

Für Wohlstand und gutes Leben

Sparkasse Wuppertal. Nachhaltig.



nicht finanzieller Bericht





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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
Vorstandssekretariat

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: 2020, 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

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 272.450 Privatkunden, 21.117 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 8,049 Millionen 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 – auch abseits von Finanzgeschäften. Im vergangenen Jahr wurden rund 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 verlässliche Partnerin aller Menschen vor Ort in Wuppertal bleiben.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Stadtsparkasse 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 Stadtsparkasse Wuppertal steht online unter www.sparkasse-wuppertal.de/nachhaltigkeit als pdf zum Download zur Verfügung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Seit fast 200 Jahren stehen wir als Stadtparkasse Wuppertal kontinuierlich an der Seite der Menschen und Unternehmen in der Region. Unser Geschäftsmodell ist von Beginn an auf 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 Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner als auch für uns als Institut wesentlich sind. Diese Wesentlichkeitsanalyse bestimmt seitdem unsere Ausrichtung zum Thema Nachhaltigkeit. Auf dieser Basis sind neun Maßnahmenfelder identifiziert worden (s. Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ und Kriterium 3 „Ziele“). Im kommenden Jahr 2021 werden wir diese Ergebnisse durch die Durchführung eines Nachhaltigkeits-Kompasses überprüfen, aktualisieren und gegebenenfalls erweitern. 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. Im Zuge dessen streben wir als weiteren Meilenstein im kommenden Jahr die Klimaneutralität an.

Unterstrichen haben wir diese Bemühungen dadurch, dass wir in 2020 als einer der Ersten die Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften unterzeichnet haben. Neben der Agenda 2030 und den Pariser Klimazielen streben wir dadurch auch nachhaltige Verbesserungen in den Bereichen „Finanzierung und Eigenanlagen“, „Kundenunterstützung“, „Nachhaltige Wertpapierinvestments“, „Führungskräfte und Mitarbeitende“ sowie „Klimaschutz vor Ort“ an.

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 prägen und auch zukünftig einen wesentlichen Einfluss auf ebendiese Geschäftstätigkeit ausüben werden. Die sechs Aspekte sind:

- Spenden und Sponsoring

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

Diese sechs Aspekte bilden den Kern unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Es 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. Zur Überprüfung der o. g. Aspekte streben wir im Jahr 2021 die Durchführung eines Nachhaltigkeits-Kompasses an. Wir möchten damit die Aktualität und Vollständigkeit der als wesentlich eingestuften Aspekte überprüfen und gegebenenfalls erweitern. Des Weiteren prüfen wir dadurch die Auswahl sowie die Erreichung der daraus abgeleiteten Ziele. Der Nachhaltigkeits-Kompass könnte daher auch als Controlling-Instrument dienen.

Positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die oben beschriebenen wesentlichen Aspekte wurden bisher nicht analysiert. Nachhaltigkeits- und Klimarisiken haben eine zunehmende Relevanz für die Finanzmarktstabilität. Innerhalb der Finanzbranche hat sich die Auseinandersetzung mit Klimarisiken seit 2018 spürbar intensiviert. Auch die Stadtsparkasse Wuppertal nimmt ihre Verantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ernst. Bisher haben wir 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 würden. In diesem Fall könnten wir zukünftig unserem primären Ziel, der ganzheitlichen bestmöglichen Versorgung unserer Kundinnen und Kunden und der Wohlförderung der Region, nicht mehr vollumfänglich nachkommen.

Mit Veröffentlichung eines Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken im Dezember 2019 formulierte die BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) ihre Erwartungen über die Art und Weise, wie Nachhaltigkeitsaspekte im Risikomanagement der beaufsichtigten Unternehmen berücksichtigt werden können. Innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe wurden daraufhin Empfehlungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken erarbeitet. In diesem Leitfadens wurden sogenannte Basisempfehlungen als eine angemessene Vorgehensweise für Sparkassen mit gewöhnlichem Geschäftsbetrieb angesehen. In diesem Sinne stellen Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikoart dar, sondern wirken auf die bereits in der Risikoinventur der Sparkasse identifizierten Risikoarten als mögliche Risikotreiber. Im Risikomanagement der Sparkasse werden diese Sachverhalte berücksichtigt. Wir beabsichtigen grundsätzlich, alle innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe in diesem Zusammenhang zukünftig weiterentwickelten Standards zu übernehmen.

In gleicher Weise, wie aus Nachhaltigkeitsrisiken negative Auswirkungen entstehen können, ergeben sich Chancen, wenn Nachhaltigkeitsaspekte aktiv aufgegriffen und im Rahmen der Geschäftstätigkeit als Ankerpunkt und Entscheidungskriterium angemessen berücksichtigt werden. So können nicht nur Risiken vermieden oder minimiert werden, sondern sogar Wettbewerbsvorteile und zusätzliche Erträge generiert werden, sowohl bei der Sparkasse selbst als auch bei den Kundinnen und Kunden und dadurch letztlich auch im gesamten gesellschaftlichen Umfeld der Sparkasse. Beispielsweise können Nachhaltigkeitsaspekte neben Risiko-, Ertrags- und Liquiditätsaspekten als weitere Anlagekriterien genutzt werden, um über nachhaltige Anlagen der Sparkasse und ihrer Kunden Anlageoptimierungen zu erreichen. Dies setzen wir seit Dezember 2020 um (s. Kriterium 10). Die Begleitung unserer Kunden bei der Finanzierung von Transformationsrisiken oder bei der Vermittlung von Förderkrediten (beispielsweise zur nachhaltigen Ausrichtung und Anpassung der Produktion eines Betriebs) kann die kreditwirtschaftliche Versorgung spürbar beleben. Die Sparkasse kann dabei dank ihres starken Vertriebsnetzes und der besonderen Nähe zum Kunden eine wichtige Katalysatorfunktion für die Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens übernehmen, die allen Beteiligten zu Gute kommt. Die entsprechenden Kredite bieten wir unseren Kundinnen und Kunden aktiv an. Wie bei allen wichtigen und zentralen Themen hat es sich dabei bewährt, die Aktivitäten der Sparkassen im Rahmen von verbandsseitigen Konzepten innerhalb der S-Finanzgruppe begleiten und koordinieren zu lassen.

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 2020 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 wurde 2020 in die Zielekarte 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
- Mitarbeitendenwissen über Nachhaltigkeit erhöhen
- Nachhaltige Beschaffung (z.B. Bürobedarf, Marketingmaterial, ‚Green-IT‘, Catering)
- Nachhaltiges Gebäudemanagement
- Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

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

- Erweiterung unseres aktiven Produktangebotes um fünf nachhaltige Fonds der DekaBank.
- Prüfung und Bewertung aller Eigenanlagen (Depot A) mit der Nachhaltigkeitsampel der Firma imug (seit 2018).
- Einführung einer „Ethikrichtlinie“ für uns und unsere Lieferanten und Dienstleister in 2018. Diese beinhaltet die Themenblöcke Menschenrechte, Einhaltung von Gesetzen, Vermeidung von Bestechung und Korruption, Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie Arbeitsschutz und faire Entlohnung.
- Einsatz von Spendengutscheinen (z.B. als Werbegeschenke oder Preise), die auf der regionalen Spendenplattform gut-fuer-wuppertal eingelöst werden können. Dies wird 2021 fortgeführt und ausgebaut.
- Anbindung des Themas „Nachhaltigkeit“ an unseren alle zwei Jahre stattfindenden Gesundheitstag.
- Einführung einer eigenen Rubrik „Nachhaltigkeit“ im internen Kommunikationssystem der Stadtparkasse Wuppertal.
- Einführung der Ökologischen Kennzahl „Klimaneutralität“ mit Zielwert 2021.

In 2020 wurden u.a. die folgenden Maßnahmen umgesetzt bzw. begonnen:

- Schaffung und Besetzung einer Stelle „Nachhaltigkeitsspezialistin“.
- Bezug von Ökostrom aus Wasserkraft ab dem 01. Januar 2020.
- Einrichtung eines Nachhaltigkeitsstiftungsfonds unter dem Dach der Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal, deren Erträge gemeinnützige Aspekte und Projekte nachhaltiger Entwicklung fördern.

- Einberufung eines Nachhaltigkeits-Komitees, besetzt mit führenden Nachhaltigkeits-Expertinnen und -Experten aus unserer Region, das als kritischer und unabhängiger Beirat für den Vorstand fungiert.
- Unterzeichnung der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften.
- Implementierung von Nachhaltigkeit als festen Beratungsbaustein in der Anlagenberatung und Schulung der Vertriebsmitarbeitenden.
- Erarbeitung von Kriterien zur nachhaltigen Kreditvergabe (in Bearbeitung).
- Erarbeitung eines ganzheitlichen Mobilitätskonzepts (in Bearbeitung).

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wir, die Stadtparkasse Wuppertal, sind ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufes und arbeiten zum Wohle der Menschen und Unternehmen unserer Umgebung. Als Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst und richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus. Die Begleitung unserer Kundinnen und Kunden ist auf eine langfristige, nachhaltige und bestmögliche Versorgung ausgelegt. Wir bieten allen Bürgerinnen und Bürgern Zugang zu Finanzdienstleistungen. Einlagen unserer Kundinnen und 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.

Wir sind 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 durch die Unterzeichnung unserer Ethikrichtlinie, 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 der Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Nachhaltigkeitsspezialistin. Diese Funktionen übernimmt das Vorstandssekretariat.

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 Mitarbeitenden hierfür ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um ein nachhaltiges Handeln im Sinne der Strategie zu erreichen, sind intensive und laufende Dialoge zwischen Vorstand und Führungskräften sowie zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeitenden in der Geschäfts- und Personalstrategie festgelegt.

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 Mitarbeitenden unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammensetzt. Der Kreis trifft sich etwa 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 Botschafterinnen und 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.

In 2020 wurde außerdem ein Nachhaltigkeits-Komitee einberufen, welches mit führenden Nachhaltigkeits-Expertinnen und -Experten aus der Region besetzt ist. Das Komitee wird als kritischer und unabhängiger Beirat den Vorstand beraten.

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 (zum Beispiel die Anzahl der Girokonten oder der Net Promoter Score). Zudem weisen einzelne Kennziffern einen sozialen Bezug auf (z.B. Gesundheitsquote, erfolgreiche Mitarbeitende, Barrierefreiheits-Check). Eine rein ökologisch orientierte Kennzahl ist mit der Klimabilanz (CO₂ Äquivalent) seit dem Jahr 2020 ebenfalls Bestandteil der Zielekarte der Stadtparkasse Wuppertal.

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“), die seit 2020 auch Bestandteil der strategischen Kennzahlen sind. Die Stadtparkasse Wuppertal verfolgt das Ziel der Klimaneutralität bis Ende 2021.

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 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 Mitarbeitende sowie in Form eines Qualitätsversprechens an unsere Kundinnen und 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden durch variable Vergütungsanteile, deren Auszahlung zum Teil tarifvertraglichen Regelungen unterliegt und zum anderen Teil vom wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse abhängen. Hierzu werden die beiden strategischen Ziele Eigenkapitalbildung und Grad der Versorgung unserer Kundschaft 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 Mitarbeitende. 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 dem Anhang unseres Geschäftsberichts 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. Dieser kann im elektronischen Bundesanzeiger eingesehen werden (<https://www.bundesanzeiger.de/>).

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 Mitarbeitende in Deutschland. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2020 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 Mitarbeitende
- Leistungsorientierte Vergütung Zahlung - ausgewählte Mitarbeitende
- 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 272.450 Privatkunden und 21.0117 Firmenkunden sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen in Wuppertal. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, den lokalen Medien sowie 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 Mitarbeitenden wichtig. Somit zählen alle Menschen und Institutionen aus der Region zu unseren relevanten Anspruchsgruppen.

Um mit unseren Stakeholdern im Dialog zu bleiben, nutzen wir verschiedene Medien und Methoden. Über den Sparkassen-Online-Kundendialog und die After-Sales Befragungen der Kundinnen und Kunden sowie einer jährlichen Mitarbeitendenbefragung wissen wir, wie zufrieden unsere Anspruchsgruppen mit der Stadtparkasse Wuppertal und unserer Arbeit sind. Um die relevanten Stakeholder zu identifizieren, haben wir unsere Organisationseinheiten dazu aufgefordert, diese zu benennen. Diese Gruppen wurden dann in die Kunden- und Netzwerkbefragung eingebunden.

Mitte des Jahres 2020 erfolgte im Privatkundenbereich (Filialen und Private Banking) eine Umstellung der After-Sales Befragungen von bisher telefonischer Kontaktaufnahme hin zu E-Mail-Befragungen. Da die Antwortquoten in diesem Verfahren erfahrungsgemäß niedriger sind als bei einer telefonischen

Befragung, wurde das entsprechende Ziel deutlich gesenkt. Erfreulicherweise übertrifft die aktuelle Antwortquote unsere Erwartung und auch die Ergebnisse der Kundenzufriedenheit sind wie in den letzten Jahren wieder sehr zufriedenstellend für uns und damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2021.

Die Ergebnisse der letzten drei Jahre können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Zielwerte befinden sich jeweils in Klammern dahinter. Der Stand der Werte 2020 ist der 30. November 2020.

Organisationseinheit	Jahr	Antwortquote in %	Zufriedenheitsquote in %	Net Promotor Score (NPS)
Filialen	2018	97,5 (90)	93,2 (90) 93,5	62,4 (60)
	2019	96,4 (95)	(90) 90,3 (90)	56,4 (60)
	2020	37,9 (15)		64,4 (60)
Private Banking	2018	96,8 (90)	93,8 (90) 93,5	59,2 (70)
	2019	96,0 (95)	(90) 88,3 (90)	62,8 (70)
	2020	51,0 (30)		59,7 (70)
Firmenkunden	2018	62,7 (40)	96,1 (90) 94,3	74,1 (70)
	2019	49,2 (40)	(90) 97,2 (90)	76,2 (70)
	2020	51,1 (40)		74,9 (70)
Unternehmenskunden	2018	50,0 (40)	95,4 (90) 94,6	91,6 (70)
	2019	67,1 (40)	(90) 98,3 (90)	83,6 (70)
	2020	63,9 (40)		76,5 (70)

Unser Verwaltungsrat wird unter anderem von kommunalen Vertreterinnen und Vertretern gebildet. Eine entsprechend enge, persönliche Kommunikation erfolgt unter anderem auf den regelmäßigen Sitzungen.

Unsere TreueWelt ist und bleibt weiterhin ein Instrument, um unseren Kundinnen und Kunden die Werte unserer Sparkasse zu vermitteln. Über unsere TreueWelt können die Unternehmen und Kulturanbieter in der Region ihre Leistungen und Vorteile unseren Privatkunden anbieten. Mittlerweile haben wir mehr als 79.000 Veranstaltungstickets, VorteilsCoupons und Gutscheine an unsere Kundschaft ausgegeben. Corona-bedingt (Veranstaltungsabsagen, eingeschränkte Einkaufsmöglichkeiten) liegen wir damit deutlich hinter unseren Erwartungen. Wo wir sonst über 14.000 Karten im Jahr verkauft haben, kamen wir 2020 lediglich auf knapp 1.000 Karten.

Mit der Sparkassenbühne im Autokino oder einer Online-Whiskey-Messe haben wir mit unseren Partnern dafür eine schnelle und unkomplizierte Lösungen

gesucht und gefunden; so konnte wenigstens ein kleiner Teil der Veranstaltungen stattfinden.

In dem zur TreueWelt gehörenden Cashback System wurden seit Programmstart über 385.000 Transaktionen generiert, wovon auf das Jahr 2020 über 88.000 Transaktionen entfielen. Insgesamt konnten somit seit Start der TreueWelt weit über 464.000 Mal Vorteile erlebbar gemacht werden. Der Bereich Cashback hat weniger unter Corona gelitten, als anzunehmen war. Durch verschiedene Händleraktionen, bei denen wir das Cashback verdoppelt oder angehoben haben, konnten Umsatzrückgänge bei unseren Partnerinnen und Partnern reduziert, jedoch leider nicht vermieden werden. Um den Kostendruck zu minimieren, wurden bei einigen Händlern die Bonusregeln angepasst und das Cashback für die Kundschaft reduziert. Auf das gesamte Jahr gesehen haben wir ca. 23.000 Euro weniger aus dem regionalen und online Cashback an unsere Kundschaft überwiesen (118.600 Euro) als in 2019 (141.900 Euro).

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.

In unserem täglichen Denken und Handeln stehen alle Menschen und Unternehmen in unserer Stadt im Mittelpunkt. Mit 272.450 Privatkunden und 21.117 Firmenkunden sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen in Wuppertal. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, den lokalen Medien sowie zu 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 Mitarbeitenden wichtig. Somit zählen alle Menschen und Institutionen aus der Region zu unseren relevanten Anspruchsgruppen.

2016 wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 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 neun relevante Nachhaltigkeitsmaßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld identifiziert (s. Kriterium 3 „Ziele“).

Im kommenden Jahr ist geplant, diese Ergebnisse mit dem sogenannten Nachhaltigkeits-Kompass zu überprüfen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen begleitet zudem der Nachhaltigkeits-Botschafterkreis. Dieser besteht aus Mitarbeitenden aus nahezu jeder Organisationseinheit der Stadtsparkasse Wuppertal. Der Kreis soll die Vorschläge aus den Organisationseinheiten bündeln und bearbeiten sowie die innerhalb des Kreises erarbeiteten Maßnahmen in ihre Organisationseinheiten tragen. Er fungiert somit als Multiplikator in beide Richtungen und soll die erste Anlaufstelle für Ideen mit Nachhaltigkeitsbezug im Unternehmen sein.

Jedes Jahr führen wir außerdem eine Mitarbeitendenbefragung durch. In dieser wird unter anderem die Zufriedenheit der Mitarbeitenden abgefragt sowie die Möglichkeit zu Verbesserungsvorschlägen nicht nur in Bezug auf Nachhaltigkeit gegeben.

Im Berichtsjahr haben uns von externen Stakeholdern keine spezifischen Rückmeldung zu relevanten Themen erreicht. Hinweise von Mitarbeitenden (z. B. die vermehrte Nutzung von PenPads um Ausdrücke zu vermeiden oder die Wiederverwendung aussortierter Büromaterialien) wurden hingegen aufgenommen und werden auf ihre Machbarkeit geprüft.

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 Kundinnen und Kunden den Zugang zu Kreditmitteln und

eine breite Produktpalette durch verschiedene Anlagemöglichkeiten. Auch bei der Absicherung von Lebensrisiken und bei der Vermittlung von Immobilien stehen wir unserer Kundschaft zur Seite. Im Folgenden gehen wir auf unsere Produktparten ein und stellen unsere Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit vor.

Nachhaltige Geldanlagen:

Die Gesamtsumme an nachhaltigen Geldanlagen in Deutschland belief sich Ende 2019 auf rund 269 Milliarden Euro (Steigerung um 23 % im Vergleich zum Vorjahr). Da wir diese Daten nicht selbst erheben, können wir sie leider nur mit einem Jahr Verzögerung bekannt geben.

Neben der nachhaltigen Förderung des Spargedankens vom traditionellen Sparplan bis hin zum Fondssparen, stellen wir unseren Kundinnen und Kunden nach wie vor ein breites Produktangebot zur Verfügung. Bei der Produktauswahl stehen neben Ertragsaspekten insbesondere auch produkt- und emittentenspezifische Gesichtspunkte im Fokus, die im Interesse der Kundschaft liegen.

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

Aus dem EU-Aktionsplan wurden 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. Diese aufsichtsrechtlichen Anforderungen sind voraussichtlich sukzessive ab 2021 verpflichtend umzusetzen.

Aufgrund der anstehenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen und dem weiterhin steigenden Trend zu nachhaltigen Geldanlagen haben wir Nachhaltigkeitsaspekte und -kriterien bereits vor der regulatorisch geforderten Umsetzung aktiv in unsere Anlageberatungsgespräche eingebunden. Seit dem 01. Dezember 2020 wird unsere Wertpapier-Beratung um die Abfrage nach Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden erweitert. Hierfür haben wir unsere Anlageberaterinnen und Anlagenberater frühzeitig geschult.

Um dem Wunsch nach nachhaltigen Geldanlagen nachzukommen, haben wir unser Produktangebot um zwei weitere nachhaltige Produkte der DekaBank auf insgesamt fünf ergänzt. Um darüber hinaus spezielle Nachhaltigkeitskriterien auf Kundenwunsch in der Anlageberatung berücksichtigen zu können, stehen unseren Anlageberaterinnen und Anlagenberatern weitere Anlagelösungen der

DekaBank und ihren Kooperationspartnern zur Verfügung.

Künftig müssen Vermögensverwalter, institutionelle Investoren und Wertpapierfirmen angeben, wie sie Nachhaltigkeitsfaktoren in ihren Investitionsentscheidungen berücksichtigen. Die verpflichtende Umsetzung ist ebenfalls sukzessive ab 2021 avisiert. Sich daraus ergebende, erweiterte Pflichten für unsere hauseigene Vermögensverwaltung werden in unseren bestehenden Prozessen bei Inkrafttreten Berücksichtigung finden.

Die nachhaltigen Anlagelösungen in unserer aktiven Produktpalette finden bei unserer Kundschaft Anklang. Für das Jahr 2020 können wir ein Absatzvolumen von rund 9,2 Millionen Euro (2019: rund 5,0 Millionen Euro) verzeichnen. Die deutliche Steigerung zum Vorjahr ist ein weiteres Indiz für das wachsende Interesse unserer Kundinnen und Kunden an nachhaltigen Themen und Produkten.

Eigenanlage – Depot A:

Im Jahr 2020 stieg das Anlagevolumen in nachhaltigen Geldanlagen weiter an. Corona-bedingt wurden bei sehr hohem Anlagevolumen jedoch anteilig weniger „Greenbonds“ aufgelegt, weil insbesondere im zweiten Quartal 2020 für viele Emittenten die schnelle Versorgung mit dringend benötigter Liquidität in dieser Krisenlage vorrangig war.

Unsere Sparkasse hatte mit fast 200 Millionen Euro ein außerordentlich hoch liegendes Volumen an nachhaltigen Geldanlagen. Dabei wurde - wie in den Vorjahren - nur in Wertpapiere von bereits bestehenden Emittenten aus den Bereichen mit AAA gerateten europäischen Hypothekenbanken und Landesschatzanweisungen deutscher Bundesländer investiert. Leider haben diese Emittenten keinen „Greenbond“ aufgelegt, den wir gerne erworben hätten.

Alle Anlagen für das Depot A werden 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).

Im September 2020 hat die Firma imug unsere Depot-A-Bestandsdaten

überprüft und das Depot A weiterhin zu 100 % als nachhaltig bewertet. Das liegt insbesondere an der hohen Qualität der einzelnen Wertpapiere.

Zum Jahresende 2020 haben wir nur einen Masterfonds im Bestand, der ausschließlich festverzinsliche Wertpapiere managt. Der praktizierte Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien basiert auf den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI), die bereits im Jahre 2010 unterzeichnet wurden. Dies 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 Stadtsparkasse Wuppertal gemanagten Spezialfonds. Nachhaltigkeit ist hierbei regelmäßig einer der Gesprächspunkte mit der Zielsetzung der Umsetzung der neuesten Anforderungen für nachhaltiges Anlegen.

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.

Die Vermittlung von nachhaltigen Krediten wird von unserer Kundschaft zunehmend gewünscht und befindet sich aktuell in der Bearbeitung. Das belegt das gestiegene Volumen der von uns vermittelten KfW-Förderkredite für Umweltschutz, Energieeffizientes Bauen und Sanieren. Im Zeitraum Januar 2016 – Dezember 2019 verfünffachte sich das Volumen unserer vermittelten KfW-Förderkredite. Für das Jahr 2020 können wir diese Zahlen leider nicht erheben. Bisher wurden unsere Förderkredite ausschließlich von der KfW ausgegeben und sind damit als nachhaltig anzusehen. In 2020 wurden mit Beginn der Corona-Pandemie eine Vielzahl weiterer Förderkredite ausgegeben. Diese sind nicht grundsätzlich als nachhaltig zu bewerten. Eine Differenzierung innerhalb der Förderkredite ist leider nicht möglich.

Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge:

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Beratungsansatzes streben wir an, unserer Kundschaft das passende Produkt und die passende Absicherung für jede Lebenssituation zu bieten. Durch geeignete Sparprodukte fördern wir die individuelle Spartätigkeit unserer Kundschaft. Die folgende Übersicht umfasst die Wertungssummen von Lebens- und Rentenversicherungen und von Bausparverträgen.

Angaben in Millionen Euro	2018	2019	2020
Wertungssumme Lebens- und Rentenversicherungen*	31,82	45,37	45,47
Wertungssumme Bausparen*	105,81	108,56	101,35

* 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 DSGV, den Deutschen Sparkassenverlag und die Finanz-Informatik (FI) vorangetrieben. Einen internen Innovationsprozess, der unsere Nachhaltigkeitsleistung fördert, haben wir bislang nicht definiert. Allerdings haben unsere Mitarbeitenden 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.

Ein gutes Beispiel stellt die Einführung des persönlichen Finanzmanagements/Finanzplaners dar. Dies unterstützt unsere Kundinnen und Kunden u. a. dabei einen Überblick über ihre Finanzen und Kosten zu erhalten, um damit ein persönliches nachhaltiges Wirtschaften zu erleichtern. Elemente dessen sind insbesondere die Kontostands-Prognose und die Budgetübersicht.

Für alle hier angeführten Bereiche gilt: Unserer Produkte und Dienstleistungen wurden bisher nicht auf ihre soziale und ökologische Wirkung analysiert. Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) arbeitet gerade daran, ebendiese Auswirkungen messbar zu machen. Bei vorliegenden Ergebnissen werden wir die Umsetzbarkeit in der Sparkasse prüfen.

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 im September 2020 ein neuer 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 2020 gab es keine neuen Emittenten der erworbenen Wertpapiere. Auch die Qualität der Adressen hat sich nicht verschlechtert, so dass unser Depot A zum Jahresende 2020 weiterhin nachhaltig angelegt 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 Mitarbeitenden halten wir 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 Kennzahlentools des VfU 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, wird die Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks angestrebt. Dazu werden wir in 2021 mit externer Hilfe ein Konzept der Strategie zur nachhaltigen Ausrichtung des Gebäudemanagements erstellen und anwenden. Eine zugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, weil diese für uns als nicht produzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

Grundsätzlich bestehen aber schon heute in unseren verschiedenen Tätigkeitsfeldern zahlreiche Möglichkeiten zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks. So haben wir zum Beispiel seit 2019 keine eigenen Server mehr in Betrieb und werden vollständig von dem IT-Dienstleister der Sparkasse-Finanzgruppe, der FI versorgt. Diese Verlagerung führt zu einer optimalen Auslastung der Kapazitäten und damit zu einer umweltschonenderen Nutzung.

In 2020 wurden zwölf Filialen auf das Modell „SB-Kasse Filialen“ umgestellt, wodurch zwölf automatische Kassentresore abgebaut wurden. Zusätzlich wurde unser Gesamtbestand an Kontoauszugsdruckern (85 Stück) bis auf drei Geräte abgebaut. Die Anzahl der Selbstbedienungsterminals wurde ebenfalls um drei Geräte reduziert und beträgt dieses Jahr 89 Stück. Erwartungsgemäß hatte dieser Rückbau einen positiven Einfluss auf die Anzahl der gedruckten Kontoauszüge. Hinzu kam die vermehrte Nutzung von Online-Banking, u. a. bestärkt durch die Corona-Pandemie.

Verbrauch von Thermopapierblättern der Kontoauszugsdrucker:

Jahr	2018	2019	2020
Blatt Thermopapier in Millionen	13,6	11,2	10,5
Veränderung zum Vorjahr in Prozent	-13,92%	-17,65%	-6,25%

Die gesamte Menge des Papierverbrauches ist dem Leistungsindikator SRS-301-1 zu entnehmen.

In 2019 haben wir ein Energieaudit durchgeführt. Daraus haben wir gelernt, dass 76 % unserer Heizenergie und 59 % unseres Stromes in der Hauptstelle verbraucht werden. Als erste Maßnahme haben wir daraufhin die Heizungsanlage in der Hauptstelle erneuert. In einigen Filialen wurden im Vergleich zum letzten Audit Steigerungen des Heizenergie- und Stromverbrauchs festgestellt. Die Gründe dafür werden von uns analysiert um zukünftig möglichst eine Vermeidung anzustreben.

Im Zuge der Optimierung des Entsorgungskonzepts wurden im ersten Quartal 2020 alle Organisations- und Vertriebsseinheiten mit den erforderlichen Behältnissen zur Trennung von Abfällen ausgestattet. Es ist im Jahresverlauf ein signifikanter Rückgang des Abfallvolumens erkennbar. Allerdings besitzen die Werte nur eine eingeschränkte Aussagekraft, da aufgrund von Corona die Nutzung von mobilen Arbeitsplätzen und die vorübergehende Schließung eines Großteils unserer Filialen zu Verzerrungen führt. Ebenfalls wurde wegen der geschilderten Umstände in diesem Jahr keine Archiventsorgung durchgeführt.

Der Betreiber unserer lokalen Kantine „Culinaria“ hat seit Ende 2020 ein Mehrwegsystem für Speisen zum Mitnehmen eingeführt. So können die umweltbelastenden Verpackungen in Zukunft vermieden werden.

Die Gesamtmenge des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode ist dem Leistungsindikator SRS-306-2 zu entnehmen.

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.

Die folgende Tabelle zeigt den Papierverbrauch. Der Wert umfasst das verbrauchte Kopier- und Druckpapier sowie Briefpapier, Umschläge und das Thermopapier der Kontoauszugsdrucker.

Jahr	Verbrauch in kg	Prozentuale Veränderung zum Vorjahr
2018	56.248	- 1,96
2019	46.945	- 16,54
2020	48.000	+ 2,25

Leider hat sich der Trend zu weniger Papierverbrauch in diesem Jahr nicht fortgesetzt. Dies möchten wir im kommenden Jahr wieder ändern.

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.

Die folgende Tabelle zeigt den Verbrauch von Heizenergie, differenziert nach
verschiedenen Energieträgern.

	2018	2019	2020
Heizenergie insgesamt in kWh	11.166.254	9.382.106	8.672.596
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	+1,95 %	-15,98 %	-7,56 %
davon Gas	2.229.919	1.753.173	1.745.912
davon Öl	382.173	361.200	374.954
davon Fernwärme	8.554.162	7.267.733	6.504.642

Die folgende Tabelle zeigt den Stromverbrauch:

	2018	2019	2020
Stromverbrauch in kWh	7.080.613	6.523.478	5.672.956
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	-0,56 %	-7,87 %	-13,04 %

Den Großteil des Stroms (5.614.956 kWh) beziehen wir seit dem 01. Januar 2020 aus einem Lauf-Wasserkraftwerk und damit aus Ökostrom. Die restlichen 58.000 kWh stammen aus eigener Kraft-Wärme-Kopplung.

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.

Um unseren Energieverbrauch zu senken, rufen wir alle Mitarbeitenden regelmäßig dazu auf, schonend mit den Ressourcen, hier insbesondere

Elektrizität und Heizenergie, umzugehen. Zusätzlich tätigen wir regelmäßig Investitionen, um möglichst energieeffiziente Geräte und Gebäude zu betreiben. Daher haben wir in 2020 die Heizungsanlage in der Hauptstelle ausgetauscht. Durch die Corona-Pandemie mussten wir zeitweise einige unserer Filialen schließen, was ebenfalls zu der oben beschriebenen Reduktion von Heizenergie und Stromverbrauch beigetragen hat. Dies ist natürlich nur ein temporärer Erfolg, daher prüfen wir laufend weitere Möglichkeiten zur Verringerung unseres Energieverbrauchs.

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 (≤ 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.

Die folgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch im Jahresverlauf:

Angaben in m³	2018	2019	2020
Wasserverbrauch	21.907	21.000	22.000

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.** Salzabwasserversenkung
- 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.** Salzabwasserversenkung
- 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 2020 sind rund 172,4 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 62 % recycelt und 38 % verbrannt.

Angaben in Tonnen	2018	2019	2020
Abfall	202,4	205,9	172,4

Folgende Abfallarten sind bei uns angefallen:

- Sperrmüll
- Papier- und Aktenvernichtung

- Gewerbemüll Hauptstelle
- Siedlungsabfälle Filialen
- Gelbe Tonne
- Speiseabfälle, Frittierfett/-öle
- Elektronikschrott
- Monitore
- Leuchtstoffröhren
- Verpackungen aus Glas
- Toner
- Schlämme, andere Säuren und Basen
- Verpackungen, die gefährliche Rückstände enthalten
- Aufsaug- u. Filtermaterialien

Die Reduktion ergibt sich insbesondere durch den Wegfall einer Archivräumung in 2020.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass jeglicher Energieeinsatz mit Umweltauswirkungen verbunden ist, sind Strategien und Maßnahmen zur Reduzierung aller Treibhausgasemissionen, insbesondere von Kohlendioxid (CO₂), entwickelt worden. Bei Sanierungs- bzw. Modernisierungsarbeiten erfolgt die Betrachtung aller Gewerke, wie Wärme-, Kälte-, Klima- und Aufzugstechnik sowie Strom- und Lichtmanagement.

Im Jahr 2020 hat das Gebäudemanagement technische Erneuerungen und Optimierungen vorgenommen, die zu Energieeinsparungen in Höhe von ca. 13 % im Stromverbrauch und ca. 7,6 % im Bereich Heizenergie geführt haben. Zu dieser Reduktion führten insbesondere:

- die Optimierung der Regelelektroniken in verschiedenen Anlagen,
- die Erneuerung des Steuer- und Regelschaltchranks der Heizung in der Hauptstelle,
- die Erneuerung der Heizungs-, Klima, Lüftungs- oder Kälteanlagen in drei Filialen,
- der Austausch der Aufzugsanlagen in zwei Filialen,
- die Weiterführung des Austausches von Beleuchtungskörpern gegen LED-Technik,
- der Einbau von Hocheffizienzpumpen in Heizungs- und Lüftungsanlagen.

Des Weiteren wurden in unserer Hauptstelle umfassendere Sanierungsarbeiten vorgenommen. Im Zuge dessen wurde die Heizungsanlage erneuert. Außerdem wurden die Heizungs-Netzumpen durch Hocheffizienz-Blockumpen ausgewechselt, was zu einer Einsparung in Höhe von ca. 11.800 KWh pro Jahr führt.

Seit dem 1. Januar 2020 beziehen wir von den Wuppertaler Stadtwerken ausschließlich Ökostrom aus Wasserkraft. Dadurch können wir unsere durch den Stromverbrauch verursachten CO₂-Emissionen von 1.895 Tonnen in 2019 auf 69 Tonnen in 2020 reduzieren. Das entspricht einer Reduktion von 96,36 %. Insgesamt haben wir in 2020 knapp zweidrittel unserer in 2019 verursachten Tonnen CO₂ vermieden. Weitere energetische Maßnahmen können dem Leistungsindikator „Reduzierung der THG-Emissionen“ entnommen werden.

In der Vergangenheit haben wir an dem Projekt BMM³ - Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck - teilgenommen. Ziel des Projektes war es, ein nachhaltig wirksames Mobilitätsmanagement in den Bereichen Beschäftigtenmobilität, Dienstreisen und Fuhrpark für die teilnehmenden Unternehmen in der Region zu entwickeln. Die Projektergebnisse haben wir im vergangenen Jahr zum Anlass genommen, um zusammen mit einem externen Dienstleister ein Mobilitätskonzept für unser Institut zu erstellen.

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen trägt auch unser eigenes Veranstaltungsmanagement bei. Unsere Veranstaltungen finden zu 90 % in der Hauptstelle statt. Die zentrale Lage gewährleistet eine sehr gute Anbindung mit dem ÖPNV, der durch die Eintrittskarte am Veranstaltungstag unentgeltlich genutzt werden kann. Die Lieferanten für unsere Veranstaltungen sind fast ausschließlich lokale Anbieter mit kurzen Wegen. Wir untersuchen unsere Veranstaltungen regelmäßig auf ihre Klimaverträglichkeit und arbeiten kontinuierlich an einer Verbesserung der Klimabilanz. Corona-bedingt sind im Jahr 2020 die meisten Veranstaltungen ausgefallen. Durch diese äußeren Einflüsse hat sich unsere Klimabilanz noch weiter verbessert und wir hoffen, dass wir diese Tendenz zukünftig auch außerhalb einer Pandemie nutzen können.

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 dem 01. Januar 2020 beschlossen. Zudem sind wir bereits im November 2018 der Allianz für Entwicklung und Klima beigetreten. Wir

unterstützen damit die Entwicklungsanliegen der Agenda 2030 und engagieren uns aktiv, um die Ziele zu erreichen. Parallel dazu haben wir im Oktober 2020 die Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften unterzeichnet (s. Kriterium 3 „Ziele“).

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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:	tons CO ₂ e 2019	tons CO ₂ e 2020
A) Brennstoffe:		
Erdgas	348	346
Heizöl EL	103	107
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)	21	13
Kohle	0	0
B) Treibstoffe:		
Benzin	27	19
Diesel	0	0
Erdgas (CNG)	0	0
Autogas (LPG)	0	0
C) Flüchtige Emissionen		
Kühlmittelverluste	0	0
Löschmittelverluste	0	0
Total Disclosure - 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	498	485

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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:	tons CO ₂ e 2019	tons CO ₂ e 2020
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	3.379	2.422
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	1.663	24
B) Aus Fernwärme	1.039	523
C) Aus Elektromobilität	-	-
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)	4.418	2.945
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)	2.702	546

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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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 der Verkehrsdaten wurde für Dienstreisen und –Fahrten differenziert nach PKW und Bahnfahrten ausgewertet.

Category:	tons CO ₂ e 2019	tons CO ₂ e 2020
Strom	216	46
Heizung	635	342
Verkehr	21	15
Papier	51	53
Wasser	14	15
Abfall	34	34
Total Disclosure - 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	971	503

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 CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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:

Maßnahmenbeschreibung	Jahr
Errichtung von zwei Blockheizkraftwerken am Standort Wichlinghausen	2010
Umbau der Großkälteanlage in der Hauptstelle Wuppertal-Elberfeld	2012, 2016 und 2017
Umrüstung der Kälteanlagen mit Wegfall des Kältemittels R22 an verschiedenen Standorten	2013 – 2018
Neue Zentralentechnik Heizung/ Lüftung mit WRS in der Filiale Barmen	2016/2017
Gemeinsame Teilnahme mit den Wuppertaler Stadtwerken und der Bergischen Gesellschaft für Ressourceneffizienz am bundesweiten Pilotprojekt Brennstoffzellenverbund „BlueGen“ mit dem Ziel, ein virtuelles Kraftwerk im Bundesgebiet aufzubauen. Eines dieser Brennstoffzellen-Mikrokraftwerke wurde in unserer Filiale Neunteich installiert.	
Bezug von 100% Ökostrom aus Wasserkraft	2020
Austausch der Heizungsanlage in der Hauptstelle	2020

Die THG-Reduktionen ermitteln wir durch das VfU-Tool in der Gesamtsicht. Eine Bezifferung der Einsparungen durch die Einzelmaßnahmen ist uns daher leider nicht möglich.

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 Mitarbeitenden 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 „Mitarbeitende“ definiert, das sich in die Themen „attraktive Arbeitsplätze“ und „erfolgreiche Mitarbeitende“ 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. Im Jahr 2020 wurde die Geschäftsstrategie, besonders im Hinblick auf die Corona-Pandemie, auf Änderungsnotwendigkeiten geprüft. Auch die Teilstrategien, wie zum Beispiel die Personalstrategie, wurde geprüft. Dieser Prozess ist dynamisch und wird fortlaufend an die Gegebenheiten der Krise angepasst.

In unserer Sparkasse 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.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde bereits im Frühjahr 2020 eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung „Corona“ erstellt. Diese wurde im November 2020 erneut der aktuellen Situation angepasst. Hieraus wurden Maßnahmen abgeleitet, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen (z. B. die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln oder die Trennung von Teams). Um der durch die Krise bedingten Handlungsnotwendigkeit im Unternehmen gerecht zu werden, tagt der Sicherheitsausschuss regelmäßig und entscheidet über betriebliche Maßnahmen. Darüber hinaus wurde eine Corona Task-Force inklusive einer separaten E-Mail-Adresse und einer telefonischen Hotline, eingerichtet. Hier können Mitarbeitende persönlich ihre Situation besprechen und werden beraten, wie sie sich regelkonform verhalten müssen.

Alle unsere Mitarbeitenden können im Rahmen einer jährlichen Mitarbeitendenbefragung Rückmeldungen zu ihrer Zufriedenheit geben sowie Veränderungsvorschläge machen. Aus der Mitarbeitendenbefragung haben wir die „Weiterempfehlungsquote Arbeitgeber“ als strategische Kennzahl definiert:

	Ziel-Wert	Ist-Wert per 31.12.
2018	4,0	4,0
2019	4,0	3,7
2020	4,0	3,4

Um auf die rückgängige Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu reagieren, wurde dieses Jahr ein partizipativer Prozess gestaltet. In diesem wird mit allen Mitarbeitenden des Hauses konkretisiert, wo Dinge zur Unzufriedenheit führen und Maßnahmen definiert, die jeder in seinem Wirkungsbereich zur Verbesserung beisteuern kann. Darüber hinaus wurde das Format der Mitarbeitendenwerkstätte eingeführt, um mit einer heterogenen Gruppe von Mitarbeitenden Inhalte zu besprechen und Zielsetzungen für das Gesamthaus beziehungsweise die einzelnen Teams zu erarbeiten. Dieses Format wird zukünftig stärker genutzt, um die Beteiligung unserer Mitarbeitenden in unsere Entscheidungsprozesse zu manifestieren (horizontale Entscheidungsfindung).

Der bereits in 2017 implementierte Nachhaltigkeits-Botschafterkreis wurde fortgeführt. Dieser setzt sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammen. So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Über die Nachhaltigkeits-Botschafterinnen und -Botschafter der jeweiligen Organisationseinheit haben auch alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Ideen zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Andersherum tragen die

Botschafterinnen und Botschafter die in dem Kreis besprochen Themen in ihre jeweiligen Organisationseinheiten. Mit dieser Vorgehensweise halten wir das Thema Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeitenden regelmäßig aktuell.

Bei der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten achten wir verstärkt auf die dahinterstehenden Produkte und deren Herkunft sowie die dort geltenden Arbeitsbedingungen. Dazu haben wir Lieferantenrichtlinien und Konzepte zur Umsetzung erarbeitet (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 existieren derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der umfangreichen soeben beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

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. 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. In das Handlungsfeld „Mitarbeitende“ unserer Geschäftsstrategie sind Aspekte zur Chancengerechtigkeit integriert. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung dessen leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeitende in Höhe von 5 %

wurde in 2020 (wie in den Vorjahren) erfüllt und die Schaffung von Ausbildungsplätzen in angemessener und kontinuierlich gleichbleibender Anzahl (ca. 35-40 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 Mitarbeitenden erstreckt.

Damit stehen wir klar im Gegensatz zu den allgemeinen Bestrebungen anderer vergleichbarer Arbeitgeber des Finanzsektors (Abbau Engagement im Bereich Ausbildung und Inklusion). Wie Sie den Kennzahlen entnehmen können haben wir hier die Zielsetzung erreicht.

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

Hier konnten wir unsere Zielsetzung (Gesundheitsquote) nicht erreichen. Neben der Coronakrise hat das vermutlich auch systemisch/organisatorische Gründe. Vollzogene und geplante Änderungen (Vorstellung des BGM im Gesamthaus, Obstkorbaktionen, Dezentralisierung in Planung) im Gesundheitsmanagement wirken jedoch erst mittelfristig.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden für die gleichen Tätigkeiten gleich vergütet. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 63,7 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 9,52 % (Vorjahr 13,6%). 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. Hierdurch erhoffen wir uns einen steigenden Anteil von Frauen in Führungspositionen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns fest verankert. Seit 2016 sind wir durch das audit berufundfamilie zertifiziert und haben den 2019 begonnenen Rezertifizierungsprozess abgeschlossen. Es bestehen bereits viele Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu ermöglichen. Dazu zählen z. B.:

- flexible Arbeitszeitmodelle
- Familienservice
- betriebseigener Kindergarten

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

Während der Corona-Pandemie hat der Arbeitgeber den Mitarbeitenden verschiedene Optionen zu Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung angeboten. Zum einen können Mitarbeitende noch flexibler mit ihrem Arbeitszeitkonto agieren und zum anderen können Urlaubstage hinzugekauft werden, um z.B. Kinder-/ Angehörigenbetreuung zu realisieren. Corona-bedingte Arbeitsfreistellungen werden individuell entschieden und berücksichtigen in einem hohen Maße die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers. Ein Krisenkonzept ermöglicht es insgesamt ca. einem Drittel unserer Belegschaft, mobil zu arbeiten. So können persönliche Kontakte reduziert und Räume entzerrt werden. Darüber hinaus entfallen die Wege zur Arbeit.

Eine systematische Risikoanalyse für das Kriterium „Chancengleichheit“ 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 Personalstrategie ab. 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 Mitarbeitenden 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.

In 2020 haben wir sämtliche Formate Corona-bedingt auf eine digitale Version umgearbeitet, sodass viele bestehende Weiterbildungen so gut wie möglich fortgeführt werden konnten. Die Einführung von Skype for Business für alle Mitarbeitenden ging damit einher.

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 der explizit dafür eingerichteten Plattform „machtfit“,
- Sportangebote der Betriebssportgemeinschaft in insgesamt 20 unterschiedlichen Sparten,
- Kostenlose Augenuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen, deren Finanzierung die Sparkasse trägt,
- Durchführung von Gesundheitstagen mit medizinischen Vorsorgeangeboten,
- Beratungsservice, der allen Beschäftigten bei beruflichen oder privaten Problemen zur Verfügung steht (z. B. Pflegebedürftigkeit in der Familie).

Durch die Einflüsse der Corona-Pandemie und das Implementieren neuer Plattformen ist die absolute Zahl der Schulungsangebote zurückgegangen (siehe z.B. Gesundheitskurse). Dafür ist die kontinuierliche Unterstützungsleistung im Umgang mit digitalen Medien (Skype for Business) insbesondere durch den Trainings- und Coachingbereich intensiviert worden.

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.

Bei allen unseren Qualifizierungsmaßnahmen lassen wir uns nicht von den quantitativen Zahlen lenken, die Qualität steht klar im Vordergrund.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden brauchen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Um unsere Arbeitgeberattraktivität in den verschiedenen Wirkungsbereichen sicherzustellen, haben wir weitere Projektziele definiert (z. B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Partizipation Kundschaft und Mitarbeitende). Diese wurden in 2020 fortgeführt und zu operativen Konzepten ausgearbeitet (z. B. Mitarbeitendenwerkstätten, mobiles Arbeiten in der Krise). Die strategische Ausrichtung auf die Arbeitgeberattraktivität spiegelt sich in den Kennzahlen (Übernahmequote, Betriebszugehörigkeit und Weiterempfehlungsquote) wieder, über die wir seit 2019 berichten. Die Weiterentwicklung der Projektziele wird auch über 2020 hinaus stattfinden.

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 sechs Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet.

Die Gesundheitsquote liegt in diesem Jahr bei 91,54 % (2019: 91,77 %).

Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Kenntnisse über arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Mitarbeitenden haben wir nicht.

Im Jahr 2020 wurde die Dokumentation der Erste-Hilfe Leistungen

(Meldeblock) nach den Regeln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zentralisiert. Somit können wir erstmalig und ab sofort fortlaufend

über die Anzahl berichten. Im Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis 25.

November 2020 gab es 82 Meldungen.

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,
- Nutzungsvereinbarung zum mobilen Arbeiten in der Krise,
- Übertragung von Unternehmerpflichten.

Im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit werden die nötigen Regelungen über den Arbeitsschutzausschuss beschlossen, an dem ebenfalls die Arbeitnehmervertretung und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind. Wir beschäftigen sowohl einen eigenen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. 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.

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 folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung:

	2018	2019	2020
Auszubildende (weiblich)	ca. 366 Stunden	ca. 312 Stunden	ca. 358 Stunden
Auszubildende (männlich)	ca. 339 Stunden	ca. 364 Stunden	ca. 309 Stunden
Mitarbeitende (weiblich)	ca. 22 Stunden	ca. 11,5 Stunden	ca. 5 Stunden
Mitarbeitende (männlich)	ca. 26 Stunden	ca. 18,5 Stunden	ca. 6,5 Stunden

Um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu fördern wurden im Zeitraum 01. Dezember 2019 bis 30. November 2020 insgesamt 341 Seminarangebote und Coachings von unseren Mitarbeitenden in Anspruch genommen worden. Die Übernahmequote von unseren Auszubildenden liegt 2020 bei 78,1 %. Von 32 Auszubildenden haben 25 unser Übernahmeangebot angenommen. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden wurden in der Zeit vom 01. Dezember 2019 bis zum 30. November 2020 insgesamt 184 schriftliche Beurteilungen durchgeführt. Bei einer Zielgruppe von allen Mitarbeitenden bis 55 Jahre und ohne Auszubildenden (diese erhalten alle drei Monate von Ihrer Einsatzstelle eine Beurteilung) entspricht dies einer Quote von 24 %.

Durch eine regelmäßige Unterweisung unserer Mitarbeitenden 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, Datenschutz und Informationssicherheit.

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 ordentlichen 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 ordentliches Verwaltungsratsmitglied unter 30 Jahre alt.

Am 31. Dezember 2020 hatten wir insgesamt 1.154 Mitarbeitende, die sich wie folgt aufteilen:

	Frauen	Männer
Anzahl Mitarbeitende	735	419
Altersgruppe unter 30	127	81
Altersgruppe 30 bis 50	284	141
Altersgruppe über 50	324	197
Erste Führungsebene (Vorstand)	0	3
Zweite Führungsebene	2 (9,5 %)	19
Dritte Führungsebene	24 (36,4 %)	42
In Elternzeit oder anschließendem Sonderurlaub	56	8

Unsere Teilzeitquote liegt bei 40,6 %.

Wir beschäftigen Mitarbeitende aus neun Nationalitäten und 57 Mitarbeitende mit einer angezeigten Schwerbehinderung.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden insgesamt 13.145 Kalendertage Elternzeit oder anschließender Sonderurlaub genommen.

Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (ohne Azubis) beträgt 23,4 Jahre.

45 Kündigungen haben wir in diesem Jahr erhalten.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2020, ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse, 12:1.

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 Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, 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 Stadtparkasse 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 am Monitoring zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) 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. Januar 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 Partnerinnen und 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 2019 per Vorstandsbeschluss festgelegt, dass unsere Ethikrichtlinie fester Bestandteil aller Aufträge ist.

Darüber hinaus ist in der Sparkasse Wuppertal ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden implementiert. Es handelt sich um ein öffentliches Verfahren, zu dem alle potentiell betroffenen Stakeholder Zugang haben. Wenn das 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 Kundinnen und Kunden Leistungsversprechen in Bezug auf Pünktlichkeit, Erreichbarkeit und Freundlichkeit. Halten wir unsere Versprechen nicht, erhält die Kundin oder 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 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 leider weiterhin keine verlässliche Angabe liefern. Die Rücklaufquote zur Erhebung der Verpflichtungserklärung ist zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir arbeiten weiter an einer Verbesserung des Systems und 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 34 Filialen und insgesamt 58 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 leider weiterhin keine verlässliche Angabe liefern. Die Rücklaufquote zur Erhebung der Verpflichtungserklärung ist zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir arbeiten weiter an einer Verbesserung des Systems und 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 Stadtsparkasse 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. 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. Die mit unserem Gründungsauftrag und unserem sparkassenrechtlichen 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 sowie Wissenschaft und Forschung. Durch die Errichtung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ und unserer lokalen Spendenplattform „www.gut-fuer-wuppertal.de“ verschaffen wir gemeinnützigen Institutionen einen weiteren Zugang zu Finanzierungsmitteln für ihre Projekte. Neben unseren eigenen Aktivitäten als Institution fördern und unterstützen wir dauerhaft das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Eine Vielzahl setzt sich bereits aktiv in ihrer Freizeit für Vereine und Projekte ein und packt tatkräftig mit an, um unsere Stadt einen Schritt nach vorne zu bringen. Darüber hinaus liegt uns die ökonomische Bildung am Herzen. Hierzu haben wir vor vielen Jahren den sog. „SchulService“ ins Leben gerufen, der für Wuppertaler Schülerinnen und Schüler ein vielfältiges Angebot beinhaltet. Die Durchführung der Jugendsparwochen und des Weltspartages, Bewerbertrainings sowie die Begleitung des Planspiel Börse und des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes sind nur einige Beispiele, die wir regelmäßig anbieten.

In 2019 haben wir über das Jahr verteilt etwa 375 Sponsorings ermöglicht und über 580 Spenden in einer Gesamthöhe von über 5,1 Millionen Euro zugesagt (die Ausschüttung für das Jahr 2020 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Lageberichtes Ende Juni 2021 festgelegt). 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.

Ende 2015 wurde gemeinsam mit dem Beirat der Menschen mit Behinderung der Stadt Wuppertal und weiteren assoziierten Partnerinnen und Partnern die Zielvereinbarung zu „Barrierefreien Finanzdienstleitungen“ unterzeichnet. Wir sind damit seither als erstes Kreditinstitut in NRW in das NRW-

Zielvereinbarungsregister eingetragen mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschaffen. Folgende Maßnahmen wurden in dem Kontext bereits implementiert: Bewerbertraining für Förderschulen, Praktikumseinsätze für Menschen mit Behinderung, Gehörlosendolmetscher etc. Des Weiteren werden bei der Errichtung oder dem Umbau sparkasseneigener Gebäude barrierefreie Konzepte berücksichtigt. In 2019 ist eine neue Stelle in der Personalabteilung geschaffen worden, die mit der Umsetzung der Barrierefreiheit in unserer Sparkasse beauftragt ist.

„Barrierefreiheit“ ist Bestandteil der aktuellen Geschäftsstrategie. Unseren Erfolg messen wir hierbei anhand des Ergebnisses der „10-Punkte Checkliste zur Barrierefreiheit“ des DSGVO. Die Umsetzung der Maßnahmen lassen wir jährlich von den Partnerinnen und Partnern der Zielvereinbarung bewerten und reflektieren. Unsere Partner sind dabei z.B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), kirchliche Institutionen, Sozialverbände, Werkstätten für behinderte Menschen, Förderschulen, Vereine und Verbände der Gehandicapten oder Selbsthilfeorganisationen.

Trotz der Corona-Pandemie hat eine Qualitätssicherung unserer Leistungen stattgefunden. Die wenigen möglichen Aktionen in diesem Jahr wurden vom Wuppertaler Beirat der Menschen mit Behinderung sehr positiv bewertet und der Vorbildcharakter ein weiteres Mal bestätigt. Auch in diesem Jahr wurde der Sollwert der Erfolgskennziffer „Barrierefreiheit“ erreicht.

Jahr	Sollwert	Istwert
2018	60/100	67,5/100
2019	65/100	67,5/100
2020	70/100	70/100

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 Millionen Euro haben wir in 2019 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt.

Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses (2019: gut 11,0 Millionen Euro) an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2019 betrug diese Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,5 Millionen Euro. Die Ausschüttung für das Jahr 2020 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Lageberichtes Ende Juni 2021 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 RSGV. Der RSGV zählt - wie die anderen regionalen Sparkassen und Giroverbände auch - zu den Trägern des DSGVO, der 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 wahrnimmt.

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 integrires Handeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Compliance-relevante Verstöße zu vermeiden und die Compliance-Kultur in der Stadtsparkasse 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 Mitarbeitenden beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen in unserer Sparkasse gelebt werden. Für das Jahr 2020 erreichen wir so unser Ziel einer stabilen Compliance-Kultur, da uns keine Korruptionsfälle oder Bußgeldstrafen bekannt sind (s. nachfolgende Leistungsindikatoren).

Die Stadtsparkasse Wuppertal überwacht intern compliance-relevante Sachverhalte mittels einer jährlichen Gefährdungsanalyse gem. den MaRisk Anforderungen.

Dabei werden Compliance-Risiken unter anderem aus den folgenden Bereichen betrachtet:

- aus bankspezifische Rechtsvorschriften,
- in Bezug auf Verbraucherschutzvorgaben,
- in Bezug auf sonstige gesetzliche Regelungen und Vorgaben,
- in Bezug auf die Einhaltung rechtlicher Anforderungen bei der Umsetzung interner Projekte.

Insgesamt werden dabei 63 Risiko-Szenarien bewertet. Bei dieser Analyse haben sich für das Jahr 2020 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 2020 insgesamt 34 Stück) in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Für das Jahr 2020 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 ist ein Korruptionsfall bekannt. In diesem Sachverhalt wurde Strafanzeige gestellt und der Vertrag mit dem Geschäftspartner gekündigt.

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