vermögen des Fonds soll in Zielinvestments angelegt werden, die systematisch nach ökologischen, sozialen und die verantwortungsvolle Staats- und Unternehmensführung betreffenden Kriterien (ESG) auswählt. Dieser Fonds wird ab Februar 2021 die Produktpalette ergänzen. Kurzfristig sollen auch für den Bereich der Immobilienfonds nachhaltige Lösungen angeboten werden.

Nachhaltigkeit wird insbesondere durch unsere regionale Verbundenheit spürbar: Unsere Geschäftstätigkeit kommt vor allem den Menschen in Duisburg und Kamp-Lintfort zugute, da wir sowohl Arbeitgeber, Dienstleister, Steuerzahler als auch Auftraggeber in unserer Region sind.

Zur Erbringung unserer Dienstleistungen sind wir neben qualifizierten Mitarbeitenden auch auf natürliche Ressourcen angewiesen. So werden beispielweise entsprechende IT-Dienstleistungen oder auch Büromaterialien (hier insbesondere Papier für die Druckausgabe) benötigt. Wir bemühen uns seit Jahren um verbrauchsdämpfende Maßnahmen. Hierzu zählt z. B. die Einführung und Forcierung des Elektronischen Postfaches bei unseren Online-Banking-Kunden, wodurch der Druck und Transport von Geschäftsbriefen und Kontoauszügen entbehrlich wird und ergänzend eine elektronische und somit umweltfreundliche Alternative zur Ablage dieser Unterlagen ermöglicht wurde. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung einen wesentlichen Nachhaltigkeitsbeitrag in diesem Zusammenhang zu leisten.

Hinsichtlich der Geschäftspartner in der Beschaffung konzentrieren wir uns, auch ohne dass hierzu eine Richtlinie besteht, auf die Zusammenarbeit mit regional ansässigen Unternehmen, die an das deutsche Rechtssystem (z. B. Arbeitsschutzrechte, Umweltgesetze) gebunden sind.

Weitere konkrete ökonomische, ökologische oder soziale Mindestanforderungen bzw. Ausschlusskriterien stellen wir an unsere Partner nicht, thematisieren Nachhaltigkeitsaspekte aber in unseren Auftrags- und Servicegesprächen.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Die Verantwortung für die Berichterstattung, die gemäß HGB grundsätzlich dem Lagebericht zuzuordnen ist, trägt der Vorstand der Sparkasse Duisburg. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist im Vorstandssekretariat angesiedelt, welches dem Dezernat des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Zwecks Abstimmung und Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit und der Implementierung des Nachhaltigkeitsgedankens im Gesamthaus wurde ein Koordinierungsteam gegründet, dem die Leiter der Abteilungen Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Organisation und Marketing angehören. Die Koordination obliegt dem Leiter des Vorstandssekretariats. Die Einberufung des Koordinierungsteams erfolgt anlassbezogen. Die Zusammensetzung des Teams spiegelt die wesentlichen Handlungsfelder wider.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Die wesentlichen Handlungsfelder sind in unserer Geschäfts- und Risikostrategie, die jährlich überprüft, verabschiedet und im Betrieb veröffentlicht wird, verankert. Unser aus dem Selbstverständnis der Sparkassen hergeleitetes, in 2018 neu entwickeltes Unternehmensleitbild ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird im Unternehmen gelebt. Alle relevanten Informationen sind in unserem Unternehmenshandbuch und dem Intranet Content Management (ICM), unserem zentralen Informations- und Wissensmanagement, für unsere Mitarbeitende bereitgestellt.

In den regelmäßigen Vorstandssitzungen, Jour-fixe-Terminen zwischen Vorstand und Bereichsleitung sowie in weiteren Kommunikationskreisen mit Führungskräften wird über geschäftspolitische Themen und damit auch über Nachhaltigkeitsthemen informiert und diskutiert. Entscheidungsvorlagen werden von den Fachbereichen umfassend vorbereitet und durch den Vorstand entschieden. Soweit erforderlich werden die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat rechtzeitig zur Sicherstellung der rechtlichen Anforderungen einbezogen. Die operative Umsetzung und Kontrolle der Entscheidungen liegt bei den zuständigen Fachbereichen. Aufgrund der Immaterialität unserer Dienstleistungen verwenden wir keine weiteren Regeln bzw. Prozesse, um Nachhaltigkeit zu operationalisieren. Gesetzliche Vorgaben werden dabei natürlich berücksichtigt.



Eine zunehmende Standardisierung und Digitalisierung der Prozesse ermöglicht unseren Mitarbeitenden bei ihrer täglichen Arbeit einen ressourcenschonenden Umgang mit Verbrauchsmaterialien.

## 7. Kontrolle

*Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.*

Wir orientieren uns bei der Formulierung der Nachhaltigkeitsziele an den Leistungsindikatoren der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) sowie an den für die Sparkassen speziell entwickelten Ergänzungsindikatoren, so dass die Vergleichbarkeit mit Instituten der gleichen Organisationsgruppe gewährleistet sein sollte. Die hausinternen Fachbereiche leiten jährlich ihre Beiträge an die verantwortliche Stelle für Nachhaltigkeit weiter. Diese plausibilisiert, ggf. unter Mitwirken des Arbeitskreises und in Abstimmung mit dem meldenden Bereich, die Ergebnisse und stellt die Anwendung der immer gleichen Ermittlungsmethode sicher (Konsistenz).

Im Berichtsjahr wurde erstmalig die allgemeine Risikoinventur qualitativ um die Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken ergänzt. Dabei wurden die Nachhaltigkeitsrisiken nicht als eigenständige Risikoart eingestuft, sondern als Risikotreiber innerhalb der bereits bestehenden Risikoarten bewertet. Wesentliche Risiken wurden dabei nicht erkannt.

Weitere Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit haben wir bisher nicht festgelegt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### *Leistungsindikator EFFAS S06-01*

*Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden.*

Keine Daten erfasst. Aufgrund dessen, dass die Wertschöpfung größtenteils selbst erbracht wird, liegt der Fokus aktuell auf der systematischen, umfänglichen Umsetzung des Nachhaltigkeitsverständnisses innerhalb des eigenen Hauses.

### *Leistungsindikator EFFAS S06-02*

*Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden.*

Keine Daten erfasst. Aufgrund dessen, dass die Wertschöpfung größtenteils selbst erbracht wird, liegt der Fokus aktuell auf der systematischen, umfänglichen Umsetzung des Nachhaltigkeitsverständnisses innerhalb des eigenen Hauses.

## 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.*

Eine direkte Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen mit unserem Vergütungssystem existiert nicht. Da in unserer Geschäftsstrategie und in unserem Unternehmensleitbild Nachhaltigkeitsaspekte implementiert sind, nimmt die Nachhaltigkeit jedoch indirekt in doppelter Hinsicht Einfluss auf die variablen Anteile der SSZ: Im ersten Schritt nimmt das gelebte Unternehmensleitbild Einfluss auf die jährliche individuelle Leistung eines jeden Mitarbeitenden. Im zweiten Schritt trägt die aggregierte Leistung der einzelnen Mitarbeitenden – gerade in einem Dienstleistungsunternehmen wie der Sparkasse Duisburg – einen Großteil der Unternehmensperformance dar.

Eine Aufnahme von einzelnen Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem ist nicht vorgesehen.

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich an den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassenverbände, enthält aber – auch um Fehlanreize grundsätzlich auszuschließen – keine variablen Bestandteile. Die Dienstverträge haben eine Laufzeit von fünf Jahren. Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstands ist der vom Verwaltungsrat gemäß Sparkassengesetz gebildete Hauptausschuss zuständig. Da für den Vorstand keine individuellen Zielvereinbarungen oder darauf basierende variable Vergütungsbestandteile bestehen, ist kein System für die Ermittlung einer Zielerreichung erforderlich.

## 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.*

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements pflegen wir einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgern in der Region.

Der regelmäßige Austausch mit den unten angeführten Anspruchsgruppen ist als festes Element in unserer Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen verankert. Dieser Dialog wird genutzt, um eine Wesentlichkeitsprüfung bei der Weiterentwicklung der Geschäftspolitik, des Produktangebots und der gesellschaftlichen Initiativen durchzuführen.

Die neben den natürlich gegebenen Partnern wie Stakeholder, Kunden und Mitarbeitenden bestehenden Anspruchsgruppen wurden durch entsprechende Analyse des seit mehr als 10 Jahren bestehenden Impulsmanagements für die Bearbeitung von Beschwerden ermittelt.

Die weiteren Anspruchsgruppen sind demzufolge:

- Geschäftspartner
- lokale Institutionen (Vereine, Wirtschaft, Behörden und Wissenschaft)
- zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen (NGO), Medien / Presse
- breite Öffentlichkeit (Bürger)



Alle Anspruchsgruppen werden beispielweise über den Lagebericht im Rahmen des Jahresabschlusses und den Offenlegungsbericht gemäß Capital Requirements Regulation (CRR), welche im Bundesanzeiger bzw. unter der Rubrik „Ihre Sparkasse“ in unserer Internet-Filiale veröffentlicht werden, erreicht. Die weiteren Funktionen unserer Internet-Filiale und die unternehmenseigenen Facebook und Instagram-Seiten ermöglichen jeder Person die Kontaktaufnahme mit uns. Darüber hinaus verfügt das Online-Banking über einen gesicherten Bereich, der einen vertraulichen Austausch zwischen Kunden und der Sparkasse Duisburg ermöglicht. Kunden haben die Möglichkeit, Ihre Erfahrungen mit der Sparkasse Duisburg im Rahmen von Google-Bewertungen in Form von Sternen und Freitexten mitzuteilen. Seit 2020 wird dazu z. B. in Kundenanschriften und Beratervisitenkarten aktiv aufgerufen. Negative Resonanzen werden durch das Beschwerdemanagement weiterverfolgt.

Die Zufriedenheit der Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung des öffentlichen Auftrags. Zufriedene Kunden empfehlen die Sparkasse Duisburg als Finanzpartner weiter und ermöglichen uns somit unsere Vision, der meistempfohlene Finanzpartner der Region zu werden, zu erreichen sowie die Ressourcen zu erwirtschaften, die wiederum in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investiert werden.

Um die Erfüllung der festgelegten Qualitätsstandards zu überprüfen und den damit verbundenen Beitrag zur Kundenzufriedenheit zu sichern, werden regelmäßig Kundenbefragungen im Privat- und Firmenkundenbereich sowie Testkäufe durchgeführt. Anhand von Benchmarking und Zeitreihenbetrachtungen werden die Befragungsergebnisse analysiert und bewertet. Anschließend werden entsprechende Maßnahmen mit der Zielsetzung, die Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden zu erhöhen, entwickelt und umgesetzt. Einen besonderen Fokus in der Befragung unserer Kunden richten wir entsprechend unserer Vision, „der meistempfohlene Finanzpartner der Region zu werden“, auf die Bereitschaft unserer Kunden, die Sparkasse Duisburg weiterzuempfehlen.

Kundenbeschwerden geben aus unserer Sicht häufig wichtige Hinweise zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und werden als Chance gesehen, uns kontinuierlich zu verbessern. Aus diesem Grund wurde ein professionelles Beschwerdemanagement installiert, das die Bearbeitung der Beschwerden innerhalb fest definierter Bearbeitungszeiten koordiniert und bei Bedarf entsprechende Verbesserungsimpulse einleitet.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements werden alle Kundenäußerungen analysiert, um potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und das Angebot im Sinne unserer Kunden weiterzuentwickeln. Auch entsprechende Impulse von „Nicht-Kunden“ geben uns wertvolle Hinweise zur Wahrnehmung der Sparkasse Duisburg in der Öffentlichkeit. Im Mehrjahresdurchschnitt werden ca. 200 bis 230 Beschwerden p. a. verzeichnet, was mit Blick auf die Anzahl der Kunden und Geschäftsvorfälle im Branchenvergleich einen niedrigen Wert darstellt. Im Jahr 2020 war ein Anstieg auf knapp 300 Beschwerden zu verzeichnen, der im wesentlichen Reaktionen auf Corona bedingte Maßnahmen (temporäre Stellenschließungen bzw. verkürzte Öffnungszeiten, Lenkung von Kundenströmen zwecks Einhaltung der Sicherheitsabstände) zurückzuführen ist.



Für eine effiziente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist der kontinuierliche Austausch mit den Mitarbeitenden aller Führungsebenen unabdingbar. Wir verwenden hierzu, neben diversen regelmäßigen Abstimmungs- und Feedbackgesprächen, verschiedene Kommunikationskreise und das Intranet Content Management (ICM), in welchem alle relevanten betrieblichen Informationen, Rundschreiben und Arbeitsanweisungen veröffentlicht sind. Darüber hinaus lädt der Vorstand seit 2019 jeweils zu Jahresbeginn zu einer Auftaktveranstaltung ein, um allen Mitarbeitenden eine Gesamtsicht auf das Unternehmen zu vermitteln sowie die Entwicklungen des vergangenen Jahres und die Planungen für das neue Jahr persönlich zu erläutern. Dazu werden auch themenbezogen einzelne Fachbereichsverantwortliche als Vortragende in die Veranstaltung eingebunden. Ergänzend kommuniziert der Vorstand über den sogenannten Vorstandsnewsletter unterjährig und anlassbezogen über aktuelle Themen.

Daneben wird erheblich in die Mitarbeiterzufriedenheit investiert, z. B. durch ansprechende Sozialleistungen, umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten sowie diverse Angebote im Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus wurde mit einer Mitarbeiterbefragung im Jahr 2017 ein fortlaufender Kulturprozess gestartet, der sich begünstigend auf dieses Handlungsfeld auswirken soll. Damit wird auch der positiven Wirkung von zufriedenen und motivierten Mitarbeitenden auf die Kundenzufriedenheit Rechnung getragen. Ein Beispiel für diese Handlungsfelder ist die Einführung des Digitalen Führerscheins. Die digitale Lernplattform mit über drei Jahren fortlaufenden Aktualisierungen vermittelt und erweitert digitales Wissen über das betriebliche Umfeld hinaus und gibt Orientierung im immer schneller werdenden Digitalisierungsprozess.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgern Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte, die neben den klassischen Kriterien einer Geldanlage auch ökologische, soziale und ethische Aspekte berücksichtigen, da das Bedürfnis der Kunden nach Nachhaltigkeit bei der Geldanlage stetig zunimmt. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank bieten wir unseren Kunden solche Anlageprodukte an. Dabei werden diese nach Kriterien für Umweltmanagement (z. B. Klimaschutz, Umweltpolitik), soziale Verantwortung (z. B. Menschenrechte, Sozialstandards in der Lieferkette, Sicherheit und Gesundheit) und Unternehmensführung (z. B. Bestechung und Korruption, Transparenz und Berichterstattung) bewertet. Nicht investiert werden soll in Unternehmen mit Verstößen gegen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Kinderarbeit oder Korruption sowie in Branchen, die den Mindeststandards des Fonds nicht entsprechen.





Der aktuelle Bestand unserer Kunden in nachhaltigen Anlagen teilt sich auf die folgenden Fonds der DekaBank auf:

- Deka-Nachhaltigkeit Aktien (7,75 Mio. Euro)
- Deka-Nachhaltigkeit Renten (36,57 Mio. Euro)

Der Absatz im Fonds „Deka-Nachhaltigkeit Aktien“ lag mit 3,72 Mio. Euro im Jahr 2020 um ca. 129% über dem Absatz des Vorjahres. Im Fonds „Deka-Nachhaltigkeit Renten“ führte eine ca. 18,1%ige Absatzsteigerung zum Vorjahr zu einem Absatz in Höhe von 12,36 Mio. Euro. Darüber hinaus prüfen wir stetig unser Produktangebot von nachhaltigen Anlagemöglichkeiten.

Vor diesem Hintergrund werden wir in 2021 einen eigens für die Sparkasse Duisburg aufgesetzten Fonds „Sparkasse Duisburg Nachhaltigkeit Invest“ auflegen, dessen Portfoliozusammenstellung nachhaltig im Sinne der ESG-Kriterien ist. Des Weiteren beginnen wir in 2020 mit der Vermittlung der digitalen Vermögensverwaltung „Smavesto“, auch hier kann der Kunde sich für ein nachhaltiges Portfolio entscheiden. Aufgrund gesetzlicher Anforderungen im Rahmen der Anlageberatung nimmt das Thema Nachhaltigkeit auch in diesem Bereich eine deutlich stärkere Rolle ein. So werden unsere Kunden bei jeder Beratung explizit gefragt, ob nachhaltige Anlagen für sie wichtig sind.

Die Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten, Unternehmen und bei der öffentlichen Hand ist unabdingbar für das Erreichen aller Klimaziele. Die energetische Modernisierung von privaten, gewerblichen und öffentlichen Gebäuden, ebenso wie die Investitionen in die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz ist eine langfristige Aufgabe, an der wir mit Ausdauer und Engagement arbeiten. In Zusammenarbeit mit der Stadtwerke Duisburg AG bieten wir unseren Kunden in Duisburg und Kamp-Lintfort mit dem Energiespardarlehen besonders zinsgünstige Mittel für energetische Modernisierungsmaßnahmen an. Der demografische Wandel macht große Anstrengungen im Wohnungsbau, aber auch bei der Investition in öffentliche Gebäude notwendig. Ziel ist es, die Barrierefreiheit in Gebäuden zu verbessern und generationengerechtes Wohnen auszubauen. Im Jahr 2020 haben wir an unsere Kunden für die Durchführung von Maßnahmen an der eigenen Immobilie rd. 431 Sparkassen-Modernisierungsdarlehen mit einem Gesamtvolumen von über 10,27 Mio. Euro herausgegeben.

Darüber hinaus haben wir über die NRW.Bank und die KfW-Bankengruppe im Berichtsjahr umweltrelevante Kreditprodukte in Höhe von rd. 30,88 Mio. Euro für die Finanzierung von ökologischen und sozialen Zwecken bereitgestellt sowie rd. 32,02 Mio. Euro für die Modernisierung zu altersgerechtem Wohnen.

Explizit können keine sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen quantifiziert werden, da diese Daten im Rahmen der Durchschaubetrachtung nicht erhältlich sind.

Unsere Mitarbeitenden haben über ein internes betriebliches Vorschlagswesen die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge einzureichen. Die eingereichten Vorschläge werden durch einen internen Bewertungsausschuss gesichtet und bewertet. Vorschläge, die zur Umsetzung kommen, werden prämiert. Zusätzlich zu dieser Möglichkeit der Beteiligung an Innovationsprozessen wurde in 2019 im Rahmen unserer Kulturinitiative ein Ideenmanagement („Ideenkasten“) eingeführt. Diese zentrale Anlaufstelle bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit allgemeine Themen, Themen zu unserem Kulturprozess oder zur Digitalisierung in unserem Kulturbüro zu platzieren, der auch im Berichtsjahr weitergeführt und rege genutzt wurde. Über die Institution des Ideenkastens hinaus, wurde im Rahmen der Neuorganisation der Abteilung Vertriebsmanagement der Sparkasse Duisburg ein Konzept zum Entwicklungs- und Innovationsmanagement aufgestellt, das fortan als Kernaufgabe der Abteilung verankert ist.

Von Oktober 2019 bis März 2020 haben wir bereits zum zweiten Mal an dem branchenübergreifenden Azubi-Projekt „Energie-Scouts Niederrhein“ der niederrheinischen IHK teilgenommen. Die Azubis sollen als Energie-Scouts in ihrem Ausbildungsbetrieb dazu beitragen, Energiesparpotentiale zu erkennen, zu dokumentieren und Verbesserungen anzuregen. So wurden bei der ersten Teilnahme Ende 2018-Anfang 2019 durch unsere Azubi-Gruppe zwei Ideen entwickelt: Zum einen die Möglichkeit einer PenPad-Nutzung im Kassengeschäft, um Vordrucke einzusparen und zum anderen die Nutzung von digitalen Plattformen im internen Unterricht durch unsere Azubis, um Papier einzusparen. Beide Ideen wurden im letzten Jahr bei uns im Haus weiterentwickelt und pilotiert. Die Idee unserer Azubis der zweiten Teilnehmerrunde konnte durch die Corona-Pandemie leider nicht weiterverfolgt werden. Sollte eine Wiederaufnahme der Idee (Bildung von internen Fahrgemeinschaften) möglich sein, wird dies durch die Gruppe in Abstimmung mit dem Personalbereich erfolgen.

Im Berichtsjahr wurden keine neuen internen Projekte mit Bezug zum Nachhaltigkeitsaspekt durchgeführt.

In unserem bereits seit 2015 laufenden Vertriebswege- und Standortprojekt werden insbesondere im Zuge der Realisierung von Umbauten bestehender Geschäftsstellen und bei Neubauten, Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Dazu gehören u. a. der Einsatz von LED-Beleuchtung mit Zeitsteuerung und Dimmbarkeit, die Installation moderner Lüftungs- und Klimaanlage mit Wärmerückgewinnung und bei Neubauten eine Steigerung der Flächeneffizienz durch Reduzierung der Flächen auf das notwendige Maß, der Einsatz von Fernwärme und die Anlage von Gründächern. Für die Wahl unserer Neubaugrundstücke war ein guter ÖPNV-Anschluss Voraussetzung. Mit der Einrichtung von Duschen für Mitarbeiter und verschließbaren Fahrradräumen unterstützen wir den verkehrspolitischen Wandel hin zu einer CO<sub>2</sub>-armen Mobilität aktiv.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### *Leistungsindikator EFFAS E13-01*

*Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr.*

Die Verbesserung von eigenen Finanzprodukten hinsichtlich ihrer Energieeffizienz ist nicht möglich.



*Leistungsindikator EFFAS V04-12*

*Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes.*

Wir bemühen uns, den Nachhaltigkeitsgedanken kontinuierlich im eigenen Unternehmen, aber auch bei allen beteiligten Akteuren umzusetzen bzw. einzusetzen, so dass sich der Gedanke im Tagesgeschäft, bei der Modellierung von Arbeitsabläufen, in der Angebotsentwicklung von Gesundheitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden usw. wiederfindet. Eine Ermittlung in Geldeinheiten erfolgt nicht.

## 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.*

Die Optimierung des ökologischen Fußabdrucks der Sparkasse haben wir in der jährlich überprüften und durch den Vorstand verabschiedeten Geschäftsstrategie unseres Hauses fest verankert. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit berichtet mittels seiner Sitzungsprotokolle der Geschäftsführung situativ über den Stand der Umsetzung.

In der eigenen Geschäftstätigkeit sehen wir aktuell keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten.



Das Konzept zum Umgang mit Umweltbelangen umfasst zwei Säulen:

1. **Eigene Geschäftstätigkeit:** Bei einem Finanzdienstleister ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen im Vergleich mit dem produzierenden Gewerbe von eher untergeordneter Bedeutung. Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit werden primär Papier und Energie als Ressourcen verbraucht. Bezüglich der Reduzierung des Papierverbrauchs wurden in der Vergangenheit diverse Maßnahmen umgesetzt, z. B. durch Migration des internen Informationsaustauschs auf elektronische Medien, Verzicht auf Durchschriften bei Kundenanschriften ohne vertragliche Inhalte, Anschaffung geeigneter Druckergeräte für beidseitige Ausdrücke (hierdurch allein Reduzierung des Papierverbrauchs von 12 Mio. auf 8 Mio. Blatt) sowie Einführung und Forcierung des Elektronischen Postfaches bei Online-Banking-Kunden zur dauerhaften elektronischen Ablage der bisher papiergebundenen Kontoauszüge bzw. sonstigen Mitteilungen. Die Online-Banking-Quote bei unseren Privatkunden liegt bei 60,1 %, von denen bereits 87,6 % das Elektronische Postfach und 83,1 % den Elektronischen Kontoauszug nutzen. Bei unseren Geschäftskunden liegt die Online-Banking-Quote bei 73,9 %, von denen 74,1 % das Elektronische Postfach und 48,7 % den Elektronischen Kontoauszug nutzen (Zahlen per Stand 03.01.2021). Wir verwenden bereits seit Jahren umweltverträgliches Papier.
2. **Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen:** Wir sind uns dessen bewusst, dass Kredit- und Anlageentscheidungen ökologische Auswirkungen haben können. Daher unterstützen wir beispielsweise die energetische Sanierung von Wohneigentum durch den Einsatz von Förderkrediten (siehe Kriterium 10). Bei Baumaßnahmen werden Aufträge an Unternehmen in der Region vergeben, die die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland erfüllen müssen. Bei den Eigenanlagen (Depot A) achten wir auf Basis der vorliegenden Informationen darauf, schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umweltbelange zu vermeiden.

Über die aktuellen Verbräuche von Energie und Papier (Entsorgungsmenge im Rahmen der Abfallwirtschaft) wird unter den Leistungsindikatoren zu 11 und 12 berichtet.

## 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.*

In 2015 wurde erstmalig ein Energie-Audit auf Grundlage des Gesetzes über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt. Hierbei untersuchte ein externer Prüfer die Energieverbräuche und deren größte Treiber. Ein Ergebnis des Audits ist ein Katalog mit Maßnahmen, um den Energieverbrauch künftig weiter zu reduzieren. In 2019 wurde ein Folgeaudit mit dem nachfolgend aufgeführten Ergebnis durchgeführt: „Im Rahmen einer übergreifenden energetischen Gesamtbewertung ist die Sparkasse Duisburg als gut zu bewerten. Alle Bereiche, in denen ein direkter Einfluss besteht, werden heute bereits effizient bis sehr effizient betrieben oder befinden sich derzeit in der Umrüstung.“ Ungeachtet des guten Ergebnisses wurden hausintern Maßnahmen erarbeitet, mit denen wir unsere Verbräuche noch weiter optimieren können (z. B. Temperaturanpassung in Serverräumen, Austausch elektrischer Endgeräte sowie die weitere Umstellung auf LED).

Ergänzend wird bereits seit mehreren Jahren ein Energieberater eingesetzt, der u. a. Vertragsverhandlungen mit Stromanbietern führt, ein Energiemanagement-System zur besseren Transparenz der Energieverbräuche aufgebaut hat, für die Kontrolle und Früherkennung von Spitzenlasten zur Vermeidung von Fehlverbräuchen zuständig ist oder zur Umstellung auf verbrauchsgünstige Leuchtmittel riet. Weitere Maßnahmen zu Optimierungsmöglichkeiten sind in Planung.

In 2010 haben wir an dem Projekt „Ökoprofit Duisburg“ teilgenommen. Das Projekt trägt dazu bei, auf lokaler Ebene die Luftbelastung zu senken und den Klimaschutz zu fördern. In diesem Zusammenhang konnten, z. B. durch die Installation von Bewegungsmeldern im Parkhaus für Mitarbeitende, 10.000 KW / h Strom eingespart werden. Im Rahmen der Ökoprofit-Kampagne stehen zusätzlich Themen wie die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zum Energiesparen und Lüftungsverhalten im Fokus.

Wir lassen Briefsendungen durch die Deutsche Post AG (DPAG) zustellen. Dabei nimmt die Sparkasse Duisburg an den CO<sub>2</sub>-neutralen Programmen GoGreen bzw. Service GoGreen Regional CO<sub>2</sub> teil. Die durch den Brieftransport entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden nach einem internationalen Standard ermittelt und bilanziert. Zum Ausgleich investiert die DPAG in internationale Klimaschutzprojekte bzw. in den regionalen Ausbau der Elektromobilität für die Zustellung von Sendungen. Für das Jahr 2019 haben wir insgesamt 44,41 Tonnen CO<sub>2</sub>e (die CO<sub>2</sub> – Äquivalente für den Emissionsausgleich beinhalten neben Kohlenstoffdioxid weitere Treibhausgase) durch klimaneutrale GoGreen Produkte und Services ausgeglichen. Zahlen für das Berichtsjahr liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht vor.

Im Rahmen des Umbaus des Verwaltungsgebäudes Kuhlenwall-Karree wurden diverse energieeinsparende und -effizienzverbessernde Maßnahmen (Dachbegrünung, Dämmung, Energiesparfenster, Vermeidung aufwendiger Klimatechnik) umgesetzt. Dies führte zu annähernd 50 % Energieeinsparungen im Vergleich zum ursprünglichen Bauzustand. Der Gesamtverbrauch dieses Gebäudes ist im Jahr 2018 – unter anderem durch die Reduzierung von Leuchtmitteln und die Umrüstung der verbliebenen Leuchtmittel auf LED – im Vergleich zum Vorjahr um 70.000 KW/h gesunken. In 2019 ist der Verbrauch in diesem Gebäude um weitere 33.000 KW/h gesunken. Hauptgrund für die gesunkenen Verbrauchszahlen ist die Umrüstung auf LED in der Tiefgarage.

Ziel bei zukünftig anstehenden Baumaßnahmen ist, die Vorgaben aus der Energieeinsparverordnung möglichst zu übertreffen. So wurden und werden im Rahmen von durchgeführten bzw. anstehenden Umbaumaßnahmen die Leuchtmittel auf LED umgerüstet. Durch die umfangreichen Umbaumaßnahmen der Geschäftsstelle Hochfeld im Jahr 2019 konnte der Energieverbrauch dieser Geschäftsstelle um ca. 30 % reduziert werden.

Im Sommer 2017 wurde das erste Elektrofahrzeug als Dienstwagen (als eins von insgesamt sechs Poolfahrzeugen) angeschafft. Die erworbenen Erfahrungswerte mit diesem Elektrofahrzeug haben uns dazu bewegt, nach Ablauf der Leasingverträge im Laufe des Jahres die nach einer Reduzierung verbliebenen drei Poolfahrzeuge auch als Elektrofahrzeuge auszugestalten. Zusätzlich wurde ein Vorstandsdienstwagen ebenfalls durch ein Elektrofahrzeug ersetzt. Ein weiteres Vorstandsfahrzeug ist als Hybrid in Bestellung. Entsprechende Ladesäulen in der Tiefgarage, wurden ebenfalls installiert. Gleichzeitig wurde der Stromvertrag für den Hauptstellenbereich auf Grünstrom umgestellt.

Die Möglichkeit der Installation einer Energieerzeugungsanlage auf den Gebäuden Kuhlenwall und Hauptstelle wurde durch eine Fachfirma geprüft. Aufgrund der Beschaffenheit der Dachflächen (Flachdach, Gebäudehöhe, Teildächer auf verschiedenen Etagen, andere Dachaufbauten) würde sich die Installation nur sehr schwierig und kostspielig umsetzen lassen, so dass das Kosten-Nutzen Verhältnis dabei nicht gegeben wäre.



Im Hinblick auf die zwei unter Kriterium 11 angeführten Säulen bei den Umweltbelangen werden folgende Ziele verfolgt:

1. Zukünftig wird erwartet, dass der Papierverbrauch sich vor dem Hintergrund der Entwicklungen aus der Digitalisierung kontinuierlich reduziert. Ein weiteres Ziel in diesem Bereich ist die Reduzierung von Energieverbräuchen. Beispielsweise wird durch geeignete stromsparende Ersatzbeschaffungen das Ziel verfolgt, den Stromverbrauch nachhaltig zu senken. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Stromverbrauch um weitere 60.000 KW/h reduziert werden. Im Zuge der weiteren Umsetzungen des Standortkonzeptes wird sich der Stromverbrauch vermutlich in den kommenden Jahren weiter deutlich reduzieren. Parallel besteht die Absicht den Anteil erneuerbarer Energien aktiv zu erhöhen. Zukünftig sollen weitere geeignete Maßnahmen und ein praktikables Reporting erarbeitet werden, um das vom Vorstand gewünschte mittelfristige Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität im Jahr 2035 zu erreichen.
2. Im Kundengeschäft ist es unser Ziel, die Kundenzufriedenheit zu steigern. Hierzu ist ein ausreichendes Angebot von nachhaltigen Produkten erforderlich. Im Einlagenbereich werden wie bereits beschrieben aktuell diverse Nachhaltigkeitsfonds der Deka angeboten. Im Kreditgeschäft wird das Angebot der Förderprogramme der KfW bzw. NRW-Bank sowie unsere hauseigene Kooperation mit den Stadtwerken Duisburg weiterhin aktiv vorgestellt.

Durch die Umrüstung einer Tiefgarage auf LED-Beleuchtung konnte eine Einsparung von ca. 100.000 kW/h erzielt werden. Weitere LED-Umrüstungen sind für 2021 und 2022 geplant.

Im Bereich der Nutzung der erneuerbaren Energien wurde im Jahr 2020 bereits 250.000 kW/h Verbrauch auf „europäische Wasserkraft“ umgestellt. Für 2021 sind weitere 900.000 kW/h geplant.

In unserer eigenen Geschäftstätigkeit sehen wir aktuell keine wesentlichen Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten. Die eingesetzten wesentlichen Ressourcen sind Gebäude (Service-/Beratungsräume und Büros), Energie, EDV sowie Transport- und Druckleistungen, die keine betriebsspezifischen Besonderheiten beinhalten, sondern branchenunabhängig angeboten und nach europäischen Standards produziert werden. Die unter diesem Kriterium genannten Maßnahmen werden u. a. auch im Hinblick auf mögliche ökologische Auswirkungen durch unseren internen Fachbereich – teilweise auch in Zusammenarbeit mit externen Partnern – beleuchtet und bewertet und im Anschluss dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt. Der Verbrauch natürlicher Ressourcen – im Vergleich zum produzierenden Gewerbe – spielt bei einem Finanzdienstleister eher eine untergeordnete Rolle (siehe Ausführungen unter Kriterium 11). Wir sind uns dessen bewusst, dass Kredit- und Anlageentscheidungen ökologische Auswirkungen haben und damit Risiken beinhalten können. Weitere Ausführungen zu diesem Aspekt sind unter Kriterium 11, Unterpunkt 2 dokumentiert. Ausblickend ist festzuhalten, dass vor dem Hintergrund des seitens der EU-Kommission vorbereiteten Maßnahmenplans für ein nachhaltiges Finanzwesen bereits erste Planungen eingeleitet wurden, die angekündigten Rahmenbedingungen für die hausinternen Systeme (z. B. Depot A-Steuerung) zu adaptieren bzw. die Geschäftsausrichtung im Kreditgeschäft – soweit erforderlich – nachzujustieren. Eine dezidierte Risikoanalyse liegt nicht vor, weil dies für uns als Kreditinstitut – und damit als nicht-produzierendes Unternehmen – von untergeordneter Bedeutung ist.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

### *Leistungsindikator EFFAS E04-01*

#### *Gesamtgewicht des Abfalls.*

Das Gesamtgewicht des Abfalls kann nicht ermittelt werden, da die Abrechnung des Entsorgers nicht über das Gewicht, sondern über das Volumen erfolgt. Für die Entsorgung des Abfalls der Sparkasse Duisburg wurde seitens des Entsorgers ein Volumen von 422 Kubikmetern in Rechnung gestellt.

### *Leistungsindikator EFFAS E05-01*

#### *Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird.*

Der Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird, kann bisher nicht vollständig ermittelt werden. Der Papierabfall wird über dritte Unternehmen nach ordnungsgemäßer Vernichtung recycelt.

### *Leistungsindikator EFFAS E01-01*

#### *Gesamter Energieverbrauch.*

Wir haben vor mehr als 10 Jahren nahezu das gesamte Immobilienportfolio veräußert und die für den Geschäftsbetrieb relevanten Gewerbeflächen zurück gemietet. Insofern sind wir jetzt in der Mieterrolle und müssen unsere tatsächlichen Wärmeverbrauchskosten den uns zugestellten Nebenkostenabrechnungen des Eigentümers entnehmen, die nach gesetzlichen Vorgaben erst bis zum 31.12. des Folgejahres zugestellt werden müssen. Stromverbräuche können als direkter Kunde der Energieversorger weiterhin zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Insoweit beinhalten die nachfolgend reporteten Verbräuche diesbezüglich die jeweiligen Vorjahreswerte.

Der Stromverbrauch in 2020 betrug 4,38 Mio. KW/h (2019: 4,44 Mio. KW/h).

## 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.*

Als größte Emissionsquellen der Sparkasse Duisburg wurden Gebäudeheizungen, Stromverbrauch, Dienstwagen sowie der Papierverbrauch identifiziert. Zur generellen Senkung des Emissionsausstoßes sind hierzu bereits einige Ziele erfasst worden. Die bisher von uns angestoßenen Maßnahmen wurden bereits unter dem Kriterium 12 dargestellt.

Bisher erfolgt keine Erfassung der gesamten THG-Emissionen. Insofern sind keine quantitativen Ziele gesetzt und noch nicht über Bezugsgrößen entschieden worden. Gleichwohl sind wir bestrebt, den Anteil an erneuerbaren Energien zu erhöhen und mittelfristig CO<sub>2</sub>-Neutralität erreichen zu können.

Im Jahr 2021 ist eine THG Erhebung geplant. Auf dieser Grundlage werden konkrete Ziele abgeleitet. Hinsichtlich der bisher erreichten Verbesserungen, insbesondere Stromverbrauch, wird auf Kriterium 12 verwiesen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator EFFAS E02-01  
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3).*

Bisher erfolgt keine Erfassung der THG-Emissionen.

## 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.*

Unsere Mitarbeitenden sind für uns die wichtigste Ressource. Sie bilden durch ihre qualifizierte und engagierte Leistung die Basis für unser Erfolgsmodell. Eine wesentliche Aufgabe einer nachhaltigen Personalarbeit ist daher, die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu stärken. Vor diesem Hintergrund ergibt sich ein dauerhaft zu verfolgendes Gesamtkonzept für Arbeitnehmerbelange, das die Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, Gleichstellung und Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, lebenslanges Lernen/Qualifizieren, Gesundheitsförderung sowie die Achtung der Menschenrechte beinhaltet. Die einzelnen Bestandteile des Konzepts werden regelmäßig, mindestens aber jährlich auf ihre Wirkung und Akzeptanz bei der Arbeitnehmerschaft evaluiert. Zuständiges Vorstandsmitglied für den Bereich Personal ist der Vorsitzende des Vorstands, wodurch auch die Wertigkeit der Arbeitnehmerbelange seitens der Geschäftsleitung sichtbar wird. Aufgrund der direkten Unterstellung des Bereichs ist der Vorstand kontinuierlich über die Entwicklungen informiert und kann gegebenenfalls aktiv eingreifen.

Als regional tätiges, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und dem deutschen Arbeitsrecht. Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet.

Die Rahmenbedingungen und Ziele unseres Handelns sind in unserer Geschäftsstrategie sowie unserem Leitbild verschriftlicht. Wir handeln respektvoll und engagiert und betrachten unsere Fokusthemen nach den Grundsätzen des Management-Kreislaufs. Dies zeigt sich z. B. im Rahmen des lebenslangen Lernens durch unser umfangreiches Fortbildungsangebot, welches jährlich an den Belangen unserer Mitarbeitenden und der Sparkasse ausgerichtet und qualitätsgeprüft wird. Hier ist unser Ziel, die fachliche und vertriebliche Qualifikation unserer Mitarbeitenden deutlich zu steigern.

Unser Bestreben ist die Beibehaltung der niedrigen externen Fluktuationsquote. Hier setzen wir als familienfreundliches Unternehmen auf einen Konzeptmix verschiedenster Maßnahmen, wie z. B. die individuelle Betreuung unserer Mitarbeitenden in allen Lebenslagen, die Erhaltung und Förderung der Gesundheit durch Betriebssportgruppen sowie die Begleitung in Veränderungsprozessen.



So werden die Interessen der Mitarbeitenden durch den Vorstand, den Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv vertreten. Unterstützung leisten auch die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte. Über die betriebliche Mitbestimmung hinaus wird auf eine werte- und teamorientierte Führungskultur geachtet. Mit einer in 2017 durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurde ein Kulturprozess gestartet, der sich begünstigend auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken soll. Dieser Prozess wird unter Einsatz signifikanter Mitarbeiterressourcen fortlaufend positiv begleitet und gestaltet. Seit 2018 werden diverse Kulturinitiativen durchgeführt, deren Ergebnisse zum Teil schon umgesetzt wurden bzw. sich in der Erarbeitungs-/Umsetzungsphase befinden. Im Herbst 2019 wurde eine erneute Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse dieser zweiten Befragung werden in den fortlaufenden Kulturprozess implementiert. Für den Herbst 2021 ist erneut eine Mitarbeiterbefragung geplant.

Unsere Mitarbeitenden sind über das Intranet bzw. das Unternehmenshandbuch (ICM) über die Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert.

Darüber hinaus kann sich jeder Beschäftigte im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens aktiv an unserer Entwicklung beteiligen. So haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit eigenen Ideen konstruktiv an dem Prozess und der Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens mitzuwirken.

Wesentliche Risiken werden in diesem Segment nicht gesehen, auch da der MaRisk-Compliance-Beauftragte („Chief Risk Officer“) in seiner jährlichen Berichterstattung eine funktionierende Compliance-Kultur in Verbindung mit dem Bestehen angemessener und wirksamer arbeitsordnender Regelungen zur Einhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben bestätigt hat.

Wir beschränken uns auf die Einhaltung nationaler Standards, da weder Auslandsstandorte noch internationale Tätigkeitsfelder bestehen.

In der Gesamtbetrachtung werden alle gesetzlichen Anforderungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten erfüllt bzw. teilweise übererfüllt. Als Messgröße wird die Mitarbeiterzufriedenheit anhand von 17 definierten Kulturdimensionen im Rahmen von 2-jährig stattfindender Mitarbeiterbefragungen ermittelt. Dabei konnte im Jahr 2019 auf einer Skala von 0 bis 5 ein Durchschnittswert von 3,8 (3,7 in 2017) erreicht werden. Ziel ist es bei der nächsten geplanten Befragung im Jahr 2021 eine Steigung um mindestens 0,1 zu erzielen.

## 15. Chancengerechtigkeit

*Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.*

Verlässliche und auf Dauer angelegte Beschäftigungsperspektiven für die Mitarbeitenden sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und kompetente Betreuung der Kunden ruht. Die Mehrzahl unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte leben im Geschäftsgebiet.

Unsere Beschäftigten werden gemäß dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-S) bezahlt, in dem u. a. die Arbeitszeiten, Urlaubstage sowie die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Vor Ort bilden wir konsequent Mitarbeitende aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich weiter. Die Ausbildungsquote in Vollzeitäquivalenz betrug in 2020 7,59 %. Es ist unser Ziel, möglichst viele Auszubildende nach ihrer erfolgreichen Abschlussprüfung in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Daher investieren wir bewusst und fortlaufend in die Qualität unserer Ausbildung. Bei der Begleitung und Übernahme unserer Auszubildenden haben wir hohe Maßstäbe für alle Beteiligte. Die Entwicklung der Auszubildenden wird z. B. transparent durch kontinuierliche Beurteilungen in der Praxis und durch Prüfungsnoten. Erneut haben wir unser Ziel erreicht und allen Auszubildenden wurde im Berichtsjahr nach dem Abschluss der Ausbildung die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angeboten. Sowohl die Leistungen in der beruflichen Praxis als auch die fachliche Qualifikation haben unsere hohen Ansprüche erfüllt. Da sowohl aus unserer Sicht als auch aus Sicht unserer Arbeitnehmer langfristig angelegte Beschäftigungsverhältnisse vorteilhaft sind, werden Arbeitsverträge – bis auf wenige Einzelfälle in Verbindung mit dem Ausbildungsende – grundsätzlich unbefristet geschlossen.

Durch das umfangreiche Angebot an Weiterbildungen für alle Mitarbeitende, vielseitige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gute Sozialleistungen positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber in der Region. Die Stärkung des Zusammenhalts unterstützen wir durch verschiedene Maßnahmen wie z. B. günstigere Konditionen bei den eigenen Produkten, übertarifliche leistungsorientierte Sonderzahlungen, finanzielle Zuwendung für Freizeitaktivitäten zur Unterstützung von Teambuilding-Prozessen, Sonderzahlungen anlässlich von Hausjubiläen, eine Hauszeitschrift oder die Förderung von Betriebssportgruppen. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer zeigt sich in der langjährigen Verbundenheit unserer Mitarbeitenden. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt ca. 23 Jahre.

Unsere Mitarbeitenden werden nach den Regelungen des TVöD-S vergütet. Neben dem fixen Tabellenentgelt wird auf Basis der zugrundeliegenden Dienstvereinbarungen die tarifliche Sparkassenonderzahlung (SSZ) gezahlt. Die bisher bestehenden außertariflichen Vergütungsbestandteile wurden im Jahr 2020 zur Erfolgsbeteiligung für unmittelbar im Vertrieb tätige Mitarbeitende zusammengefasst. Das neue System steht in Einklang mit der Vergütungsstrategie als Bestandteil unserer Geschäfts- und Risikostrategie und unterstützt die nachhaltige Zielerreichung und Entwicklung unserer Sparkasse.



Daneben erhält ein Teil der Mitarbeitenden eine zielorientierte variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Diese Prämien stellen den einzigen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar. Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeitenden gemessen werden. Der leistungsorientierte, variable Gehaltsbestandteil ist im Verhältnis zum Gesamtgehalt eher unbedeutend. Damit werden insbesondere Fehlanreize bei Mitarbeitenden mit Vertriebsaufgaben vermieden. Das System wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind für alle Beschäftigten unseres Hauses verpflichtend. Eine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Identität, politischen Ansichten oder einer Behinderung widerspricht unseren Prinzipien und wird konsequent unterbunden. Ausdrücklich hat sich der Vorstand im Rahmen eines Verhaltenskodex zu diesen Prinzipien bekannt. Obwohl keine gesetzliche Verpflichtung besteht, ist durch die jeweilige Führungskraft einmal jährlich zu veranlassen, dass unsere Mitarbeitenden diese Prinzipien erneut zur Kenntnis nehmen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen, weswegen wir uns für familiengerechte Arbeitsbedingungen mit großer Überzeugung engagieren. Die erreichte Teilzeitquote von rund 35 % der Gesamtbelegschaft belegt die familienfreundliche Ausrichtung. Wir fördern in unserem Haus eine Kultur der Kollegialität, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil der teamorientierten Arbeitsorganisation ist. Durch das Schaffen geeigneter Voraussetzungen wird den Mitarbeitenden ermöglicht, ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Damit wird auch unser Ziel verfolgt, den Anteil der Frauen im Bereich der Führungskräfte und qualifizierten Fachkräfte zu erhöhen. Unsere Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt sich ausschließlich mit der Realisierung der Chancengleichheit in unserem Hause und ist für diese Tätigkeit freigestellt worden. Die Maßnahmen, Ergebnisse und Zielerreichungen werden regelmäßig im Rahmen der Berichterstattung analysiert und kommuniziert. Der Gleichstellungsplan wird derzeit neu konzipiert und in 2021 verabschiedet. Dabei werden konkrete Ziele, z. B. von Frauen in Führungspositionen festgelegt.

Die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen wir insbesondere durch flexible Arbeitszeitregelungen und Teilzeitarbeit, wodurch die Mitarbeitenden den Grad ihres Engagements je nach Lebenssituation im Einklang mit den betrieblichen Belangen frei wählen können. Wir bieten unseren Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation Teilzeitvereinbarungen an, die über die Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinausgehen. Zusätzlich haben wir in 2019 die Möglichkeit des Mobilien Arbeitens als Form flexibel gestaltbarer Arbeit noch weiter ausgebaut, die es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitsleistung an einem anderen Ort als dem üblichen betrieblichen Arbeitsplatz (z. B. zu Hause) zu erbringen.

Weiterhin gibt es seit Jahren das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), sodass Mitarbeitenden nach schwerwiegenden Erkrankungen langsam bzw. ihrem jeweiligen Leistungsvermögen entsprechend wieder in den Arbeitsalltag integriert werden.

Zunehmend an Bedeutung gewinnt die Unterstützung der Beschäftigten, die sich um die Pflege von älteren Angehörigen und / oder die Pflege von behinderten Familienangehörigen kümmern. So können sich Beschäftigte nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz bis zu sechs Monate beurlauben lassen.

## 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.*

Der demographische Wandel ist ein umfangreiches Thema, das auch unser Haus in besonderem Maße betrifft. Auf Grund der gesellschaftlichen Veränderungen ist ein nachhaltiges Personalmanagement unabdinglich. Darüber hinaus ist die Integration von Migranten über Langzeitpraktika eine wichtige Maßnahme, um den Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und diese im optimalen Fall sogar über eine Ausbildung im Betrieb zu integrieren. Eine beispielhafte Maßnahme ist hier das vierwöchige Sprachpraktikum in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Für uns ist es von großer Bedeutung, junge Menschen auszubilden und ihnen anschließend ein festes Beschäftigungsverhältnis anzubieten, um weiterhin qualifizierte Fachkräfte im Unternehmen zu binden (siehe auch Ausführungen zu Kriterium 15).

Darüber hinaus sind wir uns der Bedeutung eines umfangreichen Gesundheitsmanagements bewusst. Neben einer betriebsärztlichen Betreuung sind verschiedene Angebote zur Förderung der Gesundheit, wie beispielweise das Angebot von Gripeschutzimpfungen oder Seminarangebote zum Thema Resilienz, vorhanden. In Ergänzung existiert ein großes Angebot an Betriebssportgemeinschaften, die durch uns auch finanziell unterstützt werden. Darüber hinaus überprüfen wir gemeinsam mit unserem Personalrat regelmäßig unser Gesundheitsmanagement, um weitere Angebote zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu prüfen und diese dem Vorstand vorzustellen und im Anschluss aufzunehmen. Seit 2016 steht den Mitarbeitenden bei psychischen Handlungsfeldern eine ausgebildete Heilpraktikerin Psychotherapie zur Verfügung, welcher das betriebliche Umfeld aufgrund ihrer branchenspezifischen Vorkenntnisse bekannt ist.

Konkrete Zielsetzungen bezüglich der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassung an die demographische Entwicklung unserer Mitarbeitenden wurden zum jetzigen Zeitpunkt nicht vereinbart. Unter Kriterium 15 finden sich einige Aspekte, wie z.B. flexible Arbeitszeitregelungen, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) oder die mögliche Beurlaubung nach dem Pflegezeitgesetz, die wir unseren Mitarbeitenden bereits anbieten.

Wesentliche Risiken werden in diesem Segment nicht gesehen (siehe Ausführungen zu Kriterium 14).



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### *Leistungsindikator EFFAS S03-01*

*Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).*

unter 20	13	Mitarbeitende
20 bis unter 30	161,25	Mitarbeitende
30 bis unter 40	151,50	Mitarbeitende
40 bis unter 50	204,95	Mitarbeitende
50 bis unter 60	349,50	Mitarbeitende
60 und älter	107,55	Mitarbeitende

### *Leistungsindikator EFFAS S10-01*

*Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl.*

Anzahl Mitarbeitende gesamt: 987,74 VZÄ

Anzahl Mitarbeiterinnen: 562,48 VZÄ

Dies entspricht 56,95 %.

### *Leistungsindikator EFFAS S10-02*

*Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen.*

Anzahl Führungskräfte gesamt: 100,35

Anzahl Mitarbeiterinnen: 16,75

Dies entspricht 16,69 %.

### *Leistungsindikator EFFAS S02-02*

*Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.*

Die durchschnittlichen Weiterbildungskosten betragen in 2020 767,94 Euro pro VZÄ und haben sich im Bezug zum Vorjahr um über 130,00 Euro pro VZÄ erhöht. Darüber hinaus werden eigene Mitarbeitende als Trainer in der Personalentwicklung eingesetzt.

## 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 Achtung der Menschenrechte gehört für uns zu den Grundwerten. Auch über die Achtung der Menschenrechte bei Arbeitnehmerbelangen hinaus, lehnen wir Zwangs- und Kinderarbeit grundsätzlich ab. Um größtmöglichen Einfluss auf die Achtung der Menschenrechte zu haben, werden Aufträge an regionale Unternehmen, in der Regel kleinerer und mittlerer Größe, vergeben. Häufig handelt es sich bei den Auftragsnehmern um Kunden unseres Hauses, mit denen bereits viele Jahre vertrauensvoll zusammengearbeitet wird, deren Lieferantenkette typischerweise ebenfalls im Inland endet und deren Geschäftsgebaren erkennbar mit den Werten des Hauses übereinstimmt. Von der Einhaltung rechtlicher Normen durch diese Unternehmen wird insoweit ausgegangen.

Bei der Begründung einer Geschäftsbeziehung holen wir uns – neben der Identifizierung der Geschäftsperson des Unternehmens – Informationen über Zweck und Art der angestrebten Geschäftsbeziehung ein. Sollten sich dabei Hinweise auf erkennbare rechtswidrige Handlungen ergeben, wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt. Im Zweifel kann das Ergebnis der Überprüfung zur Ablehnung einer Geschäftsverbindung führen. Daneben werden im Rahmen der gesetzlichen Pflichten zum Thema Geldwäsche auch Verdachtsanzeigen an die zuständigen Behörden weitergegeben, was bei entsprechender Rückmeldung der Behörden zum Abbruch der Geschäftsverbindung führen kann. Dabei findet auch der Aspekt der Achtung der Menschenrechte Berücksichtigung.

Ein Konzept zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen bzw. eine entsprechende Risikoanalyse besteht nicht. Dies ist vor der dargestellten Ausgangslage für die nähere Zukunft auch nicht geplant. Aufgrund der Tatsache, dass keine menschenrechtlichen Risiken identifiziert werden, folgt auch keine Messung derselben. Aufgrund der bereits beschriebenen Aspekte werden die Einflussmöglichkeiten als nicht vorhanden eingeschätzt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

### *Leistungsindikator EFFAS S07-02 II*

*Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind.*

SA 8000 beruht auf der UN-Menschenrechtserklärung, den Konventionen der International Labour Organisation, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen zur Förderung sozialer Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte und anderen internationalen Menschenrechten und Arbeitsnormen sowie nationalem Arbeitsrecht.

Ausgehend von der Tatsache, dass wir ausschließlich in Deutschland Geschäfte betreiben, auch keine auswärtigen Lieferanten haben und darüber hinaus eng in das deutsche Tarifrecht eingebunden sind, wird davon ausgegangen, dass wir die Social Accountability-Kriterien nach SA 8000, einem internationalen Standard zur sozialen Verantwortung, erfüllen. Auf eine Zertifizierung wurde daher verzichtet.

## 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.*

Sowohl unsere Geschäftstätigkeit als auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Ziel dabei ist, die Lebensqualität im Geschäftsgebiet fortwährend zu erhöhen. Aus diesem Leitsatz entwickelt sich das Konzept für die Sozialbelange.

1. Unser gesamtes Gemeinwohl-Engagement für das Jahr 2020 beträgt rd. 3,5 Mio. Euro. Diese „Bürgerdividende“ zur Förderung von sozialen, kulturellen und sportlichen Maßnahmen in unserem Geschäftsgebiet im Berichtsjahr besteht u. a. aus Spendenmitteln in Höhe von 0,9 Mio. Euro, Mitteln aus dem PS-Zweckertrag in Höhe von 1,1 Mio. Euro und Zuführungen zu Stiftungen in Höhe von 0,55 Mio. Euro. Mehr als die Hälfte der Stiftungsmittel wurde für die Bereiche Soziales und Bildung verwendet, wobei die Mittelverwendung durch die stiftungseigenen Gremien entschieden wird.

Die in den Vorjahren an dieser Stelle ausgewiesene Gewinnausschüttung von 2,235 Mio. Euro konnte in 2020 nicht geleistet werden. Ursächlich dafür ist, dass die Bankenaufsicht allen deutschen Kreditinstituten mit Blick auf die Covid-19-Pandemie und die möglichen Folgen bei Kreditausfällen Ausschüttungen aus dem Jahresgewinn untersagt hat. Der Betrag ist allerdings für diesen Zweck weiterhin reserviert und wir gehen von einer Nachholung der Ausschüttung zu einem späteren Zeitpunkt aus.

2. Zur dauerhaften Sicherung von Wohlstand für alle Bevölkerungsschichten ist neben einem verlässlichen Zugang zu Finanzdienstleistungen auch der Aufbau und Erhalt von Finanzkompetenz in allen privaten Haushalten erforderlich. Durch Förderung der Finanzbildung in der Bevölkerung sollen möglichst alle Menschen in die Lage versetzt werden, ihr Leben selbstbestimmt gestalten zu können. Dazu bieten wir allen Altersgruppen auf unterschiedliche Lebensphasen zugeschnittene Informationsangebote, Services und Beratungen an. Die Angebotspalette richtet sich von Kindern und Jugendlichen über junge Familien bis hin zu Menschen, die in Notsituationen geraten sind und Hilfe bei der Bewältigung von Finanzproblemen benötigen. Wir bekennen uns zu unserem Bildungsauftrag und unterstützen Schulen und andere Bildungsträger im Geschäftsgebiet bei der Wirtschaftserziehung. Um junge Menschen handlungsorientiert mit der Funktionsweise der Wirtschaft vertraut zu machen, bieten wir ihnen die Möglichkeit zur Teilnahme am Planspiel Börse bei den konzeptionsbedingt nachhaltigen Geldanlagen besonders im Fokus stehen. Das Spiel wurde von Börsenfachleuten in enger Zusammenarbeit mit Pädagogen entwickelt. Anschaulich und spielerisch bekommen die Teilnehmer Antworten auf wichtige Fragen zum Wirtschaftsgeschehen: Wie hängen Konjunkturerwicklung und Kapitalmärkte zusammen? Was sind nachhaltig orientierte Geldanlagen? Warum ist Nachhaltigkeit so wichtig? Für die Ausrichtung auf nachhaltig orientierte Geldanlagen wurde das Planspiel Börse von der Deutschen UNESCO-Kommission als offizielles Projekt der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.
3. Unser gesellschaftliches Engagement zeigt sich ebenfalls im Angebot von Praktikumsplätzen für Schüler und Studenten, so dass sie Einblicke in die Bankenbranche erhalten und praktische Erfahrungen sammeln können. Zusätzlich engagieren wir uns im Bereich der Übernahme von Stipendien, wobei die Studienfächer der Stipendiaten häufig aber nicht zwangsläufig im Kontext zur Finanzbranche stehen: Insgesamt vergeben wir fünf Stipendien an der Universität Duisburg/Essen und zwei an der Hochschule Kamp-Lintfort. Zwecks Verknüpfung von Theorie und Praxis wird den Stipendiaten die Teilnahme an Berufspraktika im Hause angeboten.
4. Über den Sparkassen-Schulservice werden Publikationen und Bildungsmaterialien für interessierte Schulen in der Region bereitgestellt.
5. Zusätzlich fördern wir aktiv das soziale bzw. ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden, z. B. durch einen hierfür gesondert zur Verfügung stehendes Spendenbudget.
6. Seit Herbst 2018 sind wir Kooperationspartner von betterplace.org. Gemeinsam mit der größten gemeinnützigen Spendenplattform in der Republik konnten Spenden von über 740.000 Euro über die Seiten [www.gut-fuer-duisburg.de](http://www.gut-fuer-duisburg.de) und [www.gut-fuer-kamp-lintfort.de](http://www.gut-fuer-kamp-lintfort.de) eingeworben werden, die ohne Abzug für Verwaltungs- oder ähnliche Kosten ausschließlich für gemeinnützige Zwecke in Duisburg und Kamp-Lintfort oder für gemeinnützige Institutionen aus den beiden Kommunen zur Verfügung gestellt werden. Wir übernehmen im Gegenzug die Kosten für die Bereitstellung, Funktion, Pflege und Nachbearbeitung der Seiten.



Wesentliche Risiken können hier nicht festgestellt werden, da zum Gemeinwesen ausschließlich ein positiver Beitrag geleistet wird. Wir haben Förderrichtlinien erarbeitet, in denen unsere Grundsätze, welche insbesondere auf Nachhaltigkeitsaspekten basieren, dokumentiert sind. Diese sind über unsere Homepage für Jedermann einsehbar. Eine Risikoanalyse sehen wir aufgrund der Vergabe der Gelder ausschließlich an gemeinnützige oder mildtätige Organisationen als entbehrlich an.

Auch wird streng darauf geachtet, eine Fehlallokation der Mittel auszuschließen. Wir fördern ausschließlich Projekte und Organisationen, die uns bekannt sind und mit denen wir häufig seit Jahren „zusammenarbeiten“. Dabei haben wir in einer vorstandsnahen Abteilung ein professionelles Spendenmanagement installiert.

Zu jeder beantragten Förderung (ausgenommen Kleinspenden bis 500 Euro) lassen wir uns Unterlagen über Inhalte, Ausgestaltung und Durchführung sowie den Finanzierungsplan des Vorhabens vorlegen, die wir eingehend plausibilisieren. In der Folge wird jahresdurchschnittlich zu etwa einem Drittel aller Projekte eine Förderung abgelehnt.

Bei Projekten zu denen wir eine Startförderung in Aussicht stellen, damit der Antragsteller auf dieser Basis weitere Fördermittel einwerben kann, stellen wir die Finanzierungszusage unter den Vorbehalt einer Sicherstellung der Gesamtfinanzierung. Bei geförderten Projekten, die aufgrund besonderer Umstände dann doch nicht durchgeführt werden können, fordern wir die bereitgestellten Mittel zurück.

Die Zielsetzung leitet sich aus unserem Gründungsgedanken und unserer Geschäftsstrategie ab und unterliegt einem ständigen Wandel. Aus diesem Grund existiert kein Managementkonzept für Sozialbelange, aus dem Quantifizierung oder ein Zeitplan hervorgeht. Der Vorstand ist dadurch eingebunden, dass der zuständige Bereich dem Dezernat des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Für die Umsetzung wurde das Vorstandssekretariat beauftragt. Ziel ist es, das Spendenbudget konstant zu halten, was in den letzten Jahren regelmäßig gelungen ist. Soweit sich ein Absinken der Spendenmöglichkeit aus Gewinnen der PS-Lotterie, aufgrund eines Rückgangs des PS-Losverkaufs zeigen sollte, werden entsprechend verkaufsfördernde Maßnahmen aufgesetzt.

Der Vorstand ist für Spendenzusagen über 5.000 Euro zuständig und wird durch regelmäßige Reportings in alle Prozesse eingebunden. Beispielsweise wird über unsere Spenden- und Sponsoring Tätigkeiten ein Quartalsbericht erstellt und dem Vorstand vorgelegt.

Die interne Revision überprüft die Einhaltung der Betriebsabläufe und unterliegt der Berichtspflicht an den Vorstand.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Wir betreiben keine eigenständige Lobbyarbeit oder nehmen auf anderen Wegen politischen Einfluss. Wir sind gemäß Sparkassengesetz NRW Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) und über diesen dem Deutsche Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV) angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Neben diesen obligatorischen Mitgliedschaften sind wir auch Mitglied in diversen regionalen Vereinen aus den Bereichen Wirtschaftsförderung (z. B. IHK), Kultur, Bildung und Sport.

Als mögliches Risiko wird ein Reputationsrisiko aufgrund von negativer öffentlicher Wahrnehmung, z. B. bei politischer Einfluss- oder Stellungnahme durch die Sparkasse Duisburg gesehen, welches aufgrund des dichten hausinternen Regelwerks hierzu als nicht wesentlich eingestuft wird.

Abschließend sei hier noch angemerkt, dass als wesentliche Gesetzesvorhaben, welche unsere Belange signifikant tangieren, die Fortsetzung der EU-Bankenregulierung sowie der am 08.03.2018 veröffentlichte EU Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums angesehen werden. Daneben wird die anstehende Änderung von § 261 StGB (Geldwäsche) die diesbezüglichen Pflichten der Sparkasse ausweiten.

Wir spenden grundsätzlich nicht an Parteien, Politiker, politische Vereinigungen oder parteipolitisch geprägte Organisationen (siehe auch Leistungsindikator zu Kriterium 19).

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator EFFAS G01-01*

*Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.*

Wir spenden grundsätzlich nicht an Parteien, Politiker, politische Vereinigungen oder parteipolitisch geprägte Organisationen.

## 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 Sparkasse Duisburg verfolgt das Ziel, sich an Recht und Gesetz zu halten sowie keinerlei politischen Einfluss zu nehmen, die Wahrung eigener Rechte mit politischen Implikationen (z.B. die Beteiligung an Sammelklagen/Widersprüchen) ausgenommen.

Ergänzend existiert ein Compliance-Konzept, welches den gesetzlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass unsere Mitarbeitenden zu den wesentlichen Aspekten kontinuierlich sensibilisiert werden.

Als weiteren wesentlichen Bestandteil des Konzepts haben Aufsichtsorgan und Geschäftsführung der Sparkasse Duisburg im Sinne einer „guten Unternehmensführung“ für sich einen Corporate Governance Kodex verabschiedet, dessen Einhaltung jährlich überprüft wird und auch in 2019 zu keinen negativen Feststellungen geführt hat.

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Sparkasse Duisburg wird von der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) geprüft.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h., dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben wurde eine Compliance-Funktion (CF) eingerichtet, die u. a. den Wertpapier-Compliance-Beauftragten, den Compliance-Beauftragten gemäß der Vorgaben der „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (MaRisk-Compliancebeauftragter; hausintern als CCO betitelt), den Geldwäschebeauftragten, den Datenschutzbeauftragten, den IT-Sicherheitsbeauftragten und die Zentrale Stelle (zum Schutz gegen sonstige Gesetzesverstöße) sowie den Beauftragten für den Schutz von Finanzinstrumenten und Geldern von Kunden („Safeguarding Officer“) und den Beauftragten für den Bereich CSDR (Central Securities Depositories Regulation/europäische Verordnung über Wertpapierzentralverwahrer) beinhaltet. Die CF bzw. die beauftragten Mitarbeitenden sind jeweils unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie u. a. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten.





Die CF stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

Die CF identifiziert und bewertet zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird die Einhaltung der Vorgaben des internen Anweisungswesens, z. B. der internen Verhaltensregeln, von ihr überwacht. Weiter unterstützt und berät sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die CF erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Berichte werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat als Aufsichtsorgan weitergeleitet, weitere Informationen, soweit dies geboten ist.

In unserem Haus wird eine Compliance-Kultur gepflegt. Sämtliche Mitarbeitende werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeitende aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die CF zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

Im Bereich der Wertpapier-Compliance, dem Schutz von Finanzinstrumenten und Geldern von Kunden und dem der CSDR, wird die Risikoanalyse regelmäßig (mindestens einmal jährlich) und ggf. anlassbezogen überprüft, ebenso bei neu auftretenden Risiken infolge der Erschließung neuer Geschäftsgebiete oder Änderung in der Struktur der Sparkasse Duisburg. Umfang und Schwerpunkt der Tätigkeit der WpHG-Compliance-Funktion, des Safeguarding Officers und des Beauftragten für den Bereich CSDR, sind auf der Grundlage dieser Risikoanalyse festzulegen. Beruhend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse sowie der implementierten Sicherungsmaßnahmen/Vorkehrungen zur Einhaltung der rechtlichen Vorgaben ergibt sich als schlussfolgernde Wertung der WpHG-Compliance-Beauftragten, des Safeguarding Officers und des Beauftragten für den Bereich CSDR, dass die Gesamtrisikosituation der Sparkasse Duisburg nicht erhöht ist. Es bestehen keine erkennbaren außerordentlichen Risiken, die für die Sparkasse Duisburg einen Vermögensschaden herbeiführen können. Die implementierten Kontroll- und Sicherungsmaßnahmen erwiesen sich grundsätzlich als ausreichend, den Compliance-Risiken für beide Bereiche zu begegnen. Die bestehenden Mechanismen sind geeignet und ausreichend, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### *Leistungsindikator EFFAS V01-01*

*Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.*

Es sind keine derartigen Klagen bekannt, Prozesse geführt und entsprechend keine Strafen zu verzeichnen.

### *Leistungsindikator EFFAS V02-01*

*Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.*

Unsere hauptsächliche Geschäftstätigkeit findet in den Städten Duisburg und Kamp-Lintfort und den angrenzenden Gemeinden in Deutschland statt, also zu 100% in einer Region mit einem Transparency International Corruption Index über 60. Dies gilt auch für Umsätze, die allerdings bei einem Kreditinstitut typischerweise von sehr untergeordneter Bedeutung sind.

Duisburg, den 17.03.2021

Sparkasse Duisburg  
Der Vorstand

Dr. Joachim Bonn

Helge Kipping

Marcus Budinger