

Für Wohlstand und gutes Leben

Sparkasse Wuppertal. Nachhaltig.





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Stadtparkasse Wuppertal

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Stadtparkasse Wuppertal
Anstalt des öffentlichen Rechts

Constanze Klee
Unternehmenskommunikation und Vertriebsmanagement

Islandufer 15
42103 Wuppertal
Deutschland

+49 (0) 202 488-3241
constanze.klee@sparkasse-wuppertal.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 Wuppertal ist ein rechtlich eigenständiges, kommunal und bürgerschaftlich verankertes Kreditinstitut. Sie wurde von der Gemeinde als Träger in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts gegründet. Die juristische Grundlage für ihre Geschäftstätigkeit ist das Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen. Hier sind sowohl das Regionalprinzip als auch der öffentliche Auftrag der Sparkasse geregelt. Als eine von 31 Sparkassen im Rheinland ist die Stadtparkasse Wuppertal Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV).

Das Geschäftsmodell leitet sich originär aus den Wurzeln des Gründungsgedankens der Sparkasse ab. Seit 1822 ist das primäre Ziel die Verbesserung des Wohlstandes in Wuppertal. Mit knapp 274.000 Privatkunden, rund 21.000 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 7,132 Mrd. Euro ist die Stadtparkasse Wuppertal Marktführer für Finanzdienstleistungen in ihrem Stadtgebiet. Durch die bestmögliche Versorgung der Menschen und Unternehmen in der Region stiftet die Sparkasse einen Nutzen für die Gemeinschaft und sichert durch Wachstum und Ertrag gleichzeitig ihre Geschäftsgrundlage.

Die Stadtparkasse Wuppertal gestaltet das Leben aller Menschen vor Ort mit – auch abseits von Finanzgeschäften. Im vergangenen Jahr wurden mehr als 1.200 Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Bildung, Umwelt, Sport und Kultur gefördert. Durch die Vielzahl von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten fließt ein Teil des erwirtschafteten Gewinns an die Bürgerinnen und Bürger in Wuppertal zurück. Mit ihrem umfassenden Engagement trägt die Sparkasse dazu bei, die Grundlagen der Gesellschaft zu erhalten und ihren Zusammenhalt zu stärken. Damit ist sie Gemeinwohlförderer Nr. 1 im Stadtgebiet.

Beides, die bestmögliche Versorgung des Einzelnen und die Unterstützung der Gemeinschaft, trägt zur Wohlstandsentwicklung und zur Verbesserung der Lebensqualität Wuppertals bei. Die Stadtparkasse Wuppertal versteht sich als Mittelpunkt eines großen Netzwerkes der Menschen, Unternehmen und Institutionen in der Region, aus dem alle Seiten spürbare Vorteile ziehen. Die Sparkasse lebt für die Menschen in Wuppertal und von dem, was sie für diese Menschen leistet. Somit wird sie auch in Zukunft verlässlicher Partner aller Menschen vor Ort in Wuppertal bleiben.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die Stadtparkasse Wuppertal ist berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und wendet in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung die 20 Kriterien des DNK sowie die 28 Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI G4) an.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Stadtparkasse Wuppertal steht online unter www.sparkasse-wuppertal.de/nachhaltigkeit als pdf zum Download zur Verfügung.

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 fast 200 Jahren stehen wir als Stadtparkasse Wuppertal kontinuierlich an der Seite der Menschen und Unternehmen in der Region. Unser Geschäftsmodell ist von Beginn an auf Nachhaltigkeit angelegt, in unserer Gründungsidee bezogen auf die soziale und ökonomische Dimensionen der Nachhaltigkeit und im modernen und der Zeit angepassten Verständnis auch im ökologischen Sinn. Um die besondere Bedeutung dieser Thematik, und insbesondere gegenwärtige Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen hervorzuheben, sollen nachhaltige Aspekte in unsere bestehende Geschäftsstrategie integriert werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass Nachhaltigkeit in allen Tätigkeitsbereichen unserer Sparkasse gelebt wird.

In 2016 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) analysiert, welche Aspekte der Nachhaltigkeit sowohl für unsere Kunden und Partner als auch für uns als Institut wesentlich sind. Diese Wesentlichkeitsanalyse bestimmt seitdem unsere Ausrichtung zum Thema Nachhaltigkeit. Auf dieser Basis sind Maßnahmenfelder identifiziert worden. Wir haben uns darauf aufbauend dazu entschieden, das Thema Nachhaltigkeit explizit und mit all ihren Aspekten fest in unserer Geschäftsstrategie zu verankern. Dies, weil wir der Auffassung sind, unser gesamtes Geschäft nachhaltig auszurichten, sozusagen als konsequente Fortführung des Sparkassengedankens. Die Umsetzung dieser Entscheidung erfolgt mit Veröffentlichung der nächsten Geschäftsstrategie zum 01.01.2019.

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 als Stadtparkasse Wuppertal sind ein verlässlicher Partner für die Wuppertaler Bürgerinnen und Bürger, große Firmen und Institutionen, sowie die vielen Mittelständler und Kulturelle in der Region.

Für uns sind alle Aspekte der Nachhaltigkeit (sozial, ökologisch und ökonomisch) von Bedeutung. Wir legen bereits seit unserer Gründung Wert auf verantwortungsvolles und langfristiges Wirtschaften. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut steht bei uns nicht die Gewinnmaximierung im Zentrum unseres Handelns, sondern die Verbesserung des Wohlstandes und der Lebensqualität in der Region. Alles, was wir erwirtschaften, kommt letztendlich der Gemeinschaft zu Gute. Gemeinwohl- und Gewinnorientierung laufen hier Hand in Hand.

Eine Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2016 (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“) hat sechs hoch priorisierte Aspekte identifiziert, die unsere Geschäftstätigkeit schon heute prägen und auch zukünftig einen wesentlichen Einfluss auf diese ausüben werden. Die sechs Aspekte sind:

- Spenden und Sponsoring
- Sicherheit und Verlässlichkeit
- Nachhaltige Geldanlagen
- Bedarfsgerechte Kundenberatung
- Interne Nachhaltigkeit
- Unterstützung von Unternehmen

Aus diesen sechs Aspekten wurden konkrete Maßnahmen, Ziele und Kriterien abgeleitet, die für die Entscheidungsfindung in Bezug auf Nachhaltigkeit genutzt und im nachfolgenden Kriterium 3 „Ziele“ ausführlicher erläutert werden.

Wir erkennen momentan keine sozialen oder ökologischen Risiken, die aus der Umsetzung dieser Aspekte entstehen könnten. Vielmehr sehen wir ein Risiko darin, wenn wir dem Thema keine ausreichende Beachtung schenken und keine Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit einleiten. In diesem Fall könnten wir zukünftig unserem primären Ziel, der ganzheitlichen bestmöglichen Versorgung unserer Kunden und der Wohlfühlförderung der Region, nicht mehr vollumfänglich nachkommen. Im Umkehrschluss erkennen wir in allen Aspekten, Maßnahmen und Zielen, die im Fortgang des Berichtes erläutert werden, eine Chance, die konsequente Erreichung unseres primären Ziels zu verfolgen.

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.

Bislang haben wir keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Folglich existieren auch keine quantitativen und qualitativen Ziele, die direkt daraus abgeleitet und konsequent verfolgt werden können. Die Formulierung eines konkreten Nachhaltigkeits-Zielbildes befindet sich derzeit in Erarbeitung, aus dem sich zukünftig auch Zielgrößen, Kriterien und Kennzahlen ableiten lassen könnten.

Vor dem Hintergrund unserer ersten nichtfinanziellen Berichterstattung wurden aus den bereits angeführten Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse jedoch konkrete Maßnahmen bzw. Maßnahmenbündel abgeleitet. Diese sind:

- Nachhaltigkeitsorientiertes Kredit-Rating
- Nachhaltigkeitskriterien für Depot A / B
- Nachhaltige Geldanlagen als Produktsegment
- Nachhaltigkeitskriterien für Spenden und Sponsoring
- Nachhaltigkeit in der Personalstrategie
- Mitarbeiterwissen über Nachhaltigkeit erhöhen
- Integration nachhaltiger Aspekte in die Beratungsurkunde der Stadtparkasse Wuppertal
- Nachhaltige Beschaffung (z.B. Bürobedarf, Marketingmaterial, ‚Green-IT‘, Catering)

- Nachhaltiges Gebäudemanagement
- Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

Auf Basis dieser Ergebnisse wurde das Jahr 2017 intensiv dazu genutzt, den Status Quo der Maßnahmenbündel zu erheben und daraus weitere Ideen zu entwickeln und ggf. bereits umzusetzen.

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.

Wir, die Stadtparkasse Wuppertal, sind ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufes und arbeiten zum Wohle der Menschen und Unternehmen unserer Umgebung. Als Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst und richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus. Die Begleitung unserer Kunden ist auf eine langfristige, nachhaltige und bestmögliche Versorgung ausgelegt. Wir bieten allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu Finanzdienstleistungen. Einlagen unserer Kunden dienen der Vergabe von Krediten an Unternehmen, Privatpersonen und die Kommune. Im Sinne gesetzlicher Vorgaben und im Interesse des Verbrauchers prüfen wir, ob dabei die Verpflichtungen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nachhaltig erfüllt werden können. Dadurch wird das Ausfallrisiko des einzelnen Kreditnehmers und das Risiko des gesamten Kreditportfolios limitiert. Dieses Vorgehen stärkt regionale Wirtschaftskreisläufe. Der Trend zu nachhaltigen Geldanlagen ist auch in unserer Sparkasse zu erkennen.

Aufgrund des Kerngeschäftes eines Finanzdienstleistungsunternehmens ist dem Nachhaltigkeitsaspekt entlang der Wertschöpfungskette nur eine untergeordnete Bedeutung beizumessen. Gleichwohl sind wir bestrebt, Nachhaltigkeit sowohl im Geschäft als auch im Betrieb unserer Sparkasse zu berücksichtigen. Für den Einkauf von Produkten sowie den Bezug von Dienstleistungen gelten strikte Richtlinien, die sowohl Mindeststandards als auch Ausschlusskriterien umfassen. Unsere Auftragnehmer verpflichten sich, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Dazu zählen insbesondere umweltfreundliche Produkte sowie Recyclingprogramme, die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte und die Verringerung des Ausstoßes von Treibhausgasen. Als nicht produzierendes und ausschließlich regional tätiges Unternehmen sind uns keine sozialen und ökologischen Probleme bekannt, die auf den einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette entstehen könnten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Gesamtverantwortung für das Thema „Nachhaltigkeit“ obliegt dem Vorstand. Darüber hinaus wurden weitere Verantwortlichkeiten geschaffen, um nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Institut zu implementieren. Die Federführung des Themas liegt bei den sog. Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Funktion übernimmt das Vorstandssekretariat. Unterstützt wird das Vorstandssekretariat dabei von einem Werkstudenten aus dem Masterstudiengang „Sustainability Management“ von der Bergischen Universität Wuppertal.

6. Regeln und Prozesse

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

Wie bereits im Kriterium 5 „Verantwortung“ beschrieben, übernimmt das Vorstandssekretariat die Aufgabe, nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Institut zu implementieren. Hierfür wurde zusätzlich in 2017 ein sog. Nachhaltigkeits-Botschafterkreis implementiert, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammensetzt. So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Der Vorstand wird regelmäßig über die vom Nachhaltigkeits-Botschafterkreis behandelten Themen und Sachverhalte informiert. Wichtige Aspekte mit Nachhaltigkeitsbezug werden dem Vorstand zur Information bzw. Entscheidung vorgelegt.

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.

Unser Erfolg wird anhand von zahlreichen strategischen Kennzahlen gemessen. Diese sind in der Geschäftsstrategie definiert. Die Mehrheit der Kennzahlen ist ökonomisch geprägt und dient dazu, den dauerhaften Fortbestand unserer Sparkasse zu sichern. Zudem weisen einzelne Kennziffern einen sozialen Bezug auf (z.B. Gesundheitsquote, erfolgreiche Mitarbeiter, Barrierefreiheits-Check). Rein ökologisch orientierte Kennzahlen sind bislang nicht Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Im Rahmen der Aufarbeitung des Themas Nachhaltigkeit und der Erstellung der ersten nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir uns verstärkt mit den Leistungsindikatoren gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) auseinandergesetzt. Sofern die Erhebung der geforderten GRI-Indikatoren möglich ist, wird dies seit 2017 bzw. spätestens mit Beginn des Jahres 2018 umgesetzt. Die regelmäßige Erhebung und Berichterstattung erfolgt zukünftig durch den jährlich zu erstellenden Nachhaltigkeitsbericht.

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](#)

Wir glauben seit 1822 daran, dass alle Menschen Zugang zu Finanzdienstleistungen haben müssen. Diese sind in unserer Gesellschaft unverzichtbar und machen Vieles im Leben einfacher. Wir sind zudem davon überzeugt, dass eine starke lokale Wirtschaft sowie eine Vielfalt gemeinnütziger Organisationen den Wohlstand und die Lebensqualität der Menschen in unserer Stadt fördern. Diese Überzeugung findet Ausdruck in vier Werten:

- Nähe
- Einfachheit
- Sicherheit
- Gemeinschaft

All unser Handeln geschieht im Sinne dieser vier Werte und erfolgt im Rahmen intern festgelegter Qualitätsstandards. So soll sichergestellt werden, dass unsere vier Werte dauerhaft erlebbar sind.

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.

In unserer Sparkasse leiten sich die Zielvereinbarungen in erster Linie aus dem individuellen Funktionsprofil der Mitarbeiter ab.

Wir verfügen über eine auf dem geltenden Tarifvertrag basierende Vergütungsstruktur. Sie steht im Einklang mit der aktuellen Geschäftsstrategie und trägt den zukünftigen Erwartungen an ein anforderungsgerechtes Gehaltssystem Rechnung. Die Anwendung des geltenden Tarifvertrages sieht die Zahlung von Gehältern vor, die grundsätzlich keine variablen Vergütungsbestandteile beinhalten.

Ergänzt wird das monatliche „Grundgehalt“ durch variable Vergütungsanteile, deren Auszahlung zum Teil tarifvertraglichen Regelungen unterliegt und zum anderen Teil vom wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse abhängt. Die variablen Vergütungsanteile orientieren sich infolgedessen an der langfristigen Wertschöpfung unserer Sparkasse. Die Führungskräfte verteilen den zur Verfügung stehenden variablen Anteil an besonders leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter/-innen. Dabei werden fachbezogene, aufgabenbezogene und persönlichkeitsbezogene Kriterien sowie der Erreichungsgrad von individuell vereinbarten Zielen berücksichtigt. Nachhaltigkeitsziele sind bislang nicht Bestandteil dieser Systematik.

Gemäß den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (IVV) wird jährlich ein Angemessenheitsbericht über die Vergütungsstruktur erstellt und damit den Anforderungen Rechnung getragen. Der Verwaltungsrat wird jährlich über diesen Bericht informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

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

Die Struktur und Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstandes orientiert sich an den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbände zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter.

Neben den festen Bezügen kann den Mitgliedern des Vorstandes eine variable Leistungszulage gewährt werden. Die Leistungszulage wird jährlich auf der Basis der nachhaltig angelegten Geschäftsstrategie durch den vom Verwaltungsrat gebildeten Hauptausschuss geprüft und bewilligt. Die detaillierten Bezüge der Vorstandsmitglieder werden veröffentlicht und sind unserem Geschäftsbericht zu entnehmen.

Die Struktur der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates orientiert sich an den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes für Sitzungsgelder.

Die ordentlichen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat und im Risikoausschuss einen jährlichen Pauschalbetrag sowie zusätzlich ein Sitzungsgeld je Sitzung. Die stellvertretenden Vorsitzenden erhalten den anderthalbfachen und die Vorsitzenden jeweils den doppelten Betrag. Stellvertretenden Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Risikoausschusses wird ein Sitzungsgeld je Sitzung gezahlt. Sie erhalten keine gesonderte Jahrespauschale. Den Teilnehmern an Sitzungen des Hauptausschusses und des Bilanzprüfungsausschusses wird ebenfalls das Sitzungsgeld je Sitzung gezahlt. Die detaillierten Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrates werden veröffentlicht und sind unserem Geschäftsbericht zu entnehmen.

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](#)

Wir beschäftigen ausschließlich Mitarbeiter in Deutschland. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt:

ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse 12:1
mit Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse 21:1

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.

In unserem täglichen Denken und Handeln stehen alle Menschen und Unternehmen in unserer Stadt im Mittelpunkt. Mit knapp 274.000 Privatkunden und rund 21.000 Firmenkunden sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, den lokalen Medien sowie zahlreichen regionalen Einrichtungen. Wir stehen sowohl mit unserem kommunalen Träger, der Stadt Wuppertal, als auch mit unserem Verwaltungsrat im regelmäßigen Austausch. Darüber hinaus ist uns die offene Kommunikation mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig. Somit zählen alle Menschen und Institutionen aus der Region zu unseren relevanten Anspruchsgruppen. Eine methodische Erhebung dieser ist somit nicht erfolgt.

Wir möchten den Gründungsgedanken unserer Sparkasse bei allen Wuppertalerinnen und Wuppertalern nachhaltig verankern und erlebbar machen. Hierzu ist es unerlässlich, mit allen Beteiligten in einem ständigen Dialog zu bleiben.

Über den Sparkassen-Online-Kundendialog, diverse After-Sales Befragungen, telefonische Kundenzufriedenheitsanalysen sowie wiederkehrende Mitarbeiterbefragungen wissen wir, wie zufrieden unsere Anspruchsgruppen mit uns sind. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2017 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Kundengruppe	Anzahl der Interviews	Kundenzufriedenheit (Ziel mind. 80,0)	Net Promoter Score (NPS)	NPS-Benchmark (Bezugsgröße = andere Sparkassen)
Firmenkunden	505	83,6	41	26
Privatkunden	2.146	84,7	24	13
Private Banking	101	85,7	48	26

Die Ergebnisse sind sehr zufriedenstellend für uns und sind damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2018.

Mit der TreueWelt haben wir ein weiteres Instrument geschaffen, um die Werte unserer Sparkasse zu vermitteln. Über unsere TreueWelt können die Unternehmen und Kulturanbietern in der Region ihre Leistungen und Vorteile an unsere Privatkunden vermarkten. Die TreueWelt ist ein zentraler Hebel für

unseren Erfolg und stärkt die Nachhaltigkeit in unserer Stadt und in unserer Sparkasse.

Mittlerweile haben wir mehr als 29.000 Veranstaltungstickets sowie 12.500 Vorteilskupons und Gutscheine an unsere Kunden abgegeben. In dem dazugehörigen Cashback System konnten wir über 147.000 Transaktionen ermöglichen und somit knapp 190.000-mal Vorteile erlebbar machen.

Ende 2015 wurde gemeinsam mit dem Beirat der Menschen mit Behinderung der Stadt Wuppertal die „Zielvereinbarung zu barrierefreien Finanzdienstleistungen“ unterzeichnet. Das Projektziel ist, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschießen. Seither wird in allen Bereichen unserer Sparkasse die Barrierefreiheit bzw. Inklusion eingefordert. Dieser Aspekt ist Bestandteil der aktuellen Geschäftsstrategie und das Ergebnis der „10-Punkte Checkliste zur Barrierefreiheit“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes ist eine der strategischen Kennzahlen, anhand derer wir unseren Erfolg messen. Darüber hinaus sind wir das erste Kreditinstitut, das sich in das NRW-Zielvereinbarungsregister eingetragen hat.

Jahr	Sollwert	Istwert
2015	Ein Sollwert wurde erst ab 2016 definiert.	30/100
2016	40/100	55/100
2017	50/100	55/100

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](#)

Wir erstellen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017.

2016 wurde im Rahmen eines Strategieprozesses in Zusammenarbeit mit dem CSCP eine Kunden- und Netzwerkbefragung durchgeführt. Die Identifizierung grundlegender Erwartungen im Bereich Nachhaltigkeit sowie eine Gewichtung und Bündelung dieser Erwartungen waren Inhalt unserer Befragung. Es wurden acht Handlungsfelder mit häufiger Nennung bestimmt, die im weiteren Verlauf in einem Steuerungskreis kritisch diskutiert wurden. Innerhalb dieses Workshops priorisierte der Steuerungskreis sechs Handlungsfelder (s. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“) mit einer hohen internen und externen Relevanz. Diese sollen künftig in unserer Geschäftsstrategie integriert werden. In einem zweiten und dritten Workshop wurden mit ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen dieser Handlungsfelder relevante Nachhaltigkeitsmaßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld identifiziert (s. Kriterium 3 „Ziele“).

Über die weitere Implementierung und Umsetzung dieser Maßnahmenbündel werden wir fortlaufend in unserem Nachhaltigkeitsbericht Stellung beziehen.

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 Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst (s. Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“). Wir ermöglichen unseren Kunden u. a. den Zugang zu Kreditmitteln und verschiedenen Anlagelösungen.

Nachhaltige Geldanlagen:

Ende 2016 betrug die Gesamtsumme der Nachhaltigen Geldanlagen in Deutschland rund 156,7 Mrd. Euro (Steigerung zum Vorjahr in Höhe von 15,0 %). Davon entfielen 23,0 Mrd. Euro auf den Bereich der Investmentfonds. Auch in unserer Sparkasse ist der Trend zu Nachhaltigen Geldanlagen wahrzunehmen. Dementsprechend werden sowohl im Eigengeschäft als auch im Kundengeschäft auf Nachfrage des Kunden Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

In unserem Kunden-Wertpapiergeschäft (Depot B) spielt Nachhaltigkeit aktuell noch eine untergeordnete Rolle. Auf Nachfrage werden entsprechende Wertpapierprodukte der DekaBank und Kooperationspartnern angeboten. Derzeit wird geprüft, inwiefern wir unser Produktportfolio um nachhaltige Anlagelösungen erweitern können. Hierfür könnten sowohl Produkte von Verbundpartnern als auch sparkasseneigene Lösungen in Frage kommen.

Für unsere institutionellen Anleger spielt das Thema Nachhaltigkeit eine größere Rolle. Insbesondere die Anlegergruppe der Kirchen, gemeinnützigen

Einrichtungen und auch Stiftungen hat in ihren Anlagerichtlinien i.d.R. festgelegt, dass ausschließlich oder überwiegend in nachhaltige Produkte investiert werden darf. Da wir bislang kein eigenes nachhaltiges Produkt anbieten, kann die Nachfrage der institutionellen Kunden nur teilweise mit den Produkten der DekaBank abgedeckt werden.

Für unsere Eigenanlagen (Depot A) sind für alle Anlageklassen Ausschlusskriterien definiert worden. Bei jeder einzelnen Anlageentscheidung wird geprüft, ob das zu erwerbende Wertpapier eines der Ausschlusskriterien erfüllt. Über eine Investition wird im Einzelfall entschieden. Bevorzugt werden im Eigenhandel Anlagen getätigt, die Positivkriterien der Nachhaltigkeit abdecken. Es wird also unter ethischen, sozialen und ökologischen Aspekten investiert. Zu unserem Anlageuniversum zählen auch sog. Spezialfonds. Die für diese Anlagen verantwortlichen externen Fondsmanager haben uns versichert, dass bei ihren Anlageentscheidungen im Rahmen der Anlageziele und -strategien ebenfalls Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden.

Nachhaltige Kreditvergabe:

Bei der Vergabe von Krediten prüfen wir immer, ob die Kreditnehmer in der Lage sind, die Verpflichtungen langfristig bedienen zu können. Nur bei positiver Bewertung erfolgt die Kreditvergabe. Dabei handelt es sich um einen umfangreichen und ressourcenintensiven Prüfungsprozess. Um diesen Prozess im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und die derzeit gebundenen Ressourcen signifikant zu reduzieren, soll mittelfristig die elektronische Kreditakte eingeführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Um die Qualität der im Eigenbestand befindlichen Wertpapiere unter Nachhaltigkeitsaspekten beurteilen zu können, wurde im August 2017 ein Quick Check der externen Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug durchgeführt. Als Ergebnis wurde festgestellt, dass 100 % unserer Wertpapiere im Eigenbestand den Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Eine Prüfung, ob Anlagen, die die Nachhaltigkeitskriterien nicht erfüllen, verkauft werden sollen, war somit nicht erforderlich.

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.

Sowohl im Betrieb als auch im Geschäft unserer Sparkasse ist die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen von untergeordneter Bedeutung. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als nicht produzierendes Unternehmen ist der Verbrauch an natürlichen Ressourcen zwangsläufig geringer als bei Industrieunternehmen. Es werden primär Papier und Energie verbraucht. Abfall und Abwasser fallen ausschließlich im haushaltsüblichen Rahmen an. Details hierzu sind den Leistungsindikatoren der Kriterien 11 und 12 zu entnehmen.

Ein Konzept zur Messung der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht. Eine Umsetzung ist aufgrund der für uns untergeordneten Bedeutung als nicht produzierendes Unternehmen bislang nicht angedacht.

Vor dem Hintergrund gegenwärtiger ökologischer Herausforderungen sind wir dennoch bestrebt, unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Unsere Kolleginnen und Kollegen halten wir regelmäßig dazu an, schonend mit den Ressourcen (z.B. Strom-, Wasserverbrauch sowie der Abfallproduktion) umzugehen, um so den ökologischen Fußabdruck klein zu halten. Bereits durchgeführte oder noch geplante Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs, zur Steigerung der Ressourceneffizienz sowie zur Senkung der Treibhausgasemissionen werden in den Kriterien 12 „Ressourcenmanagement“ und 13 „Klimarelevante Emissionen“ näher erläutert.

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.

Wir als Sparkasse sehen es als unsere Pflicht an, unseren gegenwärtigen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Grundsätzlich bestehen in den verschiedensten unserer Tätigkeitsfelder hierfür zahlreiche Möglichkeiten. Beispielsweise wurden in den Bereichen Technik, Energie und Veranstaltungen folgende Maßnahmen geplant bzw. bereits umgesetzt:

- Anfang der 2010er Jahre erfolgte die erfolgreiche Umstellung der fast kompletten Server-Hardware gegen eine virtualisierte Umgebung. Dies führte zu einer drastischen Verringerung der Serveranzahl. Bei größeren Tauschaktionen in der Vergangenheit (z.B. PC gegen Thin Clients, Erneuerung der Monitore) wurden bereits technische bzw. energieeffiziente Kriterien berücksichtigt.
- Das abteilungsinterne Fahrzeug des Maschinenaustauschdienstes wurde 2013 gegen ein Elektrofahrzeug getauscht.
- Die Zielsetzung unseres Energiemanagements, auch mit Durchführung des Energieaudits nach DIN EN 16247-1 in 2015, besteht zum einen in der energetischen Auswertung vorhandener Liegenschaften, zum anderen in der energetischen Optimierung von Bestandsanlagen.
- Ende 2017 erfolgte ein Komplettaustausch von ca. 600 Druckern im gesamten Unternehmen. Hierbei wurden Drucker der neuesten, von der Finanz Informatik validierten, Modelle eingesetzt. Die Anzahl hat sich somit deutlich auf ca. 165 Drucker reduziert, was einer Durchschnittsquote von 0,18 Druckern pro Mitarbeiter entspricht. Dadurch wird eine beträchtliche Reduzierung der Verbrauchsmaterialien wie Toner und Papier erwartet. Die Größenordnung ist allerdings noch nicht quantifizierbar.
- Seit Einführung der TreueWelt Mitte 2015 werden den Kunden die Eintrittskarten für die zahlreichen Veranstaltungen digital zur Verfügung gestellt, sodass der Postweg entfällt. Hier wird weiter an einer Optimierung gearbeitet, um zukünftig den Ausdruck der Tickets entbehrlich zu machen.
- Bei der Ausgabe von Suppen bzw. Getränken bei Veranstaltungen nutzen wir Bambusblätter-Schalen und Pappbecher, die vollständig biologisch abbaubar sind.

Energetische Einsparungspotenziale werden in Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“ tiefergehend erläutert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

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

In 2017 wurden ca. 6,4 Mio. Blatt Kopierpapier sowie 1.100 Tonerkartuschen verbraucht. Darüber hinaus wurden an unseren Kontoauszugsdruckern 15,8 Mio. Papierauszüge abgerufen.

Über weitere eingesetzte Materialien können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung der Daten erkannt und wollen diese ab dem Jahr 2018 umsetzen.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Unser Stromverbrauch lag in 2017 bei 7.113.159 kWh (2016: 7.300.749 kWh).
Der Verbrauch an Fernwärme lag in 2017 bei 7.506.000 kWh (2016: 9.337.000 kWh).

Über weitere Energiequellen und deren Verbrauch (z.B. Dampf und Heizöl) können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung der Daten erkannt und wollen diese ab dem Jahr 2018 umsetzen.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Der Stromverbrauch konnte im Jahr 2017 um 3,3 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.
Der Verbrauch an Fernwärme konnte sogar um 20,0 % im Vergleich zum Jahr 2016 gesenkt werden.

Die Verringerung des Energieverbrauches kann erst bestimmt werden, wenn der Energieverbrauch selbst und dessen Quellen bekannt sind. Sowohl die Erhebungen als auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauches stellen weitere Zielsetzungen für die folgenden Jahre dar.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Gemäß dem Grundabgabenbescheid von 2018 haben wir für das vergangene Jahr einen Grundwasserverbrauch von 32.901 cbm. In dieser Zahl sind auch die Verbräuche der von uns vermieteten Wohn- und Gewerbeeinheiten enthalten. Über die Gesamtwasserentnahme der von uns angemieteten Standorte kann leider keine zuverlässige Angabe getätigt werden.

Leistungsindikator G4-EN23

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

Im Jahr 2017 sind rund 232,0 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 43,0 % recycelt, 33,0 % verbrannt, 21,0 % verwertet und 3,0 % zur Erzeugung von Biogas genutzt.

Folgende Abfallarten sind uns bekannt:

- Toner
- Sperrmüll
- Bauabfälle
- Abfallgemische
- Schlämme
- Papier und Aktenvernichtung
- Datenträger
- Festplatten / ec-Cash-Geräte
- Gewerbemüll Hauptstelle
- Siedlungsabfälle Filialen
- Gelbe Tonne
- Speiseabfälle, Frittierfett / -öle
- Elektronikschrott
- Monitore
- Kühlgeräte
- Batterien
- Leuchtstoffröhren
- Verpackungen aus Glas

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.

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass jeglicher Energieeinsatz mit Umweltauswirkungen verbunden ist, sind Strategien und Maßnahmen zur Reduzierung aller Treibhausgasemissionen, insbesondere von Kohlendioxid (CO₂), entwickelt worden.

Bei Sanierungs- bzw. Modernisierungsarbeiten erfolgt die Betrachtung aller Gewerke, wie Wärme-, Kälte-, Klima- und Aufzugstechnik sowie Strom- und Lichtmanagement. So erfolgte Anfang 2017 der zweite Teil des Umbaus der Großkältetechnik in unserer Sparkassenzentrale in Wuppertal-Elberfeld, wodurch wir jährlich rund 1.500 Tonnen CO₂ einsparen. Seit 2010 wird die gesamte Beleuchtung unseres Unternehmens sukzessive auf LED-Technik umgerüstet. Dadurch lässt sich eine Einsparung von 366 Tonnen CO₂ pro Jahr realisieren. Bereits 2003 wurde ein modernes Gebäudeautomationsssystem eingeführt, welches effizient verschiedenste Funktionen der technischen Gewerke miteinander verknüpft. Dies geht einher mit einer Reduktion der energetischen Betriebskosten sowie der Treibhausgasemissionen, die sich auf etwa 400 Tonnen Kohlenstoffdioxid pro Jahr beläuft. Weitere kleinere energetische Maßnahmen können dem Leistungsindikator G4-EN19 „Reduzierung der THG-Emissionen“ entnommen werden.

Die gemeinsame Teilnahme mit den Wuppertaler Stadtwerken und der Bergischen Gesellschaft für Ressourceneffizienz am bundesweiten Pilotprojekt Brennstoffzellenverbund „BlueGen“ ist beispielhaft für die Unterstützung und Förderung innovativer Technologien. Bei dem Projekt handelt es sich um eine Kooperation kommunaler Institutionen zum Thema innovative Technologien, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz mit dem Ziel, ein virtuelles Kraftwerk mit zurzeit 25 Brennstoffzellen im Bundesgebiet aufzubauen. Eines dieser Brennstoffzellen-Mikrokraftwerke wurde in unserer Filiale Neunteich im Zuge der vollständigen Modernisierung der Heizzentrale installiert. Mit dieser Technologie können wir bis zu 50 Prozent CO₂ einsparen.

Derzeit nehmen wir an dem Projekt BMM³ - Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck - teil. Ziel des Projektes ist es, ein nachhaltig wirksames Mobilitätsmanagement in den Bereichen Beschäftigtenmobilität, Dienstreisen und Fuhrpark für die teilnehmenden Unternehmen in der Region zu entwickeln. Entstehende Synergien aus den Kontakten zu und Kooperationen mit anderen Unternehmen und lokalen Akteuren können für die nachhaltige Gestaltung unserer betrieblichen Mobilität genutzt werden.

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen trägt auch unser eigenes Veranstaltungsmanagement bei. In 2017 wurde mit den Wuppertaler Stadtwerken ein Rahmenabkommen geschlossen, welches unsere Eintrittskarten am Veranstaltungstag zur unentgeltlichen Nutzung des ÖPNV berechtigt. Die Lieferanten für unsere Veranstaltungen sind fast ausschließlich lokale Anbieter. Die dadurch bedingten kurzen Wege führen durchgängig zu verhältnismäßig geringen

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>

CO₂-Belastungen. Wir untersuchen unsere Veranstaltungen regelmäßig auf ihre Klimaverträglichkeit und arbeiten kontinuierlich an einer Verbesserung der Klimabilanz.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

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

Über die Höhe der direkten Treibhausgasemissionen können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung der Daten erkannt und wollen diese ab dem Jahr 2018 umsetzen.

Leistungsindikator G4-EN16

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

Über die Höhe der indirekt energiebezogenen Treibhausgasemissionen können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung der Daten erkannt und wollen diese ab dem Jahr 2018 umsetzen.

Leistungsindikator G4-EN17

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

Über weitere indirekte Treibhausgasemissionen können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung der Daten erkannt und wollen diese ab dem Jahr 2018 umsetzen.

Leistungsindikator G4-EN19

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

Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen wurden in den zurückliegenden Jahren folgende Maßnahmen bereits umgesetzt:

Maßnahmenbeschreibung	Jahr	CO ₂ -Einsparung/Jahr
Umbau der Großkälteanlage in der Sparkassenzentrale Wuppertal-Elberfeld	2012, 2016 und 2017	1513 t/a
Umrüstung der Kälteanlagen mit Wegfall des Kältemittels R22 an verschiedenen Standorten	2013 – heute	90 t/a (geschätzt)
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik an verschiedenen Standorten	2011 – 2017 (fortlaufend)	366 t/a
Neue Zentralentechnik Heizung/ Lüftung mit WRS in der Filiale Barmen	2016/2017	150 t/a
Gebäudeautomation	2003 bis heute	400 t/a (geschätzt)

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>

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.

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, die ausschließlich national tätig ist, unterliegen wir dem TVÖD Sparkassen, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert.

In der Sparkasse Wuppertal gibt es verschiedene Gremien, wie z. B. den Sicherheitsausschuss, den Arbeits- und Sicherheitsausschuss und den Arbeitskreis Gesundheit. Aufgabe dieser Gremien ist es, über die Einhaltung von rechtlichen Standards hinaus, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Dies wird durch die Einbindung bestimmter Personenkreise und einem wirksamen Austausch zwischen den Gremien ermöglicht.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen jährlicher Mitarbeiterbefragungen Rückmeldungen zu ihrer Zufriedenheit geben. Im Rahmen betrieblicher Prozesse kann jeder Beschäftigte Ideen für Optimierungen und Verbesserungsvorschläge anregen und sich aktiv an der Umsetzung beteiligen. Darüber hinaus fördern wir ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten.

Wie bereits in Kriterium 5 „Verantwortung“ beschrieben, wurde in 2017 in einem ersten Schritt ein sog. Nachhaltigkeits-Botschafterkreis implementiert. Dieser setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammen. So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Über den Nachhaltigkeits-Botschafter der jeweiligen Organisationseinheit haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Mit dieser Vorgehensweise sammeln wir sukzessive Erfahrungen.

Aus unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen gehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte hervor. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Arbeitnehmerrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der umfangreichen soeben beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

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.

Die Erfüllung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist für uns selbstverständlich. In unserem Unternehmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit. Zudem sind alle Altersgruppen in der Belegschaft vertreten.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Körperliche, seelische und soziale sowie mentale Anforderungen werden möglichst so gestaltet, dass ein Einklang von Leistungsanforderungen und Leistungserfüllung entsteht. Seit 2010 besteht eine Grundsatzklärung zum Gesundheitsmanagement. Seit der Einführung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Jahr 2007 werden bestehende und neue Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebündelt.

Unsere Sparkasse wurde 2010 und 2017 wiederholt von der Unfallkasse NRW mit der höchsten Prämierungsstufe im Bereich „Sichere und gesunde Unternehmen“ ausgezeichnet. Dabei wird die Qualität von Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz überprüft und Unternehmen prämiert, die sich über das gesetzliche Maß hinaus engagieren.

Für uns ist die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter DIE Voraussetzung für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und ein erfolgreiches Berufs- und Privatleben. Mit der konsequenten und nachhaltigen Umsetzung des Gesundheitsmanagements bleibt unsere Sparkasse ein nicht nur wirtschaftlich gesundes Unternehmen.

Auf Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen des TVÖD werden unsere Kolleginnen und Kollegen für die gleichen Tätigkeiten gleich vergütet. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 63,0 % unserer Beschäftigten sind Frauen.

Ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 17,0 %. Die stetige Erhöhung dieses Anteils hat für uns hohe Priorität. In den Jahren 2017 und 2018 nehmen wir erstmals am sog. Cross-Mentoring-Programm des RSGV teil, das die bewusste, zielgerichtete Karriereunterstützung explizit von Frauen in Führungspositionen verfolgt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns fest verankert. Seit 2016 sind wir durch das audit berufundfamilie zertifiziert. Es bestehen bereits viele Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu ermöglichen.

Dazu zählen z. B.:

- flexible Arbeitszeitmodelle,
- ein Familienservice und
- ein betriebseigener Kindergarten.

Darüber hinaus entwickeln wir hierfür stetig neue Maßnahmen und passen die bestehenden Maßnahmen an. Ein vielfältiges Angebot ist ein wichtiger Beitrag für hochqualifizierte, engagierte und motivierte Beschäftigte.

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.

Unsere Personalpolitik ist darauf ausgerichtet, angesichts des demografischen Wandels und veränderter Berufs- und Lebensbiografien, die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse sicherzustellen. Dies beginnt mit einem fundierten und nachhaltigen Ausbildungsprogramm, aus dem die notwendigen personellen Bedarfe weitgehend gedeckt werden. Dafür werden die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten erkannt und zielgerichtet mit entsprechender Verantwortung für den Erfolg unserer Sparkasse eingesetzt. Dazu gehört es, Karriereperspektiven aufzuzeigen und zu realisieren. Dies wurde in unserem Personalentwicklungskonzept festgeschrieben und ist heute fester Bestandteil der operativen Personalarbeit.

Führungskräfte werden sorgfältig ausgewählt und besonders in ihrer Persönlichkeit entwickelt und gefördert. Dabei wird vor allem dem Aspekt der erfolgreichen und gesunden Führung durch gezielte Schulungen Rechnung getragen.

Wir als Sparkasse schützen und fördern aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten (s. Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“). Dazu bieten wir vielfältige gesundheitsfördernde Angebote an, wie z.B.:

- Beratungsangebote bei psychosomatischen Belastungen und Erkrankungen,
- Gesundheitstipps und Kooperationsangebote mit lokalen Gesundheitsanbietern auf einer explizit dafür eingerichteten Plattform „macht fit“,
- Sportangebote der Betriebssportgemeinschaft,
- Kostenlose Augenuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen, deren Finanzierung die Sparkasse trägt,
- Durchführung von Gesundheitstagen mit medizinischen Vorsorgeangeboten (z.B. Darmkrebs, Blutzucker, Hautscreening),
- Beratungsservice, der allen Beschäftigten bei beruflichen oder privaten Problemen zur Verfügung steht (z.B. Pflegebedürftigkeit in der Familie).

Darüber hinaus schaffen Regelungen zur Wiedereingliederung von Langzeitkranken, zum Umgang mit Suchterkrankungen und zur Überfallprävention und -nachsorge weitere wichtige Rahmenbedingungen für die Gesundheit unserer Beschäftigten.

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](#)

In 2017 wurden insgesamt 15 Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet. Die Summe der Abwesenheitstage aller Mitarbeiter beträgt 22.543 Tage, wodurch sich eine Abwesenheitsquote von 7,8 % ergibt. Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

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

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>

Die Stadtparkasse Wuppertal regelt diverse Gesundheits- und Sicherheitsthemen über das gesetzliche und tarifrechtliche Maß hinaus in verschiedenen Dienstvereinbarungen, wie z.B.:

- Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- Dienstvereinbarung Variable Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung Flexibilität der Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung gegen den Suchtmittelmissbrauch,
- Vereinbarung zur Betreuung Überfallbetroffener,
- Grundsatzklärung zum Gesundheitsmanagement der Stadtparkasse Wuppertal,
- Vereinbarung zur Unterstützung bei psychischen Belastungssituationen.

Leistungsindikator G4-LA9

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

Die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung beträgt für:

Auszubildende (weiblich) ca. 366 Stunden,
Auszubildende (männlich) ca. 454 Stunden sowie für

Mitarbeiter (weiblich) ca. 11 Stunden und
Mitarbeiter (männlich) ca. 15,5 Stunden.

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 Größe und Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist landesrechtlich vorgegeben. Gemäß § 10 Abs. 2 SpkG NW setzt sich der Verwaltungsrat aus dem vorsitzenden Mitglied, neun weiteren sachkundigen Mitgliedern und fünf Dienstkräften der Sparkasse zusammen. Die Besetzung bzw. Wahl des vorsitzenden Mitglieds und der weiteren neun sachkundigen Mitglieder ist Trägerentscheidung und obliegt somit dem Rat der Stadt Wuppertal. Die Dienstkräfte der Sparkasse werden aus einem Vorschlag der Personalversammlung der Sparkasse gewählt. Unser Verwaltungsrat besteht demnach aus 15 Mitgliedern. Von den 15 Mitgliedern sind elf männlich und vier weiblich. Dies entspricht einer Frauenquote von 26,7 %. Sechs Mitglieder sind im Alter von 30 bis 50 Jahren (40,0 %). Neun Mitglieder sind älter als 50 Jahre (60,0 %). Derzeit ist kein Verwaltungsratsmitglied unter 30 Jahre alt.

Am 31.12.2017 hatten wir 1171 Mitarbeiter, davon 728 Frauen und 443 Männer. 81 männliche und 150 weibliche Beschäftigte sind unter 30, der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre werden 164 Männer und 287 Frauen zugeordnet. Die größte Gruppe bilden die Mitarbeiter über 50 Jahre, die aus 198 Männern und 291 Frauen besteht. Die zweite Führungsebene setzt sich aus 25 Mitarbeitern und sieben Mitarbeiterinnen zusammen, wodurch sich ein Frauenanteil von 21,9 % ergibt. In der dritten Führungsebene sind 73 % der Beschäftigten männlich (43) und 27 % weiblich (16). Die Stadtparkasse Wuppertal beschäftigt 51 Mitarbeiter mit einer angezeigten Schwerbehinderung.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

Die Stadtparkasse Wuppertal hat eine Beauftragte gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benannt, die die Einhaltung des Diskriminierungsverbots überwacht.

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 sowie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sind für uns sowohl im Betrieb als auch im Geschäft unserer Sparkasse Grundvoraussetzungen. Dies belegt auch das Ergebnis des imug Quick Check Nachhaltigkeit, der u.a. die ILO-Kernarbeitsnormen berücksichtigt. Details zum Ergebnis sind dem Leistungsindikator des Kriteriums 10 „Innovations- und Produktmanagement“ zu entnehmen.

Unsere Zulieferer erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Europäische Menschenrechtskonvention an und beachten zudem die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation. Darüber hinaus garantieren uns die Lieferanten faire Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung von Arbeitssicherheit. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes zum 01.01.2015 legen wir überdies ein besonderes Augenmerk auf die Beachtung der geltenden Vorschriften dieses Gesetzes. Wir erwarten von unseren Lieferanten bzw. Dienstleistern, dass diese ihrerseits bei ihren Vertragspartnern auf die Einhaltung der Menschenrechte achten.

Zusätzlich besitzen unsere Zulieferer unternehmensinterne und -externe Nachhaltigkeitsverpflichtungen sowie Zertifizierungen, die das nachhaltige Engagement belegen.

Es gibt keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

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

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da im Rahmen unserer regionalen Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht.

Leistungsindikator G4-HR9

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

Alle 35 Filialen und insgesamt fast 60 Standorte befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland in der Stadt Wuppertal. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen.

Leistungsindikator G4-HR10

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

Dieser Indikator wird nicht erhoben, da die grundsätzlich regionalen Vertragspartner die Menschenrechte verpflichtend anerkennen und einhalten.

Leistungsindikator G4-HR11

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

Negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette, die von der Stadtparkasse Wuppertal verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge unserer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt.

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.

Unser primäres Ziel ist die Verbesserung des Wohlstandes in unserer Stadt. Dieses Ziel wollen wir erreichen, in dem wir uns persönlich und vor allem als Institution für die Gemeinschaft in Wuppertal engagieren und jeden Menschen und jedes Unternehmen bestmöglich versorgen. Das dazugehörige Konzept leitet sich aus unserer aktuellen Geschäftsstrategie ab, dessen einzelne Bestandteile und Auswirkungen nachfolgend erläutert werden:

Über die Segmente Spenden und Sponsoring unterstützen wir jedes Jahr vielfältige gemeinnützige Vorhaben aus den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur, Sport, Musik, Umwelt sowie Wissenschaft und Forschung. Täglich erreichen uns zahlreiche Anfragen, in denen wir um eine finanzielle „Mitarbeit“ bei vielfältigen Vorhaben in unserer Stadt gebeten werden. In 2017 haben wir über das Jahr verteilt mehr als 500 Sponsorings ermöglicht und über 600 Spenden zugesagt. Aus diesem Grund werden wir seit langer Zeit als erster Ansprechpartner bei Fragen und Wünschen rund um Spenden und Sponsoring geschätzt. Durch die Errichtung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ und unserer lokaler Spendenplattform „www.gut-fuer-wuppertal.de“ verschaffen wir gemeinnützigen Institutionen einen weiteren Zugang zu Finanzierungsmitteln für ihre Projekte.

Neben unseren eigenen Aktivitäten als Institution fördern und unterstützen wir dauerhaft das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Vielzahl setzt sich bereits aktiv in ihrer Freizeit für Vereine und Projekte ein und packt tatkräftig mit an, um unsere Stadt einen Schritt nach vorne zu bringen.

Darüber hinaus liegt uns die ökonomische Bildung am Herzen. Hierzu haben wir vor vielen Jahren den sog. „SchulService“ ins Leben gerufen, der für Wuppertaler Schülerinnen und Schüler ein vielfältiges Angebot beinhaltet. Die Durchführung der Jugendsparwochen und des Weltspartages, Bewerbertrainings sowie die Begleitung des Planspiel Börse und des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes sind nur wenige Beispiele, die wir regelmäßig anbieten.

Es ist unser Wunsch, dieses Engagement beizubehalten und da, wo es uns möglich ist, bedarfsgerecht auszubauen. Das Anliegen unserer Geschäftsstrategie, den Wohlstand in unserer Stadt zu verbessern, kann nur über ein gut aufgestelltes und nachhaltiges Engagement gestärkt werden.

Eine systematische Risikoanalyse existiert nicht und ist zudem nicht angedacht. Die Förderung des Gemeinwesens ist bereits in unserem Gründungsgedanken verankert und lässt für uns keine Risiken erkennen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

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

Mit einer Summe von knapp 5,0 Mio. Euro haben wir in 2017 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt.

Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2016 betrug die Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,75 Mio. Euro. Die Ausschüttung für das Jahr 2017 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Lageberichtes festgelegt.

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 als Sparkasse sind Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV). Der RSGV zählt - wie die anderen regionalen Sparkassen und Giroverbände auch - zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt als Dachverband die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr.

Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von politischer Einflussnahme existiert nicht, da wir uns politisch neutral verhalten und grundsätzlich keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Parteien, Politiker oder Regierungen tätigen. Risiken entstehen für uns somit nicht und müssen auch nicht regelmäßig analysiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

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

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

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 gewissenhafte Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art gehören zu den Grundprinzipien unserer Sparkasse. Als öffentlich-rechtliches Institut legen wir größten Wert auf integriertes Handeln.

Für die operative Umsetzung dieser Regelungen verfügen wir über ein Beauftragtenwesen. Zum Beauftragtenwesen gehören u.a. die folgenden Themenfelder:

- Geldwäsche- und Fraudprävention,
- Wertpapiercompliance,
- die Compliancefunktion nach MaRisk und
- ein fristgerecht eingerichtetes Hinweisgebersystem (Whistleblowing).

Die Beauftragten wachen darüber, dass die rechtlichen und internen Regelungen u. a. hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Marktmanipulation, Insiderhandel und Daten- bzw. Arbeitsschutz eingehalten werden. Des Weiteren unterstützen und beraten die Beauftragten den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Compliance-Funktionen berichten sowohl jährlich als auch anlassbezogen an den Vorstand. Die Informationen werden zusätzlich an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Wir besitzen interne Richtlinien und Anweisungen zu den vorgenannten Themen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen in unserer Sparkasse gelebt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

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

Die Interne Revision hat im Berichtszeitraum alle Geschäftseinheiten in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Das Potenzial für Korruptionsvorfälle stufen wir intern als gering ein und gründen diese Einschätzung auf einem funktionsfähigen Internen Kontrollsystem und den restriktiven gesetzlichen Vorgaben im Bankenwesen.

Darüber hinaus existieren Dienstvereinbarungen hinsichtlich Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vergünstigungen/Zuwendungen.

Leistungsindikator G4-S05

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

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-S08

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

Es wurden keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.