

Stadtsparkasse Düsseldorf

Nichtfinanzieller Bericht **2017**



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Stadtparkasse Düsseldorf

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Berliner Allee 33
40212 Düsseldorf

Qualitätsmanagement
Daniel Klein

Berliner Allee 33
40212 Düsseldorf
Deutschland

+49 (0) 211-878 6705

+49 (0) 211-878 996705

daniel.klein@sskduesseldorf.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes geprüft.

Allgemeine Informationen

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

Die Stadtparkasse Düsseldorf zählt zu den großen Sparkasseninstitutionen in Deutschland. Seit 1825 ist sie in Düsseldorf mit einem breiten Produkt- und Dienstleistungsspektrum für die Düsseldorfer Bürgerschaft, die dort ansässigen Unternehmen und Institutionen tätig. Zusammen mit den Verbundpartnern der S-Finanzgruppe kann die Stadtparkasse Düsseldorf alle Anliegen bei der Finanzierung, der Vermögensanlage und dem Vermögensaufbau erfüllen. Als eines der ältesten ortsansässigen Kreditinstitute ist sie Marktführer im Firmen- und Privatkundengeschäft in Düsseldorf.

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

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.

Seit Gründung der Stadtparkasse Düsseldorf orientiert sich die Geschäftspolitik des Unternehmens an den Bedürfnissen und Interessen der Menschen in der Region. Kontinuität, Beständigkeit sowie die regionale Verantwortung waren in der Vergangenheit und sind in der Zukunft mehr denn je prägende Elemente der Unternehmensführung. Aus diesem Leitmotiv heraus sind wir seit jeher darauf bedacht, ressourcenschonend und substanzerhaltend zu wirtschaften. Im Interesse der eigenen Kundschaft, der Mitarbeitenden und der gesamten Region bedarf es aber kontinuierlich einer zukunftsorientierten, an den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen orientierten Weiterentwicklung. Aus diesem Grund wurde die strategische Ausrichtung der Stadtparkasse Düsseldorf um das Element der Nachhaltigkeit erweitert und in der Aufbauorganisation, im Qualitätsmanagement, fest verankert.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut verstehen wir Nachhaltigkeit als ganzheitlichen Ansatz und versuchen neben ökonomischen Kriterien auch ökologische und soziale Aspekte in einem ausgewogenen Verhältnis in unsere langfristige ausgerichtete Geschäftspolitik und in das tägliche Handeln zu integrieren.

Mit dieser unternehmerischen Einstellung, unseren Produkten und unseren gesellschaftlichen Initiativen, verstehen wir uns als Sparkasse als einen wichtigen Treiber für die nachhaltige Entwicklung in der Region. Auf Grundlage des genetischen Codes und der nachhaltigen Geschäftsphilosophie leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Sicherung von Wohlstand und zur Stabilität unserer Region.

Die aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und umweltbedingten Herausforderungen erfordern eine neue Sichtweise auf gewohnte Entscheidungen und Abläufe. Im Rahmen der Ausgestaltung unseres Bekenntnisses zur Nachhaltigkeit in Form dieses Berichtes, integrieren wir die Berücksichtigung dieser Herausforderungen in unseren unternehmerischen Alltag. So überprüfen wir beispielsweise jede neue strategische Entscheidungsvorlage in einem festgelegten Prozess auf die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsgrundsätze. Zudem wird das Qualitätsmanagement als koordinierende Stelle über alle Entscheidungsvorlagen für die Einführung neuer Produkte informiert, um so gegebenenfalls Einfluss auf diesbezügliche Nachhaltigkeitsaspekte nehmen zu können.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Handelns. Bei Entscheidungen wägen wir stets die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte sorgfältig ab und erfüllen auch auf diesem Wege unseren gemeinwohlorientierten Auftrag. Die Stadtparkasse Düsseldorf verfolgt das Ziel, sich konsequent den Herausforderungen der Zukunft zu stellen, als Beispiel sind hier die Digitalisierung und neuen regulatorischen Anforderungen zu nennen. Nur so kann es uns gelingen, sich dauerhaft als Marktführer zu positionieren. Unsere Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Hier verbinden wir unsere nachhaltige betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit unserem Engagement für Gesellschaft und Wirtschaft in der Region Düsseldorf und Monheim am Rhein. Denn die Einlagen unserer Kundschaft fließen wieder zurück in die örtliche Wirtschaft und stehen für die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklung vor Ort zur Verfügung. Kundenzufriedenheit und eine stabile und positive Bindung an die Stadtparkasse Düsseldorf sind uns sehr wichtig, denn sie ermöglichen ein nachhaltiges Wachstum. Gemeinwohl- und Gewinnorientierung sind für die Stadtparkasse Düsseldorf kein Widerspruch, sondern gelebte Praxis. Den ökologischen Aspekt der Nachhaltigkeit betrachtet, sind vor allem prozessuale Rahmenbedingungen wesentliche Einflussfaktoren unserer Geschäftstätigkeit, vor allem der Ressourcenverbrauch. Andererseits beeinflusst unser diesbezügliches Verhalten Aspekte der Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus sind Standards unserer Geschäftstätigkeit, unter anderem im Zusammenhang mit der Auswahl unserer Dienstleister, Verbrauchsmaterialien und Investitionsvorhaben, weitere Einflussfaktoren der Nachhaltigkeitsleistung. Gleichmaßen sind durch unsere Fokussierung auf Kundenzufriedenheit die Erwartungen und Ansprüche unserer Kundschaft ein nennenswerter Einflussfaktor auf unsere Nachhaltigkeitsentscheidungen, die wir auf die Ergebnisse von Befragungen unserer Kundschaft stützen.

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 Stadtparkasse Düsseldorf verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, bei dem die Nachhaltigkeitsleistungen in vier unterschiedlichen Handlungsfeldern erbracht werden. Zu diesen gehören: Bankbetrieb, Personal, Produkte/Kundenbetreuung und gesellschaftliches Engagement. Für diese vier Handlungsfelder dienen auch strategische Nachhaltigkeitsziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen.

Im Bankbetrieb geht es vor allem um den Energie-, Papier- und Wasserverbrauch, die Fahrzeugflotte, die Mobilität der Beschäftigten und die Gebäudesubstanz. Wir beziehen ausschließlich zertifizierten, CO₂-neutral erzeugten Strom und Fernwärme. Der Austausch, die Sanierung und die Modernisierung der vorhandenen Fahrzeugflotte und unserer Betriebs- und Geschäftsausstattung, unter Berücksichtigung der Umweltverträglichkeit und die Senkung der Emissionen, sind ebenso wichtige Ziele. Die Einhaltung dieser Ziele wird durch kontinuierliche Verbrauchsmessungen sichergestellt. Auch in der wiederkehrenden Budgetplanung sind Investitionen in die energieeffiziente Erneuerung unserer Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie unserer Gebäude fester Bestandteil.

Die Personalpolitik der Stadtparkasse Düsseldorf verfolgt den Ansatz, die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten zu erkennen, einzubringen und zu nutzen. Hierzu dienen ein von den einzelnen Funktionsebenen abhängiges Anforderungsmodell sowie daraus abgeleitete Personalentwicklungsmaßnahmen der Sicherstellung der aktuell und zukünftig erforderlichen Qualifikationen. Eine aktive Entwicklungs- und Nachfolgeplanung gewährleistet den möglichst passgenauen Einsatz der Mitarbeitenden, um deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft optimal zu fördern und zu fordern. Über alle Lebensphasen hinweg sollen darüber hinaus eine Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden. Diesen Ansatz leben wir durch umfangreiche Modelle von Teilzeitbeschäftigungen sowie variabler Arbeitszeit oder der Umwandlung von Gehaltsanteilen in zusätzliche Freizeit. Darüber hinaus begleitet unser betriebseigenes Gesundheitsmanagement unsere Mitarbeitenden sowohl kontinuierlich für das Gesamthaus, als auch mit individuellen Maßnahmen bei Bedarf. Allen Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Religion, Alter oder sexueller Identität werden gleichwertige Karriereperspektiven geboten. Etwaige Verstöße hiergegen würden dem Personalbereich, dem Personalrat oder der Gleichstellungsbeauftragten gemeldet werden, wodurch die Zielerreichung sichergestellt wird.

Mit unseren Produkten und Beratungsangeboten fördern wir die Stabilität der regionalen Wirtschaft, die Standortentwicklung und die Infrastruktur. Die Stadtparkasse Düsseldorf hat im Rahmen des DEKA-Bank Treasury Kompasses die Nachhaltigkeit Ihres Portfolios geprüft. Es gibt ein selektives Produktangebot, welches auf Nachhaltigkeit ausgelegt ist, sowohl im Aktiv-, Wertpapier- als auch Passivbereich, zum Beispiel: Modernisierungsdarlehen für energetisches Sanieren, PS-Lose mit der Förderung für den guten Zweck und den eigens initiierten und beratenen Nachhaltigkeitsfonds „Wertvoll 1825“.

Mit unserem stetigen gesellschaftlichen Engagement unterstützen wir die gesamte Region Düsseldorfs und Monheim am Rhein, indem wir ein Teil der erwirtschafteten Erträge zurück an die Bürgerinnen und Bürger geben und somit einerseits die regionale Wirtschaft weiterhin stärken als auch den Wohlstand und die Lebensqualität der Region. Wir nennen dieses Engagement Bürgerrendite und haben allein in 2017 mehr als 3 Millionen Euro gestiftet, gesponsert oder gespendet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

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

Für das Eingehen künftiger Geschäftsbeziehungen überprüfen wir derzeit die Verankerung einer Negativ-Liste, in der wir Ausschlusskriterien für das Eingehen neuer Geschäfte definieren, sofern diese nicht unseren Minimalanforderungen an Nachhaltigkeit entsprechen.

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

- In nahezu allen Bereichen unserer Wertschöpfung kommt Papier zum Einsatz, das wir nach ökologischen Kriterien ausgewählt und dabei insbesondere auf entsprechende Zertifizierungs-Label geachtet haben. Unsere Investitionen in die Digitalisierung von Abläufen werden den Verbrauch von Papier weiter reduzieren. Zudem animieren wir unsere Kunden, den elektronischen Kontoauszug zu nutzen.
- Durch gezielte Maßnahmen konnten wir in unserem Fuhrpark die CO₂-Emissionen um 3,7 Tonnen reduzieren. Darüber hinaus haben wir in drei Elektro-Autos investiert.
- Kaffee beziehen wir von einer Organisation zur Förderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen in Guatemala. Dieser Kaffee trägt neben weiteren ein Bio- und ein Fair Trade-Siegel. Das Transfair-Siegel und das SPP-Siegel garantieren: ausbeuterische Kinderarbeit und gesundheitsschädigende Arbeiten sind ausdrücklich ausgeschlossen.
- Gemeinsam mit unserem Lieferanten für Büromaterial achten wir zunehmend auf den Einsatz von umweltverträglichen Produkten.
- Grundsätzlich spielt auch die Entfernung bei jeder Lieferantenauswahl eine wichtige Rolle.
- Aufträge unseres Gebäudemanagements werden grundsätzlich an regionale Unternehmen vergeben.
- In unserem Betriebsrestaurant bieten wir unseren Mitarbeitenden eine breite Auswahl an frischen Lebensmitteln an, die schwerpunktmäßig aus regionalen, zertifizierten und nachhaltigen Betrieben kommen.

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeitsmanagement wird bei der Stadtparkasse Düsseldorf als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle betrifft. Der Gesamtvorstand entscheidet über die Nachhaltigkeitsausrichtung der Stadtparkasse Düsseldorf. Er fördert die Nachhaltigkeitsberichterstattung und lebt Nachhaltigkeit im Managementprozess vor, sodass alle Mitarbeitende über Führungskräfte in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden werden. Die Entwicklung der Nachhaltigkeitstätigkeiten, die Berichterstattung, sowie die Koordination des Nachhaltigkeitsprozesses und das Strategiecontrolling der einzelnen Maßnahmen werden durch das Qualitätsmanagement gesteuert.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeitsaspekte sind integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie der Stadtparkasse Düsseldorf. Ziel ist es, dass Unterlagen für neue Vorhaben und neue Produkte eine Aussage über die Nachhaltigkeitsauswirkung der getroffenen Entscheidung enthalten. Die Stadtparkasse Düsseldorf führt regelmäßige Kundenbefragungen durch, deren Ergebnisse helfen, Produkte und Dienstleistungen anzupassen und die eigene Arbeit aus Kundenperspektive zu reflektieren. In 2017 haben wir in Ergänzung dazu einen Verhaltenskodex erarbeitet, der unter anderem wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit für alle Beschäftigten unseres Instituts zusammenfasst.

7. Kontrolle

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

Im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses wird auch unser Nachhaltigkeitsansatz einer gründlichen Prüfung hinsichtlich der Konformität mit den internen und externen Rahmenbedingungen unterzogen. Unsere Kennzahlen und die damit einhergehenden Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit werden mindestens jährlich durch die jeweiligen Fachbereiche erhoben und kontrolliert. Wir messen unsere Nachhaltigkeitsleistung in allen relevanten Bereichen des Unternehmens und untermauern dadurch unseren ganzheitlichen Nachhaltigkeitsanspruch. Konkret erheben wir beispielsweise unseren Strom-, Wasser- und Fernwärmeverbrauch, sowie die Menge an verbrauchtem Papier.

Die erhobenen Kennzahlen werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtet und somit allen interessierten Gruppen zur Verfügung gestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Die Stadtparkasse Düsseldorf hat einen Verhaltenskodex formuliert, welcher für alle Mitarbeitenden verpflichtend ist. Mit gutem Beispiel voranzugehen ist Aufgabe und Verpflichtung aller Führungskräfte. In besonderem Maße gilt dies für die Einhaltung der externen und internen Regelungen sowie für integrieres Verhalten. Die Stadtparkasse Düsseldorf erwartet von ihren Mitarbeitenden, dass potentielle Konflikte zwischen beruflichen Aufgaben und anderen Interessen frühzeitig offen gelegt werden. Eigene Interessen oder Interessen Dritter werden nicht mit beruflichen Angelegenheiten zum Nachteil von Kundinnen und Kunden oder der Sparkasse verbunden.

Im Falle von Verstößen, insbesondere gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Regelungen, können die Mitarbeitenden vertrauliche und sogar anonyme Hinweise an den Bereich Compliance bzw. den/die Compliance-Beauftragte/n geben. Die Stadtparkasse Düsseldorf hat auch ein Verfahren entwickelt, wie interne Untersuchungen bei grob pflichtwidrigem oder vorsätzlichem Verhalten von Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Anfang des Jahres hat die Stadtparkasse Düsseldorf das Regelwerk „Unternehmenswerte und Verhaltenskodex“ intern veröffentlicht, welches weitere, verbindliche Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden schafft.

8. Anreizsysteme

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

Die Mitarbeitenden der Stadtparkasse Düsseldorf werden grundsätzlich nach Tarifvertrag entlohnt. Darüber hinaus kann auch eine zusätzliche individuelle leistungsorientierte Vergütung gezahlt werden, die voraussetzt, dass die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Für den Vorstand werden die Kriterien der variablen Vergütung durch das Aufsichtsorgan festgelegt, welches wiederum regelmäßig über die Nachhaltigkeitsleistungen der Stadtparkasse Düsseldorf unterrichtet wird.

Bereits seit 2013 orientiert sich die erfolgsorientierte variable Vergütung an quantitativen und/oder qualitativen Unternehmenszielen, ggf. auch individuellen Zielen, die Ausdruck der mittel- bis langfristigen Ziele der Stadtparkasse Düsseldorf sind und somit dem Nachhaltigkeitsaspekt Rechnung tragen. Diese Unternehmenszielgrößen werden im letzten Quartal des Vorjahres, spätestens aber innerhalb des ersten Monats eines jeden Geschäftsjahres, durch den Hauptausschuss festgelegt. Die Zahlung der erfolgsorientierten variablen Vergütung ist abhängig von der Erreichung festgelegter Schwellenwerte. Sie wird jeweils im Folgejahr nach Feststellung des Jahresergebnisses gezahlt. Die für ein Geschäftsjahr errechnete erfolgsorientierte Vergütung ist zunächst nur eine Rechengröße, die in vier gleiche „Jahresraten“ aufgeteilt wird. Ein Anspruch auf die erste Rate erwächst in dem für die Errechnung maßgeblichen Geschäftsjahr. Die Auszahlung erfolgt im Folgejahr. Auf die drei weiteren Jahresraten erhält der Vorstand jeweils einen Anspruch im zweiten, dritten und vierten Jahr nach ihrer Berechnung, wenn für das jeweils vorangegangene Jahr bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Bei Nichterreichen der Bedingungen in den Folgejahren entfallen die Ansprüche auf die jeweiligen Raten des entsprechenden Jahres. Durch diese Art der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung haben wir eine nachhaltige Unternehmensführung und Entscheidungsfindung sichergestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Der Vorstand und die Führungskräfte erhalten in einem geringen Umfang eine variable Vergütung. So wird sichergestellt, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gegeben werden. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung orientiert sich an unterschiedlichen Parametern. Auf diese Weise wird der langfristige Erfolgsbeitrag berücksichtigt.

Die Vorstände erhalten als Altersversorgung ein Ruhegeld im Versorgungsfall, welches sich an den Empfehlungen des Sparkassen- und Giroverbandes orientiert. Neu berufene Vorstandsmitglieder erhalten gemäß den neuen Empfehlungen eine Zulage als Beitrag zur Finanzierung eines zusätzlichen Alterseinkommens.

Die außertariflichen Angestellten haben die Möglichkeit in einer Zusatzversorgungskasse versichert zu werden. Alternativ können die außertariflichen Angestellten Zuschüsse der Sparkasse für eine Versorgung über eine Pensionskasse oder Direktversicherung erhalten. Die tariflichen Angestellten werden gemäß der Tarifbestimmungen bei der Zusatzversorgungskasse versichert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit, die sich an den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (RSGV) ausrichtet.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Entsprechend der oben genannten Definition beträgt die Jahresvergütung des höchstbezahlten Beschäftigten das 4-fache in Bezug auf das mittlere Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die vielfältigen Erwartungen unserer Interessensgruppen und die daraus abzuleitenden Impulse stellen wertvolle Anregungen dar, um unser Nachhaltigkeitsmanagement laufend zu verbessern, Chancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden. Dabei beziehen wir vorrangig Interessensgruppen ein, die eine Nähe zum Kerngeschäft aufweisen und/oder in besonderem Maße von Unternehmensentscheidungen betroffen sind: Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Vertretende des Trägers, andere Sparkassen und Verbundunternehmen, den Rheinischen Sparkassen- und Giroverband und den Deutschen Sparkassen- und Giroverband.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags. Denn zufriedene Kundinnen und Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren.

Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems sowie durch Kundenzufriedenheitsbefragungen. Auch Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Im Rahmen des Kundenimpulsmanagements analysieren wir alle Kundenäußerungen, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln.

Im vergangenen Jahr wurden 1 195 Impulse im Qualitätsmanagement registriert.

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Stadtparkasse Düsseldorf unterhält ein qualitativ hochwertiges Wertpapierportfolio. In unserer Asset Allokation berücksichtigen wir die regulatorischen Vorgaben hinsichtlich Basel III, die Liquiditätssituation und die Bonität der Anlagen. Als Investor an den globalen Geld- und Kapitalmärkten sowie als Kreditgeber für die Region Düsseldorf haben wir eine besondere Verantwortung. Unsere Engagements beachten auf Basis unseres strategischen Fundaments, der Zugehörigkeit zur Sparkassen-Finanzgruppe, immer auch die gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns. Im Rahmen einer Dekabank Studie wurde ein sogenannter „imug Quick-Check Treasury Kompass Nachhaltigkeit“ durchgeführt. Hier wurde die Nachhaltigkeit der Eigenanlagen der teilnehmenden Sparkassen mithilfe eines speziell entwickelten Nachhaltigkeitsfilters bewertet. Das Portfolio der Stadtparkasse Düsseldorf ist zu 100 Prozent konform mit dem Sparkassen-Nachhaltigkeitsfilter der Deka-Bank.

Mit dem Mischfonds „Wertvoll 1825“ können wir ein nachhaltiges Anlageprodukt unserer Kundschaft anbieten. Das Konzept basiert auf Anlagen in nachhaltigen Werten (sozial, ökologisch, ökonomisch). Wir verfolgen einen Best-in-Class-Ansatz, der mit gestuften Ausschlusskriterien kombiniert wird. Diese werden regelmäßig durch unsere Wertekommission festgelegt. Beispiel unserer aktuellen Ausschlusskriterien für den Fonds „Wertvoll 1825“: Menschenrechtsverletzung, Umweltverschmutzung, Atomwaffen, Kinderarbeit, Arbeitsrechtverstoß, etc..

Darüber hinaus gibt es einen Kirchenfonds für Kirchengemeinden im Geschäftsgebiet der Stadtparkasse Düsseldorf, welcher die speziellen Vorgaben für Kapitalanlagen für Kirchengemeinden und Gemeindeverbände berücksichtigt.

Die Produktpalette soll kontinuierlich um Produktinnovationen mit positiver Nachhaltigkeitswirkung erweitert werden. Neben unseren eigenen Produkten bieten wir unseren Kundinnen und Kunden in unseren Beratungsgesprächen die Nachhaltigkeitsfonds der Deka-Bank, der Investmentfonds-Tochter der Sparkassen-Finanzgruppe, an.

Mit unserem institutionalisierten Ideenmanagement motivieren wir unsere Mitarbeitenden, kontinuierlich innovative Ideen zu unserer gesamten Ablauforganisation und Produktpalette einzubringen. Abgerundet wird diese Initiative durch gezielte Sonderkampagnen, um das Kreativitätspotential unserer Mitarbeitenden darüber hinaus zu nutzen. Ideen, die nachhaltige Aspekte in den Fokus stellen, sind dabei besonders willkommen. Darüber hinaus geben wir selbstverständlich all unseren Kundinnen und Kunden sowie den Bürgerinnen und Bürgern Düsseldorfs und Monheims kontinuierlich die Möglichkeit, uns deren Ideen zur Nachhaltigkeit mitzuteilen.

Die Kundinnen und Kunden der Stadtparkasse Düsseldorf haben dank des flächendeckenden Filialnetzes die Möglichkeit überall in der Stadt das Service- und Dienstleistungsangebot der Stadtparkasse Düsseldorf in Anspruch zu nehmen. Dadurch können weite Anfahrtswege und die damit verbundenen CO₂-Emissionen vermieden werden. Darüber hinaus bietet die Stadtparkasse Düsseldorf ihrer Kundschaft auch ein umfangreiches Online-Angebot, welches es ermöglicht die Finanzgeschäfte ressourcensparend einfach und komfortabel von zu Hause aus zu erledigen.

Für Sparkassen als Finanzdienstleister ist der Aspekt der Ressourcennutzung bei der Erbringung ihrer Dienstleistung in der Wertschöpfungskette als gering einzustufen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

100 % unserer direkten Eigenanlagen sind konform mit dem Nachhaltigkeitsfilter der Deka-Bank. In einem regelmäßig stattfindenden Screening wird die Nachhaltigkeit anhand eines von der Deka-Bank speziell entwickelten Nachhaltigkeitsfilter überprüft. Die Produktpalette soll kontinuierlich um Produktinnovationen mit positiver Nachhaltigkeitswirkung erweitert werden.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Für uns heißt Nachhaltigkeit im Bankbetrieb vor allem Klimaschutz und Ressourcenschonung. Unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten haben auch Einfluss auf die Umwelt, aus deren ökologischen Folgen wiederum Kosten entstehen. Ein umweltbewusstes Verhalten in der eigenen Geschäftstätigkeit ist wichtig, um der Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. Unsere strategischen Ziele sind daher, zum einen den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und die CO₂-Bilanz des Arbeitens zu verbessern. Zum anderen sollen die Beschäftigten für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden. Wir streben dabei ein hohes Maß an interner und externer Transparenz über unsere Umweltleistungen an.

Wir wollen in den nächsten Jahren weiterhin verstärkt Energie aus nachhaltiger Erzeugung beziehen. Ziel der Stadtparkasse Düsseldorf ist es, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Als ersten Schritt dazu veröffentlichen wir im Rahmen der VfU-Kennzahlen (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister unsere Verbräuche von Energie und Wasser, Verkehr, Papier und Abfall und die damit verbundenen CO₂-Emissionen.

Weitere Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen. Wir prüfen die Erstellung eines Konzepts und werden darüber in der nächsten Erklärung berichten. Hier werden wir dann auch auf die Ergebnisse und wesentlichen Risiken eingehen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unser ressourcenbasiertes Ziel in unserer Geschäftstätigkeit ist es, unseren ökologischen Fußabdruck nachhaltig zu reduzieren.

Neben der Reduktion des Energieverbrauchs sind die Ziele der Stadtparkasse Düsseldorf in den kommenden Jahren die Nutzung von Telefonkonferenzen auszubauen, mehr Mitarbeitende für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs oder von Car-Sharing zu sensibilisieren sowie die Dienstwagen verstärkt nach ihrer Energieeffizienz auszuwählen. Jüngst haben wir fest definierte, maximale CO₂-Werte für unseren Fuhrpark definiert, die wir bei der Neuanschaffung von Fahrzeugen streng einhalten. Bereits jetzt prüfen wir standardmäßig beim Austausch defekter Leuchtmittel, den Umstieg auf energiebewusste LED-Technik. Für die Zukunft werden wir unter anderem über die Möglichkeiten von beidseitigem Drucken als Standardeinstellung der Drucker entscheiden, um noch nachhaltiger mit unseren Ressourcen zu wirtschaften. Da unsere Wertschöpfung maßgeblich die Erbringung von Dienstleistungen ausmacht, bedienen wir uns nicht direkt klassischer Ökosystemdienstleistungen.

Grundsätzlich achten wir bei Ersatz oder Neubeschaffungen und Reparaturen auf die Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit (z.B. Einsatz moderner Kältemittel, keine Verwendung von Tropenholz) und den Einsatz moderner, energieeffizienter Technologien, soweit dies möglich und sinnvoll ist. Bevor wir Betriebs- und Geschäftsausstattung neu anschaffen und dadurch Abfall produzieren, versuchen wir Bestehendes zu reparieren und modernisieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Im Berichtsjahr 2017 wurden circa 82 Tonnen Brief- und Kopierpapier eingekauft. Wieviel Papier tatsächlich in 2017 eingesetzt wurde oder sich zum 01.01.2018 noch auf Lager befand, wurde nicht erhoben.

Etwa 33 Tonnen Papier verbrauchte unsere Kundschaft an unseren Selbstbedienungsterminals und Kontoauszugsdruckern. Die Anzahl der beleggebundenen Überweisungen machten etwa 6 Tonnen aus.

Um diese Verbräuche weiterhin nachhaltig zu senken, animieren wir unsere Kundinnen und Kunden kontinuierlich zur Nutzung des Online-Banking und des elektronisches Postfaches im selbigen.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Alle Angaben beziehen sich auf unsere Hauptstelle, Berliner Allee 33, 40212 Düsseldorf, und sind in Kilowattstunden (kWh) angegeben.

Energieverbrauch	2015	2016	2017
Strom	4 917 705	4 584 330	4 289 485
Fernwärme	3 085 000	2 970 000	2 766 000

Wir beziehen zu 100% CO₂-neutralen Strom.

Durch die bereits erwähnten und noch folgenden Maßnahmen konnten wir unseren Energieverbrauch in den letzten Jahren nachhaltig und deutlich reduzieren.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

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

Die witterungsbereinigten Werte nach dem Gradtagzahlverfahren ergaben keine signifikanten Einsparungen bei den untersuchten Energieträgern Wärme und Strom.

Aktuell arbeiten wir aber an der Optimierung / Änderung des Beleuchtungskonzeptes. Dies beinhaltet auch den Austausch der Beleuchtung gegen LED - diese teilweise zeitgesteuert.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Alle Angaben beziehen sich auf unsere Hauptstelle, Berliner Allee 33, 40212 Düsseldorf, und sind in Kubikmeter (m³) angegeben.

Die Wasserentnahme erfolgt nur aus dem Netz der öffentlichen Trinkwasserversorgung. Aufgrund unserer Investition in die Umstellung der Kälteproduktion konnten wir unseren Wasserverbrauch nachhaltig und überaus deutlich reduzieren. im Vergleich zu 2015 beträgt die Ersparnis 45%.

Wasserverbrauch	2015	2016	2017
	19 710	17 703	10 906

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Alle Angaben in Tonnen (t).

Abfall	2015	2016	2017
Papier/Pappe	519	450	496
Elektroschrott	5,0	4,5	1,9

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

Unser Altpapier wird der Wiederverwendung zugeführt und unser Elektroschrott gemäß den geltenden Recyclingvorschriften durch unseren Dienstleister fachgerecht entsorgt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Unsere Geschäftstätigkeiten gestalten wir so nachhaltig wie möglich. Wir haben uns einen schonenden Umgang mit Ressourcen vorgenommen. Es ist unser Ziel, hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die den Ansprüchen unserer Kundschaft an Sicherheit, Qualität, Wirtschaftlichkeit und Komfort gerecht werden sowie den Aspekt der Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit beinhalten. Wir sehen uns im Hinblick auf den Umgang mit Ressourcen zukünftigen Generationen verpflichtet und bemühen uns daher, mit den benötigten Gütern und Rohstoffen verantwortungsvoll umzugehen.

Dazu gehören für uns die kontinuierliche Reduktion von Energie- und Wasserbedarf, von Treibhausgasemissionen sowie der allgemein schonende Umgang mit Ressourcen. Wir setzen geeignete öko-effiziente Technologien in allen Unternehmensbereichen ein und prüfen fortlaufend in wirtschaftlich vertretbarem Rahmen weitere Optimierungen. Durch Einsparungen von Ressourcen, Energien und Emissionen soll die Ökoeffizienz der Stadtparkasse Düsseldorf konsequent gesteigert werden.

Hierbei decken wir unseren Gesamtstrombedarf durch aus 100% erneuerbaren Energien gewonnenen Strom der lokalen Stadtwerke. Unser Ziel ist es bis 2020 den Stromverbrauch gegenüber 2015 um 20% zu reduzieren. Dies planen wir unter anderem durch den Austausch von herkömmlicher Beleuchtung auf LED-Leuchten, die Optimierung des Beleuchtungskonzeptes, den Einsatz moderner energieoptimierter Kälteanlagen, den Einsatz energieoptimierter Elektromotoren, die Nutzung von IE4, IE3 Pumpen in Raumluftechnischen-Anlagen, sowie die Optimierung der jeweiligen Betriebszeiten. In 2017 konnten wir den Stromverbrauch bereits um 12,8% gegenüber 2015 reduzieren.

Durch unser ständiges Engagement konnten wir den Einkauf von Papier im letzten Jahr um knapp 10% senken. Auch die Sensibilisierung unserer Kundschaft für Online-Banking hat sich auszagehlt: Wir konnten den Papierverbrauch für beleggebundene Überweisungen im Vergleich zum Vorjahr um etwa 40% senken.

Nach Inbetriebnahme des sich derzeit im Aufbau befindlichen Energiemanagementsystems, können wir Daten über bisherige Ergebnisse belastbar auswerten und veröffentlichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Das CO₂-Äquivalent (Fernwärme GWP=0, Strom Grün GWP=0) ist 0.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen werden nicht erhoben, da durch den CO₂-neutralen Einkauf keine Emissionen gem. Scope 2 an den Systemgrenzen anfallen.

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Weitere indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen werden bisher nicht erhoben.

Als Finanzdienstleister mit lokal begrenztem Tätigkeitsgebiet sind diese indirekten THG-Emissionen sehr gering und nur unter hohem manuellem Aufwand darstellbar. Daher erheben wir diese Kennzahl bisher nicht.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Durch Umstellung der Kälteproduktion konnten seit 2015 1 150 kg R22 fachgerecht entsorgt werden.

Dies entspricht einem CO₂ äquivalent von 2 081 500 t.

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.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtparkasse Düsseldorf sind eine unserer wichtigsten Ressourcen. Für alle Beschäftigten werden die Normen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) eingehalten. Die nationalen Regelungen zu Gehältern, Arbeitszeiten und weiteren Arbeitsbedingungen sind im „TVÖD für Sparkassen“ festgehalten, welchem wir als öffentlich-rechtlichem Institut durch Anwendung der Bezugnahmeklausel in den Arbeitsverträgen unserer Tarifangestellten unterliegen. Darüber hinaus setzt die Stadtparkasse Düsseldorf auch interne Beschäftigungsstandards. Diese werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, welcher die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer vertritt, in Form von Dienstvereinbarungen festgehalten.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, in unserem Ideenmanagement Optimierungen und Verbesserungsvorschläge einzureichen und sich so aktiv an den Geschäftsprozessen und dem Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Unser Ziel ist, dass sich kontinuierlich mehr Mitarbeitende am Ideenmanagement beteiligen, um so auch weitere Ansätze mit Nachhaltigkeitsrelevanz zu erkennen. Durch gezielte, zeitlich begrenzte Aktionen konnten wir unsere Mitarbeitenden zur intensiveren Nutzung ihrer Vorschläge animieren.

Im Rahmen von regelmäßigen Beurteilungsgesprächen kann die Zufriedenheit der Beschäftigten eruiert werden, indem die Mitarbeitenden ein Feedback zum Führungsverhalten ihrer Führungskräfte und der Arbeitssituation geben können. Einheitliche Führungsgrundsätze wurden aktuell verabschiedet. Unsere Personal- und Führungsarbeit stellt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt und definiert sich durch Vertrauen und Teamgeist.

Nachhaltigkeit beinhaltet auch gesellschaftliche Verantwortung. Diese übernimmt nicht nur die Stadtparkasse Düsseldorf selbst, sondern auch viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen diese in Form eines ehrenamtlichen Engagements. Auch das fördern wir aktiv, weil es einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet und unterstützten daher im letzten Jahr die jeweiligen Vereine, für die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig waren, mit einer pauschalen Geldspende.

Ein Risiko in Bezug zu den Arbeitnehmerrechten im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsbelangen erkennen wir aufgrund der umfangreichen deutschen Gesetzgebung, der Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages sowie der intensiven Einbeziehung unserer Beschäftigten nicht.

Da die Stadtparkasse Düsseldorf nur national tätig ist, entfällt eine internationale Betrachtung.

Weitere Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen. Wir prüfen die Erstellung eines Konzepts und werden darüber in der nächsten Erklärung berichten. Hier werden wir dann auch auf die Ergebnisse und wesentlichen Risiken eingehen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Der Stadtparkasse Düsseldorf liegen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Daher ist es uns wichtig, für alle eine angemessene Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich die Menschen wohlfühlen. Um dies gewährleisten zu können, findet bei uns das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung, mit dem Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden sollen. Die AGG-Bbeauftragten stellen als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden sicher, dass die Anforderungen des AGG umfassend beachtet werden. Darüber hinaus richten wir uns ebenfalls nach den Maßgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW), das speziell die Gleichstellung von Mann und Frau zum Ziel hat. Unsere Gleichstellungsbeauftragte wird in alle relevanten Maßnahmen und Prozesse einbezogen, um die Umsetzung der Inhalte des LGG gewährleisten zu können. Für uns ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit.

Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen und Voraussetzungen, sich im Unternehmen einzubringen und weiterzuentwickeln. Deswegen arbeiten bei uns Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit aus allen Altersklassen. Jeder wird gleich behandelt und gefördert.

Dies bezieht sich ebenso auf die Bezahlung, welche für die Tarifangestellten im Tarifvertrag geregelt ist und für die AT (außertariflich)-Angestellten tätigkeitsbezogen vereinbart wird. Demnach werden Männer und Frauen für gleiche Tätigkeiten auch gleich entlohnt.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die Stadtparkasse Düsseldorf ihrer Belegschaft verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an – flexible Arbeitszeit und Teilzeitmodelle. So können alle Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten je nach persönlichem Bedarf und Lebenssituation im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten frei einteilen. Damit ermöglicht es die Stadtparkasse Düsseldorf ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen mit den Anforderungen des Berufslebens zu verbinden.

Da die Stadtparkasse Düsseldorf nur national tätig ist, entfällt eine internationale Betrachtung.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Stadtparkasse Düsseldorf verfolgt eine Personalpolitik, mit der die persönliche und fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden individuell gefördert wird. Die stetige Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist wichtig, um eine hohe Arbeitsqualität sicherstellen zu können. Aus diesem Grund unterstützt die Stadtparkasse Düsseldorf die Belegschaft nicht nur durch interne Weiterbildungsangebote, sondern auch bei nebenberuflichen Weiterbildungen, beispielsweise in dem sie die Mitarbeitenden bezahlt freistellt.

Da die Gesundheit, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit wichtige Faktoren für den Erfolg der Stadtparkasse Düsseldorf sind, haben wir ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert, um die seelische und körperliche Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Das Angebot ist vielfältig und reicht von Gesundheitskursen über Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen zur Kontrolle des Sehvermögens bis hin zu Gripeschutzimpfungen und Gesprächen mit unserer Betriebspsychologin.

Darüber hinaus können sich die Mitarbeitenden im Rahmen des Betriebssports körperlich betätigen und mit den Kolleginnen und Kollegen den Teamgeist fördern. Der Arbeitsschutz zur Förderung einer gesunden Führungs- und Arbeitskultur sowie die Unterstützung der Work-Life-Balance gehören ebenso dazu.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote lag 2017 bei 7,9 %.

Im Berichtsjahr kam es zu 20 Arbeitsunfällen, 13 davon waren Wegeunfälle. Insgesamt wurden hierdurch 410 Fehltage verursacht. Arbeitsbedingte Todesfälle gab es nicht.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Es gibt interne Regelungen und Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die mit der Arbeitnehmervertretung abgestimmt sind.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Den Beschäftigten steht ein umfassendes internes Bildungsangebot zur Verfügung mit sowohl fachlich orientierten Seminaren wie auch Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung. Darüber hinaus wird das Bildungsangebot der Sparkassenakademie NRW aktiv genutzt und der Besuch von Seminaren externer Anbieter im Rahmen individueller Gegebenheiten in erheblichem Umfang ermöglicht, um insofern das Angebot der Sparkassenakademie sinnvoll zu ergänzen. 2017 wurden mehr als 280.000 € in für betrieblich sinnvolle, aber auch erforderliche Qualifizierungen (Bachelor, Master, Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Kundenberaterlehrgang, usw.) investiert. Hierdurch wurde ein weiteres Jahr ein deutlicher Impuls in die Qualifizierung und damit Zukunftsfähigkeit der Beschäftigten gesetzt. Eine Kennzahl der durchschnittlichen Jahresstunden pro Beschäftigten steht nicht zur Verfügung.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Die Stadtparkasse Düsseldorf hatte zum 31.12.2017 1.934 Beschäftigte (inklusive aller nicht-aktiv Beschäftigten).

Die aktiv Beschäftigten setzten sich wie folgt zusammen:

	Alter	weiblich	männlich	Gesamt
Auszubildende	<20	6	8	14
	20-24	42	32	74
	25-29	3	2	5
	>30	1	0	1
Summe		52	42	94
akt. Beschäftigte	<20	0	0	0
	20-24	15	14	29
	25-29	80	50	130
	30-34	52	54	106
	35-39	95	67	162
	40-44	98	107	205
	45-49	159	150	309
	50-54	240	148	388
	55-59	171	94	265
	60+	97	69	166
Summe		1 007	753	1 760

57% unserer Mitarbeitenden waren weiblich, der Frauenanteil im Verwaltungsrat betrug 28% und im Vorstand 25%.

Die Schwerbehindertenquote lag über dem Schwellenwert von 5%, sodass eine entsprechende Abgabe nicht gezahlt werden musste.

Leistungsindikator G4-HR3
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Diskriminierungsvorfälle sind nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die generellen Risiken innerhalb von Lieferketten in international tätigen Unternehmen treffen für uns als öffentlich-rechtliche Sparkasse nicht zu.

Wir pflegen einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Dienstleistenden und Lieferanten und vertrauen auf die Einhaltung der Verträge, die wir grundsätzlich nach geltendem deutschem Recht abschließen. Für uns und unsere Zuliefernden gelten daher die höchsten rechtlichen Sozialstandards.

Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen. Wir prüfen die Erstellung eines Konzepts und werden darüber in der nächsten Erklärung berichten. Hier werden wir dann auch auf die Ergebnisse und wesentlichen Risiken eingehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1
Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Als regionales Kreditinstitut investieren wir in Unternehmen in der Region Düsseldorf und Monheim am Rhein. Eine gesonderte Prüfung unter Menschenrechtsaspekten geschieht daher und aufgrund der umfangreichen deutschen und europäischen Gesetzgebung nicht.

Leistungsindikator G4-HR9
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Unsere Geschäftsstandorte befinden sich ausschließlich in Düsseldorf und Monheim am Rhein. Eine Prüfung in Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen haben wir daher und aufgrund der umfangreichen deutschen und europäischen Gesetzgebung nicht vorgenommen.

Leistungsindikator G4-HR10
Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR11
Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Es gab weder tatsächliche noch potentielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in unserer Lieferkette.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Gemeinwohlorientierung und damit die gesellschaftliche Verantwortung gehören bereits seit der Gründung der Stadtparkasse Düsseldorf zum Geschäftsmodell. Unter dem Begriff „Bürgerrendite“ stärkt die Stadtparkasse Düsseldorf die regionalen Geld- und Wirtschaftskreisläufe. Wir tragen dazu bei, Arbeitsplätze zu sichern und gesellschaftliches Engagement durch Spenden, Sponsoring, den PS-Zweckertrag und Ausschüttungen der Sparkassen-Stiftungen zu unterstützen. In 2017 haben wir alleine rund 3,8 Millionen Euro durch vielfältige gesellschaftliche Initiativen in Projekte aus den Bereichen Kunst und Kultur, Wissenschaft und Bildung, Sport, Umwelt und Soziales investiert.

Die Konzentration auf die heimische Wirtschaftsregion trägt dazu bei, dass das in der Region erarbeitete und gesparte Geld auch hier wieder investiert wird. Als bedeutender Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für regionale Unternehmen sind wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in unserem Geschäftsgebiet. Ein derartiges, am Allgemeinwohl orientiertes Geschäftsmodell fördert eine nachhaltige Entwicklung, eine verbesserte Lebensqualität der Menschen und die Leistungsfähigkeit in der Region.

Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen. Wir prüfen die Erstellung eines Konzepts und werden darüber in der nächsten Erklärung berichten. Hier werden wir dann auch auf die Ergebnisse und wesentlichen Risiken eingehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Zum 31.12.2016 (zum Zeitpunkt der Berichterstattung wurde der Jahresabschluss 2017 noch nicht veröffentlicht) unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert (ohne Töchter):

Bilanzsumme: 11,1 Mrd. Euro

Haftendes Eigenkapital: 1,3 Mrd. Euro

Gewinnabhängige Steuern: 649 Tsd. Euro

Personalaufwand: 155 Mio. Euro

Ausschüttung an die Stadt Düsseldorf: 8,1 Mio. Euro

Spenden und Sponsoring für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen: 3,6 Mio. Euro

Detailliertere Informationen können dem Geschäftsbericht entnommen werden.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Stadtparkasse Düsseldorf ist Mitglied des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes (RSGV). Wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände auch, gehört der RSGV zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der

Europäischen Union wahr.

Die Stadtparkasse Düsseldorf tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politikerinnen oder Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen. Wir prüfen die Erstellung eines Konzepts und werden darüber in der nächsten Erklärung berichten. Hier werden wir dann auch auf die Ergebnisse und wesentlichen Risiken eingehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Die Stadtparkasse Düsseldorf tätigt keine politischen Spenden (siehe Kriterium 19).

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 Stadtparkasse Düsseldorf ist als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut vielfältigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln unterworfen, die u.a. die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, auch Korruption, zum Gegenstand haben. Beispielhaft zu nennen sind das Gesetz über das Kreditwesen, das Wertpapierhandelsgesetz, das Geldwäschegesetz, die Datenschutzgesetze und auch das Sparkassengesetz NRW. Darüber hinaus hat die Stadtparkasse Düsseldorf ein internes Richtlinienwerk erlassen, das u.a. den Umgang mit der Annahme von Zuwendungen durch Dritte regelt. Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtparkasse Düsseldorf und ihrer Tochterunternehmen.

Die Stadtparkasse Düsseldorf verfügt über einen unabhängigen Compliance-Bereich, der u.a. überwacht, ob diese Regelungen eingehalten werden.

Sowohl die einschlägigen gesetzlichen Regelungen als auch das interne Regelwerk sind jedem zugänglich. Darüber hinaus haben wir ein internes Verfahren eingerichtet, mit welchem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraulich und sogar anonym Verstöße jedweder Art an den Compliance-Bereich bzw. den/die Compliance-Beauftragte/n melden können. In speziellen Schulungen werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig sensibilisiert und weitergebildet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Es werden regelmäßig alle Geschäftsstandorte auf die genannten Risiken hin überprüft.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsfälle.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Es gab keine Korruption und dementsprechend wurden auch keine Bußgelder auferlegt. Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen aufgrund der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Werbung hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. Es wurden auch keine materiell-rechtlichen Verstöße gegen das Umweltrecht aufgedeckt.