



**Nichtfinanzieller Bericht
gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz
zum 31.12.2018**



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Sparkasse Duisburg

Berichtsjahr 2018
Leistungsindikatoren-Set EFFAS

Kontakt Sparkasse Duisburg
Dietmar Bluhm
Königstraße 23-25
47051 Duisburg
Deutschland
0203-2815812310
vorstandssekretariat@spk-du.de

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 5,75 Mrd. Euro und rund 1.100 Mitarbeitern. Unser Geschäftsgebiet 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.

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.

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.

Vielfältige Aspekte in Bezug auf Nachhaltigkeit sind bereits in 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 der 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.

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 gehören insbesondere der Erhalt stabiler Wirtschaftsstrukturen, der Klimaschutz und das Gelingen der Energiewende.

Wir bekennen uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Wir 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 nachhaltig verkleinern und die Lebensqualität erhöhen.

Wesentlicher Faktor für einen dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg sind umfassend qualifizierte Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter untereinander wie auch mit allen externen Anspruchsgruppen respektvoll und engagiert.

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.

Immer neue regulatorische Anforderungen, die Niedrigzinsphase, der demografische Wandel und die unaufhörlich schneller 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 Umgang mit dem Themenfeld Nachhaltigkeit festgehalten. Eine spezielle Methode zur Identifizierung von Nachhaltigkeitsaspekten wenden wir nicht an: wir leiten sie aus dem öffentlichen Auftrag der Sparkassen und unserer Geschäftsstrategie ab. Hierzu zählen vor allem ökonomische und soziale Aspekte.

Risiken bestehen insbesondere in der Veränderung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und/oder Initiativen von Seiten des Gesetzgebers aus Gründen der Förderung der Nachhaltigkeit, die mangels entsprechenden Handlungsspielraums bei unseren Kunden eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage mit Rückwirkung auf die Sparkasse Duisburg zur Folge haben. Gleichzeitig bestehen dabei aber auch Chancen zur Ausweitung der Geschäftstätigkeit bei Kunden, die Vorteile aus diesem Umwälzungsprozess haben. Hierzu steht eine Analyse, bei der die Möglichkeit der Erfassung dieses Risikos sowie des resultierenden Reputationsrisikos ermittelt werden soll, noch aus.

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 Spendenkontingent 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 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 und Information erfahren unsere Mitarbeiter eine entsprechende Begleitung und Unterstützung bei der Bewältigung dieser Veränderungsprozesse. Zuletzt hat in 2017 eine Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit stattgefunden. Im Rahmen des darauf aufbauenden Kulturprozesses wird voraussichtlich im Herbst 2019 eine erneute Befragung stattfinden.

Darüber hinaus verfolgen wir kontinuierlich das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, wozu verschiedene Maßnahmen dienen sollen. Dazu gehört insbesondere auch das mittelfristige Ziel, möglichst CO₂-neutral zu werden.

Im Rahmen eines konsistenten Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung. Die Beiträge der betroffenen Bereiche werden regelmäßig erhoben und dokumentiert.

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 wesentlichen 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.

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 Mitarbeitern 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 verbrauchs-dämpfende Maßnahmen. Hierzu zählt z. B. die Einführung und Forcierung des Elektronischen Postfaches bei unseren Online-Banking-Kunden, wodurch der Druck und Transport von Geschäftsbriefen / 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.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die Berichtserstattung, 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, Infrastruktur, Organisation und Marketing angehören. Die Koordination obliegt dem Leiter des Vorstandssekretariats. Die Einberufung des Koordinierungsteams erfolgt anlassbezogen. Die Zusammensetzung des Koordinierungsteams 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeiter bereitgestellt.

Eine zunehmende Standardisierung der Prozesse ermöglicht unseren Mitarbeitern 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).

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. [Link](#)

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. [Link](#)

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 Unternehmensbild Einfluss auf die jährlich beurteilte individuelle Leistung eines jeden Mitarbeiters. Im zweiten Schritt trägt die aggregierte Leistung der einzelnen Mitarbeiter – 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 aktuell 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 Mitarbeitern 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 (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 Bundeanzeiger bzw. unter der Rubrik „Ihre Sparkasse“ in unserer Internet-Filiale veröffentlicht werden, erreicht. Die weiteren Funktionen unserer Internet-Filiale und die unternehmenseigene Facebook-Seite 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.

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, 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.

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 guten Wert darstellt.

Für eine effiziente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist der kontinuierliche Austausch mit den Mitarbeitern 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.

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 ein Kulturprozess gestartet, der sich begünstigend auf dieses Handlungsfeld auswirken soll. Damit wird auch der positiven Wirkung von zufriedenen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Kundenzufriedenheit Rechnung getragen.

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 mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit den nachhaltigen Fonds der DekaBank bieten wir ein breites Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten. 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 an nachhaltigen Anlagen teilt sich auf die folgenden Fonds der DekaBank auf:

- Deka-Nachhaltigkeit Aktien
- Deka-Nachhaltigkeit Renten
- Deka-Nachhaltigkeit Balance
- Deka Select Nachhaltigkeit

Im Vergleich zum Vorjahr ist eine deutliche Absatzsteigerung bei diesen Fonds zu verzeichnen.

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.

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr nachhaltige Kreditprodukte in Höhe von rd. 32.569.000 Euro für die Finanzierung von ökologischen und sozialen Zwecken bereitgestellt. Die Refinanzierung dieser Kredite erfolgte über Förderbanken oder über eigene Liquidität der Sparkasse Duisburg.

Unsere Mitarbeiter 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 soll in 2019 im Rahmen unserer Kulturinitiative ein Ideenmanagement eingeführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Die Verbesserung von 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. [Link](#)

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 Mitarbeiter 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.

Den ökologischen Fußabdruck des Instituts zu optimieren, ist in der jährlich überprüften und durch den Vorstand verabschiedete 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 vielfältige Maßnahmen in der Vergangenheit 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. Seit Jahren verwenden wir umweltverträgliches Papier.

2. Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistung 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. Insbesondere ist es für uns in dieser Säule wesentlich, eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen.

Über die aktuellen Verbräuche von Energie und Papier (Entsorgungsmenge im Rahmen der Abfallwirtschaft) wird unter den nachfolgenden Leistungsindikatoren 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 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. Das nächste Audit ist für 2019 bereits in Vorbereitung, der Vertrag mit einem Auditor wurde schon abgeschlossen. Ergänzend wurde 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 Mitarbeiter/innen, 10.000 KW / h Strom eingespart werden. Im Rahmen der Ökoprofit-Kampagne stehen zusätzlich Themen wie die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zum Energiesparen und Lüftungsverhalten im Fokus.

Wir lassen Briefsendungen durch die Deutsche Post AG (DPAG) zustellen. Dabei nimmt die Sparkasse Duisburg an den CO₂-neutralen Programmen GoGreen bzw. Service GoGreen Regional CO₂ teil. Die durch den Brieftransport entstehenden CO₂-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.

Im Rahmen des Umbaus des Verwaltungsgebäudes Kühlenwall-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. Für 2019 wird eine weitere Reduzierung erwartet.

Ziel bei zukünftig anstehenden Baumaßnahmen ist, die Vorgaben aus der Energieeinsparverordnung möglichst zu übertreffen.

Im Sommer 2017 wurde das erste Elektrofahrzeug als Dienstwagen angeschafft. Die erworbenen Erfahrungswerte mit diesem Elektrofahrzeug sind bisher positiv. Bei zukünftigen Neuanschaffungen von Dienstwagen werden diese Erfahrungen zugrunde gelegt.

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 etwa 0,5 Mio. KW/h reduziert werden. Parallel besteht die Absicht den Anteil erneuerbarer Energien aktiv zu erhöhen. Für die Auswertung der IST-Situation wird aktuell die Einführung eines Berechnungstools zur Ermittlung der Umweltkennzahlen für das betriebliche Umweltmanagement bei Finanzinstituten geprüft, welches durch den Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VFU) zur Verfügung gestellt wird. Zukünftig sollen weitere geeignete Maßnahmen und ein praktikables Reporting erarbeitet werden, um das vom Vorstand gewünschte mittelfristige Ziel der CO₂-Neutralität zu erreichen.
2. Im Kundengeschäft ist es unser Ziel, die Kundenzufriedenheit zu steigern. Hierzu ist ein ausreichendes Angebot in 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 weiterhin aktiv vorgestellt.

In unserer eigenen Geschäftstätigkeit sehen wir aktuell keine Risiken, die schwerwiegende ökologische Auswirkungen haben könnten. 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 können und damit Risiken beinhalten können. Weitere Ausführungen zu diesem Aspekt sind unter Kriterium 11, Unterpunkt 2 dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Das Gesamtgewicht des Abfalls kann nicht ermittelt werden, da die Abrechnung des Entsorgers nicht über das Gewicht, sondern über das Volumen erfolgt.

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Der Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird, kann bisher nicht vollständig ermittelt werden. Nach Prüfung des Berechnungstools des VfU wird über die weitere Erfassung entschieden. Der Papierabfall wird über dritte Unternehmen nach ordnungsgemäßer Vernichtung recycelt.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Wir haben vor rd. 10 Jahren nahezu das gesamte Geschäftsstellennetz veräußert und die für den Geschäftsbetrieb relevanten Geschäftsstellen zurück gemietet. Insofern sind wir jetzt in der Mieterrolle und müssen unsere tatsächlichen Wärmeverbrauchsdaten 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.

Der Stromverbrauch in 2018 betrug 4,6 Mio. KW / h (2017: 5,1 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 Heizungen, Stromverbrauch, Dienstwagen sowie der Papierverbrauch identifiziert. Zur generellen Senkung des Emissionsausstoßes sind hierzu bereits einige Ziele erfasst worden. 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 CO₂-Neutralität erreichen zu können.

Erneuerbare Energien werden derzeit nicht genutzt. Es besteht aber die Absicht, die Lieferverträge mit den Energielieferanten anzupassen und einen prozentualen Anteil festzulegen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Bisher erfolgt keine Erfassung der THG-Emissionen. Nach Prüfung des Berechnungstools des VfU wird über die weitere Erfassung entschieden.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns die wichtigste Ressource. Sie bilden durch ihre qualifizierte und engagierte Leistung die Basis für unser Erfolgsmodell. Ihre Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit zu stärken, ist daher eine wesentliche Aufgabe einer nachhaltigen Personalarbeit. Vor diesem Hintergrund ergibt sich ein dauerhaft zu verfolgendes Gesamtkonzept für Arbeitnehmerbelange, dass die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer/innen, 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.

So werden die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. In 2018 wurden bereits diverse Kulturinitiativen gestartet, deren Ergebnisse zum Teil schon umgesetzt wurden bzw. sich in der Umsetzungsphase befinden. Im Herbst dieses Jahres soll eine erneute Befragung durchgeführt und die Ergebnisse mit denen aus 2017 verglichen werden. Ziel ist eine deutliche Verbesserung der durchschnittlichen Zufriedenheit.

Unsere Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

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 Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und kompetente Betreuung der Kunden ruht. Die Mehrzahl unserer Mitarbeiter und Führungskräfte leben im Geschäftsgebiet.

Unsere Beschäftigten werden gemäß dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bezahlt. In diesem sind auch die Arbeitszeiten, Urlaubstage sowie die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt.

Vor Ort bilden wir konsequent Mitarbeiter aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich weiter. Die Ausbildungsquote in Vollzeitäquivalenz betrug in 2018 knapp über 6,3 %. Es ist unser Ziel, möglichst viele Auszubildende nach ihrer erfolgreichen Abschlussprüfung in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Allen Auszubildenden wurde im Berichtsjahr nach dem Abschluss der Ausbildung die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis angeboten. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt ca. 23 Jahre.

Unsere Mitarbeiter werden nach den Regelungen des TVöD-S vergütet. Neben dem fixen Tabellenentgelt wird auf Basis der zugrundeliegenden Dienstvereinbarungen die tarifliche Sparkassenonderzahlung (SSZ) gezahlt. Die Höhe des variablen Anteils der Sonderzahlung orientiert sich an dem

Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung der Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet.

Daneben erhält ein Teil der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter gemessen werden. Der leistungsorientierte, variable Gehaltsbestandteil ist im Verhältnis zum Gesamtgehalt eher unbedeutend. Damit werden insbesondere Fehlanreize bei Mitarbeitern mit Vertriebsaufgaben vermieden.

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 Mitarbeiter diese Prinzipien erneut zur Kenntnis nehmen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen, weswegen wir uns für familiengerechte Arbeitsbedingungen mit großer Überzeugung engagieren. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schaffen wir insbesondere durch flexible Arbeitszeitregelungen und Teilzeitarbeit, wodurch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Grad ihres Engagements je nach Lebenssituation im Einklang mit den betrieblichen Belangen frei wählen können. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation Teilzeitvereinbarungen an, die über die Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinausgehen.

Weiterhin gibt es seit Jahren das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), sodass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 beispielsweise das E-learning-Programm „Gesundheit am Arbeitsplatz“, vorhanden. In Ergänzung existiert ein großes Angebot an Betriebssportgemeinschaften, die durch uns auch finanziell unterstützt werden. Seit 2016 steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeitern 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). [Link](#)

| | |
|----------|----------------|
| unter 20 | 24 Mitarbeiter |
|----------|----------------|

| | |
|-----------------|-------------------|
| 20 bis unter 30 | 163,1 Mitarbeiter |
| 30 bis unter 40 | 156,7 Mitarbeiter |
| 40 bis unter 50 | 251,2 Mitarbeiter |
| 50 bis unter 60 | 353,6 Mitarbeiter |
| 60 und älter | 120,1 Mitarbeiter |

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl. [Link](#)

Anzahl Mitarbeiter gesamt: 1069,5 VZÄ

Anzahl Mitarbeiterinnen: 604,8 VZÄ

Dies entspricht 56,5 %.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Anzahl Führungskräfte gesamt: 107,8

Anzahl Mitarbeiterinnen: 19,9

Dies entspricht 18,5 %.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. [Link](#)

Die durchschnittlichen Weiterbildungskosten betragen in 2018 495,83 Euro pro VZÄ. Darüber hinaus werden eigene Mitarbeiter 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. Zu unserem Konzept zur Achtung der Menschenrechte gehört außerdem, dass Aufträge vornehmlich an regional verankerte Unternehmen, in der Regel kleinerer und mittlerer Größe, vergeben werden. Häufig handelt es sich bei den Auftragsnehmern um Kunden unseres Hauses, mit denen bereits viele Jahre vertrauensvoll zusammengearbeitet wird und deren Geschäftsgebaren nach Eindruck der Sparkasse mit den Werten des Hauses übereinstimmen. Von der Einhaltung rechtlicher Normen durch diese Unternehmen wird ausgegangen.

Wir sind als öffentlich-rechtliches Unternehmen in Deutschland an die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und das deutsche Arbeitsrecht gebunden, sodass in der wesentlichen Geschäftstätigkeit kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen gesehen wird.

Ein Konzept hierzu besteht nicht und wird aus Wesentlichkeitsgründen nicht für erforderlich erachtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

SA 8000 beruht auf der UN-Menschenrechtserklärung, den Konventionen der International Labour Organization, 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 2018 beträgt rd. 6,6 Mio. Euro. Diese sogenannte „Bürgerdividende“ enthält zum einen die Gewinnausschüttung aus unserem Bilanzgewinn in Höhe von 2,235 Mio. Euro an die Trägergemeinden Duisburg und Kamp-Lintfort, welche laut Sparkassengesetz ausschließlich für gemeinnützige Zwecke zu verwenden ist. Zum anderen sind in dieser „Bürgerdividende“ zur Förderung von sozialen, kulturellen und sportlichen Maßnahmen in unserem Geschäftsgebiet Mittel in Höhe von 4,4 Mio. Euro enthalten. Letztgenannte Summe beinhaltet u.a. Spendenmittel in Höhe von 1,0 Mio. Euro, der PS-Zweckertrag in Höhe von 1,0 Mio. Euro oder die Zuführungen zu Stiftungen in Höhe von 1,1 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.
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. 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 Konjunkturentwicklung 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: Insgesamt vergeben wir fünf Stipendien an der Universität Duisburg/Essen und zwei an der Hochschule Kamp-Lintfort.
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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. durch einen hierfür gesondert zur Verfügung stehendes Spendenbudget.

Wesentliche Risiken können hier nicht festgestellt werden, da zum Gemeinwesen ausschließlich ein positiver Beitrag geleistet wird.

Der Vorstand wird durch regelmäßige Reportings in die Prozesse eingebunden. Beispielsweise wird über unsere Spenden- und Sponsoringtätigkeiten 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 direkten 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 8.3.2018 veröffentlichte EU Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums angesehen werden.

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. [Link](#)

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.

Ergänzend existiert ein Compliance-Konzept, welches den gesetzlichen Ansprüchen genügt und darauf achtet, dass unsere Mitarbeiter 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 2018 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 Mitarbeitern, 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) beinhaltet. Die CF bzw. die beauftragten Mitarbeiter 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 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. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Verwaltungsrat als Aufsichtsorgan weitergeleitet.

In unserem Haus wird eine Compliance-Kultur gepflegt. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die CF zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, wird den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

Im Bereich der Wertpapier-Compliance 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 und des Safeguarding Officers 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 und des Safeguarding Officers, 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. [Link](#)

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. [Link](#)

Unsere hauptsächliche Geschäftstätigkeit findet in den Städten Duisburg und Kamp-Lintfort und den angrenzenden Gemeinden in Deutschland statt, also 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 12.03.2019

Sparkasse Duisburg
Der Vorstand

Joachim Bonn

Ulrich Schneidewind

Helge Kipping