

Für Wohlstand und gutes Leben

# Sparkasse Wuppertal. Nachhaltig.



nicht finanzieller Bericht





Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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

---

## Stadtsparkasse Wuppertal

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Stadtsparkasse 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

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## 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 29 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 der Lebensverhältnisse und damit des Wohlstandes in Wuppertal. Mit gut 275.000 Privatkunden, rund 21.000 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 7,269 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 unterstützt das Leben aller Menschen vor Ort mit – auch abseits von Finanzgeschäften. Im vergangenen Jahr wurden knapp 1.000 Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Bildung, Umwelt, Sport und Kultur gefördert. Durch die Vielzahl von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten fließt der nicht für die Entwicklung der Sparkasse notwendige 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 fördert sie die Verbesserung der Lebensverhältnisse der bürgerlichen Gemeinschaft und ist 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 einen spürbaren Nutzen

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:

Die Sparkasse 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 SRS) an.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Sparkasse Wuppertal steht online unter [www.sparkasse-wuppertal.de/nachhaltigkeit](http://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 nachhaltige Entwicklung angelegt, in unserer Gründungsidee insbesondere bezogen auf die soziale und ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit und im modernen und der Zeit angepassten Verständnis auch in der ökologischen Dimension.

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 (s. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“). Das Thema Nachhaltigkeit ist seit 2019 fest in unserer Geschäftsstrategie verankert, um unser gesamtes Geschäft nachhaltig auszurichten. Wir sehen dies als konsequente Fortführung des Sparkassengedankens und heben die besondere Bedeutung dieser Thematik, insbesondere mit Blick auf die gegenwärtigen Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen hervor. Unser nachhaltiges Engagement richten wir zudem an weitergehenden internationalen nachhaltigkeitsrelevanten Standards aus.

Durch unseren Beitritt in die Allianz für Entwicklung und Klima haben wir uns dazu bekannt unsere Kernaufgabe der Verbesserung der Lebensverhältnisse von Menschen mit der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks zu verbinden. Die Allianz ist ein breites vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gegründetes gesellschaftliches Bündnis, das sich freiwillig für die Umsetzung der Agenda 2030 und den Pariser Klimavertrag engagiert (<https://allianz-entwicklung-klima.de/>). Diese zwei

nachhaltigen Standards bzw. Zielvorstellungen erkennen wir somit an und orientieren uns an diesen bei unseren eigenen Bemühungen.

## 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) im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes von Bedeutung. Wir legen bereits seit unserer Gründung Wert auf verantwortungsvolles, soziales 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 (weitergehende Besonderheiten unseres Geschäftsumfeldes s. „Allgemeine Informationen“).

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. Positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die soeben beschriebenen wesentlichen Aspekte wurden bisher nicht analysiert.

Nachhaltigkeits- und Klimarisiken haben zunehmende Relevanz für die

Finanzmarktstabilität. Innerhalb der Finanzbranche hat sich die Auseinandersetzung mit Klimarisiken seit 2018 spürbar intensiviert. Auch Wuppertal war im Jahr 2018 von starken Überschwemmungen betroffen. Die Stadtparkasse Wuppertal nimmt Ihre Verantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ernst.

Bisher haben wir zwar keine sozialen oder ökologischen Risiken, die aus der Umsetzung dieser Aspekte entstehen könnten, erkannt. 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.

Vor dem Hintergrund der anstehenden Veröffentlichung des Merkblattes zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin werden wir uns im kommenden Jahr verstärkt mit diesen Risiken auseinandersetzen. Geplant ist, nach Abschluss der Konsultationsphase die Inhalte des finalen Merkblattes, unter Einbindung der daraus resultierenden zentralen Empfehlungen der S-Finanzgruppe, in unsere zeitlich darauffolgende Risikoinventur einzubeziehen. Neben dem Risikomanagement sind auch die Strategie und die Geschäftsorganisation mögliche Handlungsfelder für die Einbindung dieser Inhalte.

### 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.

Es existiert keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie. Für das Jahr 2019 gab es folglich auch keine quantitativen und qualitativen Ziele, die direkt daraus abgeleitet werden können. Nachhaltigkeit ist jedoch fester Bestandteil der Geschäftsstrategie 2019 bis 2021 (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“). Wir wollen unsere soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeitswirkung im Kundengeschäft, im eigenen Betrieb sowie bei der Unterstützung der Gemeinschaftsaufgaben schrittweise verbessern. Die aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten operativen Ziele bilden überwiegend die ökonomische und soziale Nachhaltigkeit ab. Eine ökologisch geprägte Kennzahl wird ab 2020 in die Zielekarte mit aufgenommen. Aus dieser leitet sich die Klimaneutralität bis zum Jahr 2021 als quantitative Zielgröße ab. Eine Priorisierung der operativen Ziele erfolgt nicht, da diese von gleich hoher Bedeutung sind. Die sogenannten 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen wurden bei der Konzeption unserer Nachhaltigkeitsziele

betrachtet, sind jedoch kein integraler Bestandteil dieser. Weitergehende Ausführungen zur Zielkontrolle und dem Reporting werden im Kriterium 7 „Kontrolle“ beschrieben.

Aus den bereits angeführten Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse wurden konkrete Maßnahmen bzw. Maßnahmenbündel abgeleitet, an denen wir uns dabei dauerhaft orientieren. 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
- Nachhaltige Beschaffung (z.B. Bürobedarf, Marketingmaterial, ‚Green-IT‘, Catering)
- Nachhaltiges Gebäudemanagement
- Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

In 2019 haben wir daraus weitere Ideen abgeleitet und arbeiten fortlaufend an deren Umsetzung. Es wurden u. a. folgende Maßnahmen abschließend realisiert:

- Umstellung der Standardinternetsuchmaschine auf „Ecosia“ für das Gesamtinstitut.
- Erweiterung unseres aktiven Produktangebotes um nachhaltige Fonds der DekaBank.
- Einführung einer „Ethikrichtlinie“ für uns und unsere Lieferanten und Dienstleister.
- Einführung von Spendengutscheinen, die auf der regionalen Spendenplattform gut-fuer-wuppertal eingelöst werden können.
- Durchführung eines Nachhaltigkeits- und Gesundheitstages für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Einführung einer eigenen Rubrik „Nachhaltigkeit“ im internen Kommunikationssystem der Stadtsparkasse Wuppertal.
- Entscheidung für den Bezug von Ökostrom aus Wasserkraft ab dem 01.01.2020.

## 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 Stadtsparkasse 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 werden 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. In Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“ ist beschrieben, welche Standards wir bei der Vergabe von Kreditmitteln und der Vermittlung von Anlagemöglichkeiten anwenden. Darüber hinaus sind bislang keine weiteren Nachhaltigkeitsaspekte von Bedeutung.

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 (s. Kriterium 17 „Menschenrechte“). Im Zuge der Auftragsvergabe kommunizieren wir gegenüber unseren Geschäftspartnern den Stellenwert, den Nachhaltigkeit für uns hat und treten ggf. mit ihnen in einen Austausch über eventuelle Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten, die bei der Herstellung ihrer Dienstleistungen und Produkte entstehen könnten. 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 einer Werkstudentin 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.

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit 2019 fest in unserer Geschäftsstrategie verankert, um unser gesamtes Geschäft nachhaltig auszurichten. Es gilt, bei den Führungskräften und bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hierfür ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um ein nachhaltiges Handeln im Sinne der Strategie zu erreichen, findet ein intensiver und laufender Dialog zwischen Vorstand und Führungskräften sowie zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt.

Zudem übernimmt das Vorstandssekretariat die Aufgabe, nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Institut zu implementieren (s. Kriterium 5 „Verantwortung“). Unterstützt wird das Vorstandssekretariat hierbei durch den sog. Nachhaltigkeits-Botschafterkreis, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammensetzt. Der Kreis trifft sich mindestens dreimal im Jahr, tauscht sich über vorangetriebene oder umgesetzte nachhaltige Maßnahmen aus und entwickelt neue Ideen für die Zukunft. Zudem werden für einzelne Themenbereiche eigene Nachhaltigkeitsstandards erarbeitet (z. B. Kriterien für eine nachhaltige Kreditvergabe). So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Die Botschafter fungieren als Multiplikator und Anlaufstelle für ihre

Organisationseinheiten. 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. Die Erarbeitung einer ökologischen Kennzahl wurde in der jüngsten Strategieüberprüfung aufgegriffen und wird ab 2020 in die Zielekarte mit aufgenommen.

Die strategischen Kennzahlen werden in den verantwortlichen Fachabteilungen erhoben und quartalsweise dem strategischen Steuerungskreis, der sich aus dem Gesamtvorstand und Führungskräften der zweiten Führungsebene von Markt- und Stabsabteilungen zusammensetzt, berichtet. Darüber hinaus erfolgt ein quartalsweises Reporting an den Verwaltungsrat. Um eine Konsistenz der Daten zu gewährleisten, wurden alle Kennzahlen bei Einführung eindeutig definiert. Die Zuverlässigkeit der Daten wird dadurch erreicht, dass die Kennzahlen grundsätzlich im Vier-Augen-Prinzip erhoben werden.

Eine Vergleichbarkeit im Zeitablauf wird hierdurch gewährleistet. Die unternehmensübergreifende Vergleichbarkeit ist nur bei allgemeingültigen und veröffentlichten Kennzahlen möglich (z. B. Betriebsergebnis im Geschäftsbericht).

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 umgesetzt.

Für die Erhebung und Auswertung unserer betriebsökologischen Kennzahlen nutzen wir seit 2018 das Kennzahlen-Berechnungstool des Vereins für

Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Die ermittelten Umweltkennzahlen schaffen eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen, die nach dem VfU-Standard ihre ökologischen Kennzahlen erheben. Darüber hinaus dient das Tool als Instrument für die Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen (s. Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

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, die Verbesserung der Lebensverhältnisse und damit den Wohlstand sowie 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. Wir kommunizieren diese Werte in Form von Verhaltensnormen intern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie in Form eines Qualitätsversprechens an unsere Kunden. Fester Bestandteil dessen ist u.a. die Übernahme von Verantwortung gegenüber Mensch, Umwelt und der Gemeinschaft unserer Region.

## 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. Unsere Vergütungsstruktur wird sowohl den Anforderungen des geltenden Tarifvertrags als auch der Geschäftsstrategie gerecht. In Bereichen von besonderer geschäftsstrategischer Bedeutung wird eine höhere Vergütung gezahlt als die Anforderungen des Tarifvertrags erfordern. So trägt unser Vergütungssystem den zukünftigen Erwartungen an ein anforderungsgerechtes Gehaltssystem Rechnung. Die Anwendung des geltenden Tarifvertrages sieht eine Zahlung von Gehältern vor, die grundsätzlich nur in begrenztem Umfang variable Vergütungsbestandteile beinhalten (Sparkassen Sonderzahlung).

Ergänzt wird das monatliche „Grundgehalt“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch variable Vergütungsanteile, deren Auszahlung zum Teil tarifvertraglichen Regelungen unterliegt und zum anderen Teil vom wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse abhängt. Hierzu werden die beiden strategischen Ziele Eigenkapitalbildung und Grad der Versorgung unserer Kunden herangezogen. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, die die ökonomische und soziale Dimension der Nachhaltigkeit abbilden. Die ökologische Dimension findet keine Berücksichtigung. Die variablen Vergütungsanteile orientieren sich infolgedessen an der langfristigen Wertschöpfung unserer Sparkasse. Die Führungskräfte verteilen individuell den zur Verfügung stehenden variablen Anteil an besonders leistungsstarke und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei werden fachbezogene, aufgabenbezogene und persönlichkeitsbezogene Kriterien sowie der Erreichungsgrad von individuell vereinbarten Zielen berücksichtigt. Die Vergütungspolitik der obersten Führungsebene und die Integration von Nachhaltigkeitszielen in diese wird im Leistungsindikator GRI SRS-102-35 „Vergütungspolitik“ näher erläutert.

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 GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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. Über die Gewährung und die Grundlagen zur Bemessung der variablen Leistungszulage des Vorstandes entscheidet der vom Verwaltungsrat gebildete Hauptausschuss. Die Bemessung der Leistungszulage leitet sich aus unserer Geschäftsstrategie ab. Die Leistungszulage differenziert sich in einen erfolgsabhängigen Teil und einen leistungsabhängigen Teil, die sich beide auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum beziehen. Der erfolgsabhängige Teil bemisst, ob wir unseren strategischen Eigenkapitalzielpfad einhalten. Für die Beurteilung der leistungsabhängigen Komponente werden Kennzahlen der operativen Steuerung (Personal- und Sachkosten/Anzahl Girokonten, Zins- und Provisionsüberschuss/MAK sowie die Risikotragfähigkeit II) herangezogen. Es handelt sich sowohl bei dem strategischen Eigenkapitalziel als auch bei den Kennzahlen der operativen Steuerung um Kennzahlen, die die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit abbilden. Die soziale und ökologische Dimension findet bislang keine explizite Berücksichtigung. Die detaillierten Bezüge der Vorstandsmitglieder werden veröffentlicht und sind unserem Geschäftsbericht im Anhang unter dem Punkt „Berichterstattung über die Bezüge und andere Leistungen der Mitglieder des

Vorstandes“ zu entnehmen. Dieser kann im elektronischen Bundesanzeiger eingesehen werden (<https://www.bundesanzeiger.de>).

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 GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Wir beschäftigen ausschließlich Mitarbeiter in Deutschland. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2019 ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse 12:1.

Folgende Lohnarten finden in der Berechnung der Jahresgesamtvergütung Berücksichtigung:

- Grundvergütung TVöD
- Grundbetrag und Zulage Vorstand
- Vereinbarte Vergütung (keine automatische Steigerung)
- Besitzstand Kind - wenn Kindergeld gezahlt wird
- Zulage Überleitungsbetrag aus Überleitung anteilig
- Zuschläge aus Überleitung BAT-TVöD anteilig
- Tarifliche Vergütungsgruppenzulage und Zulage 23,01 Euro
- Überstundenpauschale für Handwerker und Fahrer
- Zulage Leiter in Abhängigkeit der Größe der Abteilung/Stelle

- Zulage Putzkräfte
- Gehaltsbestandteil Leiter bzw. Vertreter Nettozulage Besitzstand alt
- AT Urlaubsgeld manuell Zahlung an alle lt. Vorstandsentscheidung
- Genussscheine Arbeitgeberzuschuss
- Leistungsorientierte Vergütung - alle Mitarbeiter
- Leistungsorientierte Vergütung Zahlung - ausgewählte Mitarbeiter
- Einmalzahlungen - individuelle leistungsorientierte Vergütung
- Abschlussprämie Ausbildung 400 Euro lt. TVAöD
- Rufbereitschaft einzelner Abteilungen
- Garantiebetrug Sparkassensonderzahlung (SSZ)
- Unternehmensbezogener Erfolgsanteil SSZ
- Individueller Anteil SSZ

Darüber hinaus werden in der Berechnung die Vollzeit-Äquivalent Sätze für jeden in Teilzeit beschäftigten Angestellten einbezogen.

## 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 gut 275.000 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 diverse After-Sales Befragungen sowie wiederkehrende Mitarbeiterbefragungen wissen wir, wie zufrieden unsere Anspruchsgruppen mit uns sind. Die Ergebnisse des Jahres 2019 (in Klammern Werte aus 2018)

können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Kundengruppe	Anzahl der Interviews zur Kundenzufriedenheit	Kundenzufriedenheit (Ziel mind. 90,0)	Anzahl der Interviews zum NPS	NPS [Ziel in der Klammer]
Firmenkunden	391 (298)	92,2 (95,7)	385 (276)	78,4 (72,8) [70,0]
Privatkunden	1.375 (1.848)	93,5 (93,2)	1.313 (1.787)	57,8 (61,7) [60,0]
Private Banking-Kunden	94 (103)	94,3 (93,8)	86 (98)	64,0 (59,2) [70,0]

Die Ergebnisse sind immer noch sehr zufriedenstellend auf einem hohen Niveau und sind damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2020.

Unsere TreueWelt ist und bleibt weiterhin ein Instrument, 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 70.000 Veranstaltungstickets, VorteilsCoupons und Gutscheine an unsere Kunden abgegeben. In dem dazugehörigen Cashback System wurden seit Programmstart über 290.000 Transaktionen generiert, wovon auf das Jahr 2019 über 89.000 Transaktionen entfielen. Insgesamt konnten somit seit Start der TreueWelt weit über 360.000 Mal Vorteile erlebbar gemacht werden.

Ende 2015 wurde gemeinsam mit dem Beirat der Menschen mit Behinderung der Stadt Wuppertal und weiteren assoziierten Partnern die Zielvereinbarung zu „Barrierefreien Finanzdienstleistungen“ unterzeichnet. Wir sind damit seither als erstes Kreditinstitut in NRW in das NRW-Zielvereinbarungsregister eingetragen. Das Ziel ist, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschaffen. Seither wird in allen Bereichen unserer Sparkasse die Barrierefreiheit bzw. Inklusion eingefordert. Folgende Maßnahmen wurden in dem Kontext bereits implementiert: Bewerbertraining für Förderschulen, Praktikumseinsätze für Menschen mit Behinderung, Gehörlosendolmetscher etc. und bei der Errichtung oder dem Umbau sparkasseneigener Gebäude werden barrierefreie Konzepte berücksichtigt. In 2019 ist eine neue Stelle in der Personalabteilung geschaffen worden, die auch mit der Umsetzung der Barrierefreiheit in unserer Sparkasse beauftragt ist.

„Barrierefreiheit“ ist Bestandteil der aktuellen Geschäftsstrategie und das Ergebnis der „10-Punkte Checkliste zur Barrierefreiheit“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes ist auch in der Strategie bis 2022 weiterhin eine der Kennzahlen, anhand derer wir unseren Erfolg messen.

Die Umsetzung der Maßnahmen lassen wir jährlich von den Partnern der Zielvereinbarung bewerten und reflektieren. Auch in 2019 ist die Bewertung äußerst positiv verlaufen:

Jahr	Sollwert	Istwert
2015	Ein Sollwert wurde erst ab 2016 definiert.	30/100
2016	40/100	55/100
2017	50/100	55/100
2018	60/100	67,5/100
2019	65/100	67,5/100

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

2016 wurde eine Kunden- und Netzwerkbefragung durchgeführt. Die Identifizierung grundlegender Erwartungen im Bereich Nachhaltigkeit sowie eine Gewichtung und Bündelung dieser Erwartungen waren Inhalt unserer Befragung. Daraus wurden sechs Handlungsfelder (s. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“) mit einer hohen internen und externen Relevanz priorisiert. Auf Basis dieser Handlungsfelder wurden relevante Nachhaltigkeitsmaßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld identifiziert (s. Kriterium 3 „Ziele“). Die Umsetzung dieser Maßnahmen begleitet seitdem der Nachhaltigkeits-Botschafterkreis. Zudem entwickelt und diskutiert der Botschafterkreis kontinuierlich neue Schritte, die zu mehr Nachhaltigkeit in unserer Sparkasse führen.

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“). Dem Grundgedanken der Sparkassen entsprechend, fördern wir die nachhaltige private Ersparnisbildung der Bürgerinnen und Bürger in unserer Region. Wir bieten unseren Kunden den Zugang zu Kreditmitteln und einer breiten Produktpalette durch verschiedene Anlagemöglichkeiten. Auch bei der Absicherung von Lebensrisiken und bei der Vermittlung von Immobilien stehen wir unseren Kunden zur Seite.

Nachhaltige Geldanlagen:

Neben der nachhaltigen Förderung des Spargedankens vom traditionellen Sparplan bis hin zum Fondssparen, stellen wir unseren Kunden nach wie vor ein breites Produktangebot zur Verfügung. Dafür halten wir ein qualitativ hochwertiges Wertpapierportfolio vor, das im Rahmen unseres Produktausschusses regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Bei der Produktauswahl stehen neben Ertragsaspekten insbesondere auch produkt- und emittentenspezifische Gesichtspunkte im Fokus, die im Interesse des Kunden liegen.

Mit unserem ganzheitlichen Beratungsansatz gehen wir auf die Anlagewünsche unserer Kunden ein, bieten individuelle Anlagelösungen und streben dabei stets die bestmögliche Versorgung unserer Kunden in der Region an. Dabei beraten wir unsere Kunden nicht abhängig von der jeweiligen Marktlage, sondern richten unsere Beratung konsequent an der Anlegermentalität unserer Kunden aus. Dieser sog. prognoselose Ansatz ist fester Bestandteil unseres Investmentprozesses und hilft unseren Kunden, ihre Geldanlage nachhaltig ökonomisch zu tätigen.

Der Bedeutung entsprechend werden zukünftig gesetzliche Anforderungen zu der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Anlageberatung Anwendung finden. Aus dem EU-Aktionsplan werden Maßnahmen für die Finanzberatung abgeleitet. Diese beinhalten u.a. die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen und deren Berücksichtigung in der Geeignetheitsprüfung und Geeignetheitserklärung sowie die Ergänzung des Zielmarktes um ein Nachhaltigkeitskriterium durch den Emittenten. Die beschriebenen Maßnahmen bedeuten eine Integration von

Nachhaltigkeitsaspekten und Nachhaltigkeitskriterien in die bestehenden Prozesse. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband hat diesbezüglich bereits einen Entwurf erstellt. Im Rahmen der Umsetzung werden wir gemäß den kommenden Anforderungen unsere Prozesse im Standard anpassen und Nachhaltigkeitskriterien noch stärker in unserer „Product Governance“ berücksichtigen können.

Darüber hinaus ergeben sich aus den Maßnahmen Pflichten für institutionelle Anleger und Vermögensverwalter, die Vorgaben zur Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten in Investitionsentscheidungs- oder Anlageberatungsprozessen sowie hinsichtlich Finanzprodukten beinhalten. Dabei müssen Vermögensverwalter institutionelle Investoren und Wertpapierfirmen angeben, wie sie Nachhaltigkeitsfaktoren in ihren Investitionsentscheidungen berücksichtigen. Im direkten Kundengeschäft ist der Trend zu nachhaltigen Geldanlagen weiterhin in unserer Sparkasse spürbar.

Im Mai 2019 haben wir daher unser aktives Produktangebot um drei nachhaltige Fonds der DekaBank erweitert. Mit dem „Deka- Nachhaltigkeit Aktien“, „Deka- Nachhaltigkeit Renten“ und dem „Deka- Nachhaltigkeit Balance“ als Mischfonds stehen unseren Anlageberatern nachhaltige Anlagelösungen zur Verfügung, für die die Deka Investment GmbH den Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds des European Sustainable and Responsible Investment Forum (Eurosif) unterzeichnet hat. Bei der Auswahl haben wir uns bewusst für die genannten Fonds mit einer Orientierung nach Assetklassen entschieden, da die von der DekaBank definierten Nachhaltigkeitskriterien und Ausschlusskriterien nachvollziehbar und mit einem verbindlichen Regelwerk unterlegt sind.

Um spezielle Nachhaltigkeitskriterien auf Kundenwunsch in der Anlageberatung berücksichtigen zu können, stehen unseren Anlageberatern weitere Anlagelösungen der DekaBank und ihren Kooperationspartnern zur Verfügung.

Für unsere institutionellen Anleger ist das Thema Nachhaltigkeit auch von Bedeutung. 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. Mit entsprechenden Anlagemöglichkeiten der DekaBank und weiteren Kooperationspartnern decken wir die Nachfrage unserer Kunden ab. Die Absatzzahlen der nachhaltigen Anlagelösungen in unserer aktiven Produktpalette finden bei unseren Kunden Anklang. Für das Jahr 2019 können wir ein Absatzvolumen von rund 5,0 Mio. Euro verzeichnen.

Eigenanlage – Depot A:

Wie schon im Vorjahr wurden alle Anlagen für das Depot A vor dem Kauf mit der Nachhaltigkeitsampel der Firma imug unter den folgenden vier Kriterien

geprüft und bewertet:

- Check Umwelt: Mangelnder Umgang bei schwerwiegenden Umweltskandalen
- Check ILO-Kernarbeitsnormen: Mangelnder Umgang bei Verstößen gegen die ILO-Kernarbeitsnormen (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Versammlungsfreiheit)
- Check Korruption: Mangelnder Umgang mit Korruptions- und Bestechungsfällen
- Check Rüstung: Produktion kontroverser Waffen oder relevanter Dienstleistungen (Streubomben und Antipersonenminen).

Alle Käufe für das Depot A im Jahre 2019 waren mit Blick auf die Nachhaltigkeit unkritisch. Die Prüfung der sich im Depot A befindlichen Wertpapiere ergab in einem Fall einen Warnhinweis (gelbe Ampel) für das Kriterium „Umwelt“. Die Prüfung ergab, dass das Wertpapier im Depot A verbleibt. Damit ist das Depot A der Stadtparkasse Wuppertal weiterhin als fast 100%-ig nachhaltig angelegt anzusehen.

Unsere Spezialfonds werden zurzeit ausschließlich von einer Kapitalanlagegesellschaft gemanagt. Der praktizierte Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien basiert auf den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI), die bereits im Jahre 2010 unterzeichnet wurden. Die Analyse, insbesondere der Fundamentaldaten, stellt sicher, dass bei der Bewertung der Emittenten auch für den Anleger relevante ESG-Kriterien berücksichtigt werden.

Darüber hinaus besteht ein regelmäßiger Gesprächskontakt mit dem Fondsmanager der für die Stadtparkasse Wuppertal gemanagten Spezialfonds. Nachhaltigkeit ist hierbei regelmäßig einer der Gesprächspunkte mit der Zielsetzung der Einhaltung und Optimierung der Anlageentscheidungen der Fonds.

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. Der dafür erforderliche Aufbau einer elektronischen Aktenstruktur ist zunächst zurückgestellt und wird im Rahmen eines übergreifenden Projektes behandelt.

Die Vermittlung von nachhaltigen Krediten wird von unseren Kunden zunehmend gewünscht. Das belegt das gestiegene Volumen der von uns vermittelten KfW-Förderkredite (Umweltschutz, Energieeffizientes Bauen und

Sanieren). Im Zeitraum Januar 2016 – Dezember 2019 verfünffachte sich das Volumen unserer vermittelten KfW-Förderkredite.

Angaben in 1.000 Euro	2016	2017	2018	2019
<b>Vermittelte KfW-Förderkredite</b>	11.069,65	12.056,70	23.276,54	61.354,45

Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge:

Durch geeignete Sparprodukte fördern wir die individuelle Spartätigkeit unserer Kunden. Die folgende Übersicht umfasst die Wertungssummen von Lebens- und Rentenversicherungen und von Bausparverträgen. Dazu zählen klassische und fondsgebundene Rentenversicherungen, Todesfallversicherungen, betriebliche Altersvorsorge-Produkte, unsere Pensionskassenverträge und Direktversicherungen sowie alle Tarife unserer Bausparkonten.

Angaben in 1.000 Euro	2017	2018	2019
<b>Wertungssumme Lebens- und Rentenversicherungen*</b>	34.614	31.816	45.368
<b>Wertungssumme Bausparen*</b>	95.736	105.809	108.556

\* Die Wertungssumme ist bei Versicherungen die insgesamt zu leistende Einzahlung in allen Laufzeitjahren und bei Bausparverträgen der Gesamtwert aus Guthaben und Darlehensanspruch. Um einen unternehmensübergreifenden Vergleich zu schaffen, wurde als Messwert die Wertungssumme gewählt.

Innovationen:

Produkt- und vertriebsbezogene Innovationen werden in der Sparkassen Finanzgruppe maßgeblich durch den Deutschen Sparkassen- und Giroverband, den Deutschen Sparkassenverlag und die Finanz Informatik vorangetrieben. Einen internen Innovationsprozess, der unsere Nachhaltigkeitsleistung fördert, haben wir bislang nicht definiert. Allerdings haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Nachhaltigkeitsbotschafterkreis jederzeit die Möglichkeit Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung in Ihrem Bereich einzubringen. Wesentliche aktuelle Innovationen sind die Einführung mobiler Bezahlverfahren und der Ausbau digitaler Kanäle für die Kundenkommunikation (z. B. Elektronisches Postfach, Chatbot, e-safe, Apple Pay und Wundertax).

Für alle hier angeführten Bereiche gilt: Unserer Produkte und Dienstleistungen wurden bisher nicht auf ihre soziale und ökologische Wirkung analysiert. Ob eine solche Analyse überhaupt möglich sein wird, muss noch geprüft werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Um die Qualität der im Eigenbestand befindlichen Wertpapiere unter Nachhaltigkeitsaspekten beurteilen zu können, wurde 2017 ein Quick Check der externen Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug durchgeführt. Als Ergebnis wurde festgestellt, dass 100% unserer Wertpapiere im Eigenbestand den Nachhaltigkeitskriterien entsprechen.

Bei den Neugeschäften im Jahr 2019 gab es keine neuen Emittenten der erworbenen Wertpapiere. Auch die Qualität der Adressen hat sich nur in einem Fall geringfügig verschlechtert, so dass das Depot A der Stadtparkasse Wuppertal zum Jahresende 2019 weiterhin als nachhaltig angelegt anzusehen ist.

## 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.

Vor dem Hintergrund gegenwärtiger ökologischer Herausforderungen sind wir 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. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen und als gutes Beispiel für unsere Kundschaft voranzugehen, haben wir uns das Ziel gesetzt, diese Bestrebungen zu intensivieren und uns bis 2021 klimaneutral zu stellen. Wir verfolgen dabei die Grundsätze: Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren. 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.

Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen wird mit Hilfe des bereits erwähnten VfU-Tools gemessen. Eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht.

## 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 haben uns zum Ziel gesetzt bis 2021 die Klimaneutralität unserer Geschäftstätigkeit zu erreichen. Aus diesem Grund ist die Klimabilanz in die strategischen Kennzahlen mit aufgenommen worden. Deren Erhebung und Kontrolle erfolgt durch die zuständigen Fachbereiche, den Vorstand und den Verwaltungsrat (s. Kriterium 7 „Kontrolle“). Wir als Sparkasse sehen es als unsere Pflicht an, unseren gegenwärtigen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Die Größe dieses Fußabdruckes konnte bislang nicht valide ermittelt werden. Um das uns gesetzte Ziel, Klimaneutralität bis 2021, zu erreichen, ist die Ermittlung eines validen ökologischen Fußabdrucks unabdingbar und wird zeitnah angestrebt. Eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, weil diese für uns als nicht produzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

Grundsätzlich bestehen aber schon heute in den verschiedensten unserer Tätigkeitsfelder zahlreiche Möglichkeiten zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Beispielsweise wurden in den Bereichen Technik, Energie und Veranstaltungen folgende Maßnahmen geplant bzw. bereits umgesetzt:

- Seit Anfang der 2010er Jahre erfolgte der konsequente Rückbau der eigenen Server-Hardware. In 2019 wurde die Maßnahme abgeschlossen durch den Rückbau der restlichen, noch verbliebenen Server. Im Ergebnis haben wir keine eigenen Server mehr in Betrieb. Darüber hinaus wurde auch die Telekommunikation vollständig zur Finanz Informatik verlagert. Auch hierfür wird in der Folge keine eigene Server-Hardware mehr benötigt.
- Folgende weitere technische Veränderungen wurden vorgenommen:
  - Reduzierungen/Rückbauten von PC's im Zuge von Modernisierungen in der Softwarelandschaft. Es verbleiben momentan ca. 25 PC's für Spezialanwendungen im Einsatz.
  - Austausch aller in der Sparkasse genutzten ThinClients (ca. 1.000 Stück) gegen energieeffiziente Modelle der neuesten Generation. Die geplante Laufzeit bis zum nächsten Austausch beträgt fünf Jahre. Die freigewordenen Monitore wurden gespendet bzw. verschenkt. Die ThinClients gingen in die Wiederverwertung. Durch die

Verlängerung des Lebenszyklusses sowie die Vermeidung von Elektroschrott unterstützen wir nachhaltig die Ressourcenschonung.

- Alle noch vorhandenen Laptops wurden abgeschafft.
- Rund ein Viertel (26 Stück) unserer Geldautomaten und Cash-Recycler wurden gegen aktuelle Modelle mit stromsparender Technik ausgetauscht. Sämtliche Selbstbedienungsterminals (66 Stück) wurden ebenfalls durch neue, energieeffiziente Modelle abgelöst.
- Derzeit wird das Energieaudit 2019 (Grundlage sind Verbrauchsdaten und Kosten aus dem Jahr 2018) durchgeführt. Über Erkenntnisse und sich daraus ableitende Maßnahmen wird im Nachhaltigkeitsbericht 2020 berichtet.
- Der Verbrauch von Heizenergie sank um ungefähr 16,0 % gegenüber dem Vorjahr. Auffällig ist die Senkung des Energieverbrauches um fast 20,0 % in einzelnen kleinen Filialen, durch die Veränderung der Öffnungs- und Beratungszeiten und die damit verbundene Anpassung der Nachtabsenkungen. Dagegen nahm der Verbrauch in den größeren Filialen um 3,5 % aufgrund der verlängerten Öffnungszeiten zu
- Der Stromverbrauch konnte um ungefähr 8,0 % gesenkt werden. Gründe sind unter anderem der kontinuierliche Einsatz neuer Beleuchtungstechniken sowie die veränderten Öffnungs- und Beratungszeiten der Filialen.
- Aktuell wird an einer Optimierung des Entsorgungskonzeptes gearbeitet, um die Gewerbeabfälle in 2020 auf die ermittelte Mindestanzahl der Behältnisse für Gewerbeabfälle (unter Ausnutzung der Optionen der Mülltrennung) zu reduzieren. Die Gesamtmenge des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode ist dem Leistungsindikator SRS-306-2 zu entnehmen.
- Erfreulicherweise setzte sich der Rückgang des Verbrauchs von Kontoauszugsdruckerpapier in 2019 fort. Die Anzahl der KAD-Thermopapierblätter reduzierte sich weiter auf 11,2 Millionen (2018: 13,6 Millionen). Die gesamte Menge des Papierverbrauches ist dem Leistungsindikator SRS-301-1 zu entnehmen.
- Immer mehr Veranstalter und Unternehmen akzeptieren die Tickets und Vorteile der TreueWelt in digitaler Form. Dadurch wird Papier und Druckertinte gespart. Diesen Trend möchten wir in 2020 dahingehend unterstützen, dass wir unseren TreueWelt-Partnern durch technische Weiterentwicklungen unserer Agentur die Möglichkeit der digitalen Coupon- und Ticket-Entwertung bieten, um das digitale Ticketing und Couponing zu forcieren. Ziel ist es, dass fast alle Vorteile und Tickets bei Partnern digital eingelöst werden können.
- Für unser Shop-Angebot in der TreueWelt wurden in 2019 die Coffee-to-Go-Porzellanbecher in neuem Design aufgelegt. Der Becher kommt bei unseren Kunden gut an und durch den Nutzen hoffen wir, eine Reduzierung von Einweg-Bechern zu erreichen.

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

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papierverbrauch in kg 2017: 57.372

Papierverbrauch in kg 2018: 56.248 (- 1,96 % im Vergleich zum Vorjahr)

Papierverbrauch in kg 2019: 46.945 (- 16,54 % im Vergleich zum Vorjahr)

Der Wert umfasst das verbrauchte Kopier- und Druckpapier sowie Briefpapier, Umschläge und das KAD Thermopapier.

Über weitere eingesetzte Materialien können wir nach wie vor leider keine verlässlichen Angaben liefern. Wir haben die Notwendigkeit der regelmäßigen Erhebung weiterer Materialien erkannt und wollen diese in Zukunft umsetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

**e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

**f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Heizenergie und Strom werden der Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten und weiteren Datenzulieferern (z.B. Stadt Wuppertal, Verbräuche der Mieter) mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel zur Verfügung gestellt. In der Folge handelt es sich bei den Werte des Berichtsjahres zum Teil um Hochrechnungen.

Angaben in kWh	2017	2018	2019
<b>Heizenergie (insgesamt)</b>	10.952.840*	11.166.254	9.382.106
davon Gas	2.121.961*	2.229.919	1.753.173
davon Öl	426.929*	382.173	361.200
davon Fernwärme	8.403.950*	8.554.162	7.267.733

Angaben in kWh	2017	2018	2019
<b>Stromverbrauch</b>	7.120.293*	7.080.613	6.523.478

\*Es handelt sich bei dem Wert um einen zum Vorjahresbericht korrigierten Betrag, aufgrund eines Berechnungsfehlers.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Ursachen für den hohen Verbrauch von Heizenergie in der Hauptstelle sind:

- die alte Bausubstanz (Baujahr 1970)
- die veraltete Heizungsanlage
- das Gebäude steht unter Denkmalschutz

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Wasser werden der Stadtparkasse Wuppertal von der Stadt Wuppertal mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel zur Verfügung gestellt. In der Folge handelt es sich bei den Werten des Berichtsjahres zum Teil um Hochrechnungen.

Angaben in m <sup>3</sup>	2016	2017	2018	2019
<b>Wasserverbrauch</b>	25.053	21.637	21.907	21.000

In 2019 konnte der Wasserverbrauch gegenüber 2018 um ca. 907 m<sup>3</sup> (entspricht ein minus von ca. 4,0%) gesenkt werden. Gründe sind eine effektivere Nutzung der Kühltürme sowie die geänderten Öffnungszeiten der Filialen.

In den Gebäuden unserer Hauptstelle werden 82,0 % der gesamten Wassermenge verbraucht. Hauptabnehmer sind:

- Großküche
- Sporträume
- Großkälteanlagen

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**b.** Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Im Jahr 2019 sind rund 205,9 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 50,0 % recycelt, 30,0 % verbrannt, 17,0 % verwertet und 3,0 % zur Erzeugung von Biogas genutzt. Grundsätzlich konnte 2019 die Menge verursachten Abfalls

reduziert werden. Durch Sonderentsorgungen in Form von Archivräumungen in zwei Filialen ist der Gesamtwert des Abfalls jedoch etwas erhöht im Vergleich zum Vorjahr.

Angaben in Tonnen	2017	2018	2019
<b>Abfall</b>	232,0	202,4*	205,9

Folgende Abfallarten sind bei uns angefallen:

- Sperrmüll
- Papier- und Aktenvernichtung
- Datenträger
- Gewerbemüll Hauptstelle
- Siedlungsabfälle Filialen
- Gelbe Tonne
- Speiseabfälle, Frittierfett/-öle
- Elektronikschrott
- Monitore
- Batterien
- Leuchtstoffröhren
- Verpackungen aus Glas

\*Es handelt sich bei dem Wert um einen zum Vorjahresbericht korrigierten Betrag, aufgrund eines Berechnungsfehlers.

## 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 (CO<sub>2</sub>), 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 CO<sub>2</sub> einsparen. Seit 2010 wird die gesamte Beleuchtung unseres Unternehmens sukzessive auf LED-Technik

umgerüstet. Dadurch lässt sich eine Einsparung von 366 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr realisieren. Bereits 2003 wurde ein modernes Gebäudeautomationssystem 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. Durch die Errichtung von zwei Blockheizkraftwerken am Standort Wichlinghausen sparen wir seit 2017 rund 85 Tonnen CO<sub>2</sub> ein. Weitere kleinere energetische Maßnahmen können dem Leistungsindikator G4-EN19 „Reduzierung der THG-Emissionen“ entnommen werden. Eine Relation der eingesparten CO<sub>2</sub> Menge ist durch die Betrachtung der nachfolgenden Leistungsindikatoren des Kriteriums 13 „Klimarelevante Emissionen“ möglich.

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 CO<sub>2</sub> einsparen.

Seit 2017 nehmen wir an dem Projekt BMM<sup>3</sup> - 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. Seit Oktober 2018 liegen uns Ergebnisse von Erreichbarkeits- und Fahrdatenanalysen für unsere zwei größten Standorte (Hauptstelle und Filiale Barmen) vor. Daraus werden aktuell mögliche Maßnahmen zur Optimierung des Mobilitätsmanagements der o. g. Bereiche entwickelt. Deren Umsetzung wird in der Zukunft geprüft.

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen trägt auch unser eigenes Veranstaltungsmanagement bei. Unsere Veranstaltungen finden zu 90 % in der Sparkassenzentrale statt. Die zentrale Lage gewährleistet eine sehr gute Anbindung zum ÖPNV, der durch die Eintrittskarte am Veranstaltungstag unentgeltlich genutzt werden kann. Die Lieferanten für unsere Veranstaltungen sind fast ausschließlich lokale Anbieter. Die dadurch bedingten kurzen Wege führen durchgängig zu verhältnismäßig geringen CO<sub>2</sub>-Belastungen. Wir untersuchen unsere Veranstaltungen regelmäßig auf ihre Klimaverträglichkeit

und arbeiten kontinuierlich an einer Verbesserung der Klimabilanz.

Für unser Ziel der Klimaneutralität bis 2021 ist es notwendig, Emissionen wo es geht zu vermeiden und kontinuierlich zu reduzieren. Wir beabsichtigen nicht vermeidbare Emissionen in Zukunft zu kompensieren. Die Klimabilanz wird mit Hilfe des VfU Tools erstellt (s. nachfolgende Leistungsindikatoren zu den Emissionen). Als Dienstleistungsunternehmen ist der Bezug von Energie unsere größte Emissionsquelle. Aus diesem Grund wurde als erste Maßnahme zur Reduktion der Treibhausgasemissionen der Bezug von klimaneutralem Grünstrom ab 2020 beschlossen. Zudem sind wir bereits im November 2018 der Allianz für Entwicklung und Klima beigetreten (s. Kriterium 3 „Ziele“). Wir unterstützen damit die Entwicklungsanliegen der Agenda 2030 und engagieren uns aktiv, um die schlimmsten Folgen des Klimawandels abzuwenden

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten und weiteren Datenzulieferern (z.B. Wuppertaler Stadtwerke, Stadt Wuppertal, Verbräuche der Mieter) erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators z.T. Hochrechnungen genutzt. Aufgrund der geringen Bedeutung von flüchtigen Emissionen, wurden diese Daten nicht erhoben.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
<b>A) Brennstoffe:</b>		
Erdgas		348
Heizöl EL		103
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)		21
Kohle		0
<b>B) Treibstoffe:</b>		
Benzin		27
Diesel		0
Erdgas (CNG)		0
Autogas (LPG)		0
<b>C) Flüchtige Emissionen</b>		
Kühlmittelverluste		0
Löschmittelverluste		0
<b>Total Disclosure - 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions</b>	<b>7a</b>	<b>498</b>

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten und weiteren Datenzulieferern (z.B. Wuppertaler Stadtwerke, Stadt Wuppertal, Verbräuche der Mieter) erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators z.T. Hochrechnungen genutzt.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	7b	3.379
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	7b	1.663
B) Aus Fernwärme	7b	1.039
C) Aus Elektromobilität	7b	-
<b>Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)</b>	<b>7b</b>	<b>4.418</b>
<b>Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)</b>	<b>7b</b>	<b>2.702</b>

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten und weiteren Datenzulieferern (z.B. Wuppertaler Stadtwerke, Stadt Wuppertal, Verbräuche der Mieter) erst mit

erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators z.T. Hochrechnungen genutzt. Die Auswertung von Verkehrsdaten ist bislang nur über vorliegende Fahrtenbücher möglich. An einer weitergehenden Differenzierung wird in Zukunft gearbeitet.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
Strom		216
Heizung		635
Verkehr		21
Papier		51
Wasser		14
Abfall		34
<b>Total Disclosure - 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions</b>	<b>7c</b>	<b>971</b>

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

<b>Maßnahmenbeschreibung</b>	<b>Jahr</b>	<b>CO<sub>2</sub>-Einsparung/Jahr</b>
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 – 2018	96 t/a (geschätzt)
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik an verschiedenen Standorten	seit 2011 fortlaufend	400 t/a
Neue Zentralentechnik Heizung/ Lüftung mit WRS in der Filiale Barmen	2016/2017	150 t/a
Gebäudeautomation	2003 bis heute	450 t/a (geschätzt)

## 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 Gehalt, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert. Unsere Sparkasse soll ein attraktiver Arbeitgeber in der Region bleiben. Aus diesem Grund haben wir in unserer Geschäftsstrategie ein Handlungsfeld „Mitarbeiter“ definiert, das sich in die Themen „attraktive Arbeitsplätze“ und „erfolgreiche Mitarbeiter“ unterteilt. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeitnehmerbelange leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre. Dieser Strategieüberprüfungsprozess sieht vor, die strategische Relevanz aller Handlungsfelder zu prüfen, zu konkretisieren oder auch zu verändern.

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. Darunter verstehen wir die gesetzlichen Anforderungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit mindestens zu erfüllen. Durch Arbeitsplatzbegehungen vor Ort, die unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit mit unserem Betriebsarzt durchführt, stellen wir sicher, dass diese eingehalten werden und bei Bedarf auch übererfüllt werden. So gelingt es uns, individuelle Wünsche nach z. B. Headsets, höhenverstellbaren Schreibtischen etc. zum Teil möglich zu machen. Zwischen den Gremien findet ein wirksamer Austausch statt.

Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen jährlicher

Mitarbeiterbefragungen Rückmeldungen zu ihrer Zufriedenheit geben. Im Rahmen betrieblicher Prozesse können die Beschäftigten ihre 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. Auf unserem Gesundheits- und Nachhaltigkeitstag in 2019 gab es zu diesem Thema konkrete Angebote. Aus der Mitarbeiterbefragung haben wir die „Weiterempfehlungsquote Arbeitgeber“ als strategische Kennzahl definiert:

	Ziel-Wert	Ist-Wert per 31.12.
2017	4,0	4,2
2018	4,0	4,0
2019	4,0	3,7

Der bereits in 2017 implementierte Kreis der Nachhaltigkeits-Botschafter wurde fortgeführt. 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 und halten das Thema Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig aktuell. Mittlerweile tauscht der Botschafterkreis bereits umgesetzte Entscheidungen oder Prozesse aus. Derzeit besteht das Risiko, dass die Informationen dennoch nicht in allen Organisationseinheiten ankommen. Die Verantwortungsbereiche müssen stärker definiert und mit konkreten Umsetzungsschritten einhergehen. Um dem entgegenzuwirken, wird die Multiplikation in jeder Vertriebs- und Stabsseinheit schriftlich nachgehalten.

Bei der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten achten wir verstärkt auf die dahinterstehenden Produkte und deren Herkunft sowie die dort geltenden Arbeitsbedingungen (weitere Details s. Kriterium 17 „Menschenrechte“). 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.

Im Bereich der Ausbildung wurde in Zusammenarbeit mit der IHK ein nun digitaler Ausbildungsplan für unsere Auszubildenden in 2018 umgesetzt.

Eine systematische Risikoanalyse existiert nicht und ist zudem nicht angedacht.

Durch die Beachtung der geltenden Arbeitsschutzgesetze sehen wir keine Risiken, die die Arbeitnehmerrechte einschränken. Die Anwendung des TVÖD Sparkassen stärkt die Arbeitnehmerrechte und -belange zudem weit über die Gesetzeslage hinaus.

## 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.

In das Handlungsfeld „Mitarbeiter“ unserer Geschäftsstrategie sind Aspekte zur Chancengerechtigkeit integriert. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung dessen leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre.

Wie im Öffentlichen Dienst üblich, beachten wir im besonderen Maße die Chancengerechtigkeit. Kontrollorgane hierfür sind insbesondere der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde in 2019 (wie in den Vorjahren) erfüllt und die Schaffung von Ausbildungsplätzen in angemessener und kontinuierlich gleichbleibender Anzahl (ca. 35 Ausbildungsplätze pro Jahr) ist für uns Normalität. Unser Ziel ist es, dies weiterhin auf diesem Niveau zu halten. Zudem haben wir uns durch die Zielvereinbarung „Barrierefreie Finanzdienstleistungen“ zur Umsetzung des Inklusionsgedankens verpflichtet, der sich auch auf die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt.

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 Grundsatzerklärung 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. Um die Wichtigkeit der Gesundheit unserer Mitarbeitenden fest zu verankern, hat der Vorstand die Gesundheitsquote in unser strategisches Zielsystem aufgenommen. Im Jahr 2019 liegt die Gesundheitsquote bei 91,77%. Diese verfehlt unser Ziel i.H.v. 95,05% leider deutlich. Wir haben einen Arbeitskreis Gesundheit, der aus aktuellem Anlass mit Beteiligung unseres Vorstandsvorsitzenden unser Gesundheitsmanagement strategischer aufstellen wird und eine konkrete Verbesserung der Gesundheitsquote zum Ziel hat.

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 und erfüllendes 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. 63,9 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 13,6%. Die stetige Erhöhung dieses Anteils hat für uns hohe Priorität. Seit dem Jahr 2017 nehmen wir regelmäßig 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 und haben 2019 den Rezertifizierungsprozess angestoßen. 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. Aus der Rezertifizierung 2019 sind neue Zielsetzungen mit einer Agenda von drei Jahren formuliert worden wie z. B.

Schaffung von Arbeitsplätzen mit Kinderbetreuungs- oder flexiblere Arbeitsmöglichkeiten. Alle weiteren bereits etablierten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen wir erhalten und weiter optimieren. Dazu gibt es regelmäßige Managementgespräche mit dem Zertifizierer, der Personalabteilung der dem Vorstand. Ein vielfältiges Angebot ist ein wichtiger Beitrag für hochqualifizierte, engagierte und motivierte Beschäftigte.

Eine systematische Risikoanalyse existiert nicht, da wir bisher hierfür keinen Bedarf gesehen haben. Dies wird fortlaufend von uns hinterfragt.

## 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.

Aus unserer Geschäftsstrategie leitet sich unsere gültige Personalstrategie ab. Diese haben wir 2019 an die aktuelle Geschäftsstrategie angepasst. Die daraus von uns verfolgte Personalpolitik ist darauf ausgerichtet, angesichts des demografischen Wandels und veränderter Berufs- und Lebensbiografien, die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse sicherzustellen. Alle personalpolitischen Maßnahmen leiten sich aus der Personalstrategie ab, die u. a. das Konzept für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt. Bisher konnte mit Hilfe dieses Konzeptes einem Fachkräftemangel als Folge des demographischen Wandels begegnet und entgegengewirkt werden.

Konkret enthält dieses Konzept ein fundiertes und nachhaltiges 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.

Führungskräfte werden sorgfältig ausgewählt und besonders in ihrer Persönlichkeit entwickelt und gefördert. Dabei wird vor allem dem Aspekt der erfolgreichen und individuellen Führung durch gezieltes Coaching 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 in insgesamt 20 unterschiedlichen Sparten (davon 17 Sparten mit regelmäßigen Trainingsangeboten),
- Kostenlose Augenuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen, deren Finanzierung die Sparkasse trägt,
- Durchführung von Gesundheitstagen mit medizinischen Vorsorgeangeboten (z. B. Yoga, Cardio-Belastungscheck, Stressmanagement, Brain-Food und Brain-Fit),
- 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.

Eine systematische Risikoanalyse existiert bislang nicht, da wir bisher hierfür keinen Bedarf gesehen haben. Dies wird fortlaufend von uns hinterfragt. Einzelne Risiken, wie z. B. die Herausforderung einer notwendigen Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen in unserem Geschäftsfeld sowie den drohenden Fachkräftemangel, haben wir erkannt. Wir begegnen diesen Risiken durch regelmäßige Schulungen und Seminare der Beschäftigten, um sie in die Lage zu versetzen, ihre jeweiligen Tätigkeiten mit dem erforderlichen Fachwissen durchzuführen sowie mit einem Projekt „Strategische Ausrichtung von Personalbedarf und -entwicklung“. Als Ergebnis dieses Projektes haben wir persönliche Kompetenzen definiert, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Derzeit wird die operative Anbindung dieses Kompetenzprofils erarbeitet. Um unsere Arbeitgeberattraktivität in den verschiedenen Wirkungsbereichen sicherzustellen, haben wir weitere Projektziele definiert (z. B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Partizipation Kunde und Mitarbeitende). Diese werden in 2020 fortgeführt und zu operativen Konzepten ausgearbeitet. Die strategische Ausrichtung auf die Arbeitgeberattraktivität spiegelt sich in den Kennzahlen (Übernahmequote, Betriebszugehörigkeit und Weiterempfehlungsquote) wider, die wir seit 2019 reporten wollen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

In 2019 wurden insgesamt 6 Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet. Die Gesundheitsquote liegt in diesem Jahr bei 91,77 % (Vorjahr: 91,43 %). Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Kenntnisse über arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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,
- Grundsatzerklärung zum Gesundheitsmanagement der Stadtparkasse Wuppertal,
- Vereinbarung zur Unterstützung bei psychischen Belastungssituationen.

Im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit werden die nötigen Regelungen über den Arbeitsschutzausschuss (ASA) beschlossen, an dem ebenfalls die Arbeitnehmervertretung und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind.

Wir beschäftigen sowohl einen eigenen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (Fasi). Diese führen an allen Standorten regelmäßige Vorort-Begehungen durch. Wie im Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben finden hierzu regelmäßig Sitzungen statt.

Der Arbeitskreis Gesundheit, unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und der Schwerbehindertenvertretung, koordiniert alle Maßnahmen. Zum Ende des Jahres 2018 wurden die sich eng mit dem Betriebliches Gesundheitsmanagement beschäftigenden Personalressourcen weiter ausgebaut.

Im Jahr 2018 haben wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von ihrem Alter – ein Einzelcoaching zum Thema Digitalisierung angeboten. Dies wurde von besonders geschultem Personal durchgeführt. Inhaltlich wurde dabei besonders auf die Vorteile der Digitalisierung aus privater und beruflicher Sicht eingegangen, die Bedienung technischer Tools erklärt sowie die Vermittlung neuer technischer Wege (z. B. im Online Banking) geschult. Das Angebot wurde sehr gut angenommen. Um digitales Wissen aufrecht zu erhalten, wurde der sogenannte „Digi-Block“ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet, der regelmäßig neuste Informationen rund um das Thema Digitalisierung aufgreift.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

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

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Auszubildende (weiblich)</b>	ca. 366 Stunden	ca. 366 Stunden	ca. 312 Stunden
<b>Auszubildende (männlich)</b>	ca. 454 Stunden	ca. 339 Stunden	ca. 364 Stunden
<b>Mitarbeiter (weiblich)</b>	ca. 11 Stunden	ca. 22 Stunden	ca. 11,5 Stunden
<b>Mitarbeiter (männlich)</b>	ca. 15,5 Stunden	ca. 26 Stunden	ca. 18,5 Stunden

Im Zeitraum vom 01.12.2018 bis 30.11.2019 wurden insgesamt 395 Seminarangebote und 261 Coachingtage von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen, um ihre Kompetenzen auszubauen. Die Übernahmequote von unseren Auszubildenden liegt 2019 bei 86,5 %. 32 von

37 Auszubildenden haben unser Übernahmeangebot angenommen.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in der Zeit vom 01.12.2018 bis zum 30.11.19 167 schriftliche Beurteilungen durchgeführt. Bei einer Zielgruppe von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 55 Jahre und ohne Auszubildenden (diese erhalten alle drei Monate von Ihrer Einsatzstelle eine Beurteilung) entspricht dies einer Quote von 20,5 %.

Durch eine regelmäßige Unterweisung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen wir den Wissenstransfer zu folgenden Themen sicher:

- Inhalte der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) Kassen sowie des Notfallhandbuches nach MaRisk sowie weitere Kontrollvorschriften.
- Inhalte der Dienstanweisung und der UVV „Grundsätze der Prävention“ sowie Inhalte der Richtlinien Bildschirmarbeitsplätze, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Geldwäschegesetz,

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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 31.12.2019 hatten wir 1187 Mitarbeitende, davon 759 Frauen und 428 Männer. 77 männliche und 132 weibliche Beschäftigte sind unter 30, der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre werden 150 Männer und 297 Frauen zugeordnet. Die größte Gruppe bilden die Mitarbeitenden über 50 Jahre, die aus 201 Männern und 330 Frauen besteht. Der Vorstand (erste Führungsebene) besteht aus drei männlichen Mitgliedern (Frauenanteil von 0 %). Die zweite Führungsebene setzt sich aus 19 Mitarbeitern und drei Mitarbeiterinnen zusammen, wodurch sich ein Frauenanteil von 13,6 % ergibt. In der dritten Führungsebene sind 55,3 % der Beschäftigten männlich (26) und 44,6 % weiblich (21). Unsere Teilzeitquote liegt bei 39,8 %. Wir beschäftigen Mitarbeitende mit insgesamt 10 verschiedenen Nationalitäten und 54 Mitarbeitende mit einer angezeigten Schwerbehinderung. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 57 Frauen und 7 Männer insgesamt 10.171 Tage in Elternzeit verbracht. Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (ohne Auszubildende) beträgt 24,7 Jahre. 48 Kündigungen haben wir in diesem Jahr erhalten

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepäne;
- iii.** Abhilfepäne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

Die Stadtsparkasse Wuppertal hat eine Beauftragte gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benannt, die die Einhaltung des Diskriminierungsverbots überwacht. Bisher mussten keine Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

---

## 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. Wir haben in 2019 an der NAP Monitoring Umfrage der Bundesregierung teilgenommen und im Zuge dessen berichtet wie wir unserer im NAP verankerten Sorgfaltspflicht nachkommen. 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.

Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Europäische Menschenrechtskonvention anerkennen und zudem die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation beachten. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes zum 01.01.2015 legen wir überdies ein besonderes Augenmerk auf die Beachtung der geltenden Vorschriften dieses Gesetzes.

Wir fordern unsere Lieferanten und Dienstleister dazu auf, ernsthafte Anstrengungen zu unternehmen, um die aufgezeigten ethischen Grundsätze und Anforderungen zu achten und zu erfüllen. Deshalb erwarten wir seit 2018 von unseren Partnern die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung, um diese Erwartungshaltung deutlich zu machen. Diese „Ethikrichtlinie“ beinhaltet folgende Themen: Menschen- und Arbeitsrechte, Einhaltung von Gesetzen, Vermeidung von Bestechung und Korruption, Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Arbeitsschutz und faire Entlohnung. Die ILO-Kernarbeitsnormen werden darin bislang nicht explizit benannt. Um die Bedeutung dessen zu erhöhen, wurde im Sommer 2019 per Vorstandsbeschluss festgelegt, dass unsere Ethikrichtlinie fester Bestandteil aller Aufträge ist. Zudem wurden auch Regelungen zur Eskalation und zur Qualitätssicherung getroffen.

Wird die Ethikrichtlinie durch einen Partner nicht anerkannt, wird zunächst ein klärendes Gespräch zwischen uns und dem Auftragnehmer angestrebt. Sofern die Ausgangslage unverändert bleibt, entscheidet der Vorstand auf der

nächsten Eskalationsstufe fallabschließend, wie mit dem Auftragnehmer umzugehen ist. Die Kontrolle der Einhaltung der ethischen Standards halten wir uns jederzeit vor. Mit dieser Maßnahme streben wir entlang unserer gesamten Lieferkette die Anerkennung und Einhaltung der Menschenrechte an. Die Kontrolle der Umsetzung und die Prozessverantwortung obliegen dabei der Personalabteilung. Im Herbst 2019 wurde die Vorstandsentscheidung und Vorgehensweise intern gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert. Ein Konzept für die externe Kommunikation wird derzeit noch erstellt.

Darüber hinaus ist in der Sparkasse Wuppertal ein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden implementiert. Für Kreditinstitute ist dies gesetzlich vorgeschrieben. Diese Anforderungen halten wir ein. Es handelt sich um ein öffentliches Verfahren, zu dem alle potentiell betroffenen Stakeholder Zugang haben. Kann eine Beschwerde nicht direkt gelöst werden, werden dem Betroffenen die Beschwerdemanagement-Grundsätze der Sparkasse ausgehändigt. Wenn sein Anliegen abgelehnt oder nur teilweise gelöst werden konnte, hat der Betroffene die Möglichkeit, das Anliegen durch die übergeordnete Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands e. V. neutral bewerten zu lassen. Wir stellen sicher, dass der Mechanismus fair, transparent, ausgewogen und berechenbar ist, indem durch das dezentrale Beschwerdemanagement in allen Vertriebsseinheiten sowie das zentrale Qualitätsmanagement der Mechanismus für alle potentiellen Anspruchsgruppen transparent ist. Die Effektivität des Beschwerdemechanismus wird durch ein monatliches Reporting der vorliegenden Beschwerden und Lobe überprüft.

Für die Wiedergutmachung potentiell entstehender Schäden wird zwischen Schadensregulierung und kulanter Regelung unterschieden. Entstandene Schäden werden rechtlich geprüft und in Zusammenarbeit mit Juristen und Beratern bearbeitet und beantwortet. Der Umfang einer Wiedergutmachung aus Kulanz obliegt den jeweiligen Kompetenzträgern. Darüber hinaus geben wir unseren Kunden Leistungsversprechen im Bezug auf Pünktlichkeit, Erreichbarkeit und Freundlichkeit. Halten wir unsere Versprechen nicht, erhält der Kunde eine angemessene Entschädigung.

Es gibt keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Eine weitergehende Zielsetzung - neben der soeben beschriebenen Grundvoraussetzung die Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit zu verhindern - bzw. 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 GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Zu diesem Indikator können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässliche Angabe liefern. Momentan ist die Erhebung der Verpflichtungserklärung noch nicht abgeschlossen und die Rücklaufquote bisher zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir verpflichten zukünftig unsere Lieferanten und Dienstleister, uns zu bestätigen, dass sie die wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards einhalten (u. a. Menschenrechtsaspekte).

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Alle 36 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 GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Zu diesem Indikator können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässliche Angabe liefern. Momentan ist die Erhebung der Verpflichtungserklärung noch nicht abgeschlossen und die Rücklaufquote bisher zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir verpflichten zukünftig unsere Lieferanten und Dienstleister, uns zu bestätigen, dass sie die wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards einhalten (u. a. Menschenrechtsaspekte).

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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. Über die Anzahl der Lieferanten können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässliche Angabe liefern. Momentan ist die Erhebung der Verpflichtungserklärung und der damit einhergehenden Anzahl von Lieferanten noch nicht abgeschlossen und die Rücklaufquote bisher zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können.

## 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.

Unsere Vision ist es, dass unsere Arbeit Wert schafft und Nutzen für die Gemeinschaft stiftet. Wir arbeiten für die Verbesserung der Lebensverhältnisse und steigern so den Wohlstand der Menschen, fördern das gute Leben vor Ort und stärken die Gemeinschaft. Die mit unserem Gründungsauftrag und unserem sparkassenrechtlichem Unternehmenszweck verbundene primäre Mission ist die bestmögliche geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung. Darüber hinaus engagieren wir uns für alles, was das Leben in unserer Stadt gut und lebenswert macht. Diese Zielsetzung leitet sich aus unserem Gründungsgedanken und unserer Geschäftsstrategie ab und wird niemals abgeschlossen sein. Aus diesem Grund existieren hierfür keine Quantifizierung und kein Zeitplan. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre.

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. Durch die Errichtung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ und unserer lokaler Spendenplattform „[www.gut-fuer-wuppertal.de](http://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 Jugendparwochen und des Weltspartages, Bewerbertrainings sowie die Begleitung des Planspiel Börse und des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes sind nur wenige Beispiele, die wir regelmäßig anbieten.

In 2019 haben wir über das Jahr verteilt mehr als 350 Sponsorings ermöglicht und knapp 600 Spenden in einer Gesamthöhe von über 5,1 Mio. Euro zugesagt. Aus diesem Grund werden wir seit langer Zeit als erster Ansprechpartner bei Fragen und Wünschen rund um Spenden und Sponsoring geschätzt. 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. Dazu gehört auch eine systematische Dokumentation des finanziellen Engagements unserer Sparkasse. Eine interne Prüfung findet darüber hinaus nicht statt.

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 GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
  - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Mit einer Summe von gut 5,1 Mio. Euro haben wir in 2019 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt.

Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses (2018: knapp 13,1 Mio. Euro) an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2018 betrug diese Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,75 Mio. Euro. Ausschüttung für das Jahr 2019 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 und damit auch die Interessen der Stadtparkasse Wuppertal in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr.

Details zu unserer Compliance-Kultur werden in Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ erläutert. 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 GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

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. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, compliance-relevante Verstöße zu vermeiden und die compliance-Kultur in der Stadtparkasse Wuppertal zu fördern. Für die operative Umsetzung dieser Regelungen verfügen wir über ein Beauftragtenwesen. Zum Beauftragtenwesen gehören u. a. die folgenden Themenfelder:

- Datenschutzbeauftragte,
- 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. Für das Jahr 2019 erreichen wir so unser Ziel einer stabilen Compliance-Kultur, da uns keine Korruptionsfälle oder Bußgeldstrafen bekannt sind (s. nachfolgende Leistungsindikatoren).

Die Stadtparkasse Wuppertal überwacht intern compliance-relevante Sachverhalte mittels einer jährlichen Gefährdungsanalyse gem. den MaRisk Anforderungen. Bei dieser Analyse haben sich für das Jahr 2019 keine wesentlichen Risiken ergeben.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Interne Revision hat im Berichtszeitraum alle Betriebsstätten (Anzahl der Geschäftsstellen im Geschäftsjahr 2019 insgesamt 36 Stück) in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Für das Jahr 2019 existierten keine compliance-relevanten Verstöße. 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 GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10
		GRI SRS 404-1
		GRI SRS 405-1
		GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1
GRI SRS 205-3		
GRI SRS 419-1		