

Nachhaltigkeitsbericht

# Sparkasse Wuppertal.

Verlässlich für die Zukunft.  
Seit 200 Jahren.



nicht finanzieller Bericht

Wir sind hier.





Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

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

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan  
Wirtschaft und Menschenrechte

---

## Stadtsparkasse Wuppertal

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Stadtsparkasse Wuppertal  
Anstalt des öffentlichen Rechts

Constanze Klee  
Vorstandssekretariat

Islandufer 15  
42103 Wuppertal  
Deutschland

+49 (0) 202 488-5210  
vorstandssekretariat@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.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Wirtschaft &  
Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und  
Menschenrechte in Kriterium 17 -  
Menschenrechte

# 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)  
Berichterstattung zur EU-Taxonomie

### 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: 2021, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Stadtparkasse Wuppertal ist ein rechtlich eigenständiges, kommunal und bürgerschaftlich verankertes Kreditinstitut. Sie wurde von der Gemeinde als Träger in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts gegründet. Die juristische Grundlage für ihre Geschäftstätigkeit ist das Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen. Hier sind sowohl das Regionalprinzip als auch der öffentliche Auftrag der Sparkasse geregelt. Als eine von 29 Sparkassen im Rheinland ist die Stadtparkasse Wuppertal Mitglied im Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV).

Das Geschäftsmodell leitet sich originär aus den Wurzeln des Gründungsgedankens der Sparkasse ab. Seit 1822 ist das primäre Ziel die Verbesserung der Lebensverhältnisse und damit des Wohlstandes in Wuppertal. Mit gut 271.608 Privatkunden, 21.336 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 8,721 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 knapp 600 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 Nummer eins 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 Sparkasse Wuppertal ist berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und wendet in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung die 20 Kriterien des DNK sowie die 28 Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI SRS) an.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Sparkasse Wuppertal steht online unter [www.sparkasse-wuppertal.de/nachhaltigkeit](http://www.sparkasse-wuppertal.de/nachhaltigkeit) als PDF zum Download zur Verfügung.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Seit 200 Jahren stehen wir als Stadtsparkasse 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.

Im Jahr 2021 haben wir die Ergebnisse unserer 2016 mit dem Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse mit dem Nachhaltigkeits-Kompass der Firma N-Motion überprüft. Die Ergebnisse werden im späteren Verlauf des Berichtes erläutert (s. Kriterien 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“).

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, vor allem mit Blick auf die gegenwärtigen Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen, hervor. Handlungsfelder sehen wir innerhalb unseres eigenen Geschäftsbetriebes. Zudem wollen wir mit unserer Arbeit wertvolle Beiträge für eine nachhaltig gute Entwicklung in Wuppertal zum Wohle der hier lebenden und arbeitenden Menschen leisten, z.B. in dem wir helfen die CO<sub>2</sub>-Bilanz Wuppertals zu verbessern oder den Nachhaltigkeitsgedanken bei Privatpersonen und der mittelständischen Wirtschaft etablieren und passende Lösungsangebote machen. Aus diesem Grund erhält das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie 2024 einen noch größeren Stellenwert. Auch werden wir für diesen Bereich eine weitere strategische Kennzahl einführen: Das Gesamtergebnis (Score) des regelmäßig

durchzuführenden Nachhaltigkeits-Kompasses. Der Nachhaltigkeits-Kompass wird somit das zentrale Analyse- und Steuerungsinstrument für das Nachhaltigkeitsmanagement unserer Sparkasse. Er dient der Analyse des Umsetzungsstands, dem Benchmarking und zur Ableitung von weiteren Handlungsoptionen. Die kontinuierliche Verbesserung unseres Handelns ist ebenso Ziel unsere Nachhaltigkeitsmanagement, wie die Beibehaltung unserer guten Position im Benchmarking.

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 (<https://allianz-entwicklung-klima.de/> ).

Unterstrichen haben wir diese Bemühungen dadurch, dass wir im Jahr 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.

Zur Überprüfung unseres Fortschritts haben wir im Jahr 2021 den Nachhaltigkeits-Kompass durchgeführt. Die dabei untersuchten Felder waren:

- Strategie und Steuerung: Verankerung in der Geschäftsstrategie und -politik, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Geschäftsbetrieb: Personal, Bauorganisation, Betriebsökologie, Mobilität, Lieferanten und Einkauf
- Kerngeschäft: Eigengeschäft, Kreditgeschäft, Spargeschäft, Anlagegeschäft und Zahlungsverkehr
- Kommunikation und gesellschaftliches Engagement: Externe Berichterstattung, Interne Kommunikation, Stakeholderdialog, Gesellschaftliches Engagement

In allen untersuchten Bereichen lagen wir über dem Sparkassen-Durchschnitt.

Am schlechtesten sind wir in den Bereichen Strategie und Steuerung sowie Kerngeschäft aufgestellt. Um dies zu ändern sowie uns auch in den weiteren Themenfeldern stetig zu verbessern, haben wir einen Maßnahmenplan erstellt, der bis zum Ende des Jahres größtenteils umgesetzt wurde (s. Kriterium 3 „Ziele“).

Bei den für unsere Sparkasse als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen werden bisher die Auswirkungen (positiv und negativ) auf unsere Geschäftstätigkeit nicht analysiert. Auch wird nicht zwischen Inside-Out und Outside-In Auswirkungen unterschieden. In allen genannten Bereichen entwickeln wir uns weiter. Die Messung einzelner Aspekte erfolgte 2021 erstmalig mit Hilfe des Nachhaltigkeits-Kompasses. Dies kann ggf. in Zukunft auch als Analyseinstrument dienen.

Im Rahmen des innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe entwickelten Leitfadens zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken wurden die sogenannten Basisempfehlungen als eine angemessene Vorgehensweise für Sparkassen mit gewöhnlichem Geschäftsbetrieb von uns übernommen. In diesem Sinne stellen Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikoart dar, sondern wirken auf die bereits in der Risikoinventur der Sparkasse identifizierten Risikoarten als mögliche Risikotreiber. Diese können direkt auf die Stadtsparkasse Wuppertal wirken (z.B. im Bereich der Operationellen- und Reputationsrisiken) oder indirekt über Kunden und Emittenten (z.B. in Adressen- bzw. Spread- und Aktienrisiken). Im Risikomanagement der Sparkasse werden diese Sachverhalte somit berücksichtigt. Wir beabsichtigen grundsätzlich, alle in diesem Zusammenhang entwickelten Standards (wie z. B. das neue S-ESG-Scoring) zu übernehmen.

In gleicher Weise, wie Nachhaltigkeitsrisiken negativ wirken können, ergeben sich Chancen, wenn Nachhaltigkeitsaspekte aktiv aufgegriffen und im Rahmen der Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigt werden. So können nicht nur Kosten und Risiken vermieden oder minimiert, sondern sogar Wettbewerbsvorteile und zusätzliche Erträge generiert werden – sowohl bei der Sparkasse als auch bei ihren Kundinnen und Kunden und dadurch letztlich auch im gesamten gesellschaftlichen Umfeld der Sparkasse. Beispielsweise können Nachhaltigkeitsaspekte als zusätzliche 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 „Innovations- und Produktmanagement“). Die Begleitung unserer Kunden bei der Finanzierung von Transformationserfordernissen oder bei der Vermittlung von Förderkrediten (beispielsweise zur nachhaltigen Ausrichtung und Anpassung der Produktion eines Betriebs) kann die kreditwirtschaftliche Versorgung spürbar beleben. Die entsprechenden Kredite bieten wir unseren Kundinnen und Kunden aktiv an. Die Sparkasse kann dabei dank ihres starken Vertriebsnetzes und der besonderen Nähe zum Kunden eine wichtige Katalysatorfunktion für die Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens

übernehmen. Dabei hat es sich bewährt, die Aktivitäten der Sparkasse im Rahmen von verbandsseitigen Konzepten innerhalb der S-Finanzgruppe begleiten und koordinieren zu lassen, insbesondere auch im Kontext der diesbezüglich steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

### 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 2021 gab es folglich auch keine quantitativen und qualitativen Ziele, die direkt daraus abgeleitet werden können. Nachhaltigkeit ist jedoch seit 2019 fester Bestandteil der Geschäftsstrategie (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. Die ökologische Kennzahl „Klimaneutralität“ mit Zielwert 2021 haben wir 2020 vorzeitig erreicht. Eine Priorisierung der operativen Ziele erfolgt nicht, da diese von gleich hoher Bedeutung sind. Die sogenannten 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sind Bestandteil unserer Geschäftsstrategie 2024. Unser gesamtes Handeln soll möglichst einen positiven Einfluss auf eines oder mehrere Ziele haben. Weitergehende Ausführungen zur Zielkontrolle und zum Reporting werden im Kriterium 7 „Kontrolle“ beschrieben.

Aus den bereits angeführten Ergebnissen des Nachhaltigkeits-Kompasses wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, zu deren Umsetzung wir uns verpflichtet haben. Exemplarisch sind das:

- Prüfung Einführung eigenes Kreditprodukt („grüner Kredit“, „grüne Kreditvergabe“)
- Neukonzeptionierung unserer Kontomodelle unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit
- Prüfung eines Gesamtkonzepts „energieeffizientes Bauen und Sanieren“
- Überarbeitung der strategischen Kennzahlen im Bereich Nachhaltigkeit
- weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements (z. B. Beurteilung psychische Gesundheit)
- Prüfung Einkauf Produkte mit Nachhaltigkeitssiegeln (Büromaterial ...)

Neben den o. g. Maßnahmen wurden 2021 u. a. die folgenden umgesetzt bzw. begonnen:

- Energetischer Fensteraustausch im Sparkassen-Turm
- Umstellung der Werbegeschenke auf nachhaltige Lösungen
- Vorzeitiges Erreichen der Klimaneutralität durch Kompensation mit dem Gold Standard
- Erster Green Bond für das Depot A
- Schaffung weiterer Fahrradabstellmöglichkeiten an der Sparkassen-Hauptstelle
- Durchführung des Nachhaltigkeits-Kompasses als Controlling-Instrument

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wir, die Stadtsparkasse Wuppertal, sind ein zentrales Element des regionalen Wirtschaftskreislaufes und arbeiten zum Wohle der Menschen und Unternehmen unserer Umgebung. Als Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst und richten unser Produktangebot an regionalen Bedürfnissen aus. Die Begleitung unserer 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, die bei der Herstellung ihrer Dienstleistungen und

Produkte entstehen könnten, und über entsprechende Lösungsmöglichkeiten. 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.

Das im Jahr 2020 einberufene Nachhaltigkeits-Komitee hat sich 2021 etabliert. Das Gremium ist mit führenden Nachhaltigkeits-Expertinnen und -Experten aus der Region besetzt. Dieser kritische und unabhängige Beirat kommt zweimal im Jahr zusammen, um den Vorstand zu 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 zahlreicher strategischer 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 (z. B. 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 (CO<sub>2</sub>-Äquivalent) seit dem Jahr 2020 ebenfalls Bestandteil der Zielekarte der Stadtparkasse Wuppertal.

Die strategischen Kennzahlen werden in den verantwortlichen Fachabteilungen erhoben und quartalsweise (sofern möglich) dem strategischen Steuerungskreis berichtet, der sich aus dem Gesamtvorstand und Führungskräften der zweiten Führungsebene von Markt- und Stabsabteilungen zusammensetzt. 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. Hierdurch wird eine Vergleichbarkeit im Zeitablauf 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 ihre ökologischen Kennzahlen nach dem VfU-Standard 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. Unser Ziel – Klimaneutralität bis Ende 2021 – haben wir bereits für das Jahr 2020 vorzeitig erreicht.

## 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 Mitarbeitenden 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 es 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 einen Teil tarifvertraglichen Regelungen unterliegt und zum anderen Teil vom wirtschaftlichen Erfolg der Sparkasse abhängt. Hierzu werden die beiden strategischen Ziele Eigenkapitalbildung und Grad der Versorgung unserer 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 individuell vereinbarter Ziele 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 des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes 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 herangezogen (Personal- und Sachkosten / Anzahl Girokonten, Zins- und Provisionsüberschuss / aktive Mitarbeiterkapazität sowie die Risikotragfähigkeit II). 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 keine explizite Berücksichtigung. Die detaillierten Bezüge der Vorstandsmitglieder werden veröffentlicht und sind dem Anhang unseres Geschäftsberichtes 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 dem Anhang unseres Geschäftsberichtes unter dem Punkt „Bezüge der Mitglieder der Aufsichtsgremien“ 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 2021 ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse 12,13:1. Folgende Lohnarten finden in der Berechnung der Jahresgesamtvergütung Berücksichtigung:

- Grundvergütung TVöD
- Grundbetrag, Zulage und Zuwendung Vorstand
- Vereinbarte Vergütung (keine automatische Steigerung)
- Besitzstand Kind (wenn Kindergeld gezahlt wird)
- Gehaltsbestandteil (Aufwandsentschädigung)
- Tarifliche Vergütungsgruppenzulage
- Überstundenpauschale für Handwerker und Fahrer
- Zulage Leiter in Abhängigkeit der Größe der Abteilung/Stelle
- Zulage Putzkräfte
- Außertarifliches Urlaubsgeld manuell Zahlung an alle laut Vorstandsentscheidung

- Genussscheine Arbeitgeberzuschuss
- Leistungsorientierte Vergütung
- Einmalzahlungen
- Abschlussprämie Ausbildung 400 Euro lt. TVAöD

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 271.608 Privatkunden und 21.336 Firmenkunden (Stand November 2021) 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 eine jährliche Mitarbeitendenbefragung wissen wir, wie zufrieden unsere Anspruchsgruppen mit der Stadtsparkasse 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 sehr zufriedenstellend für uns und damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2021.

Die Ergebnisse aus den Kundenbefragungen der letzten drei Jahre können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Zielwerte befinden sich jeweils in Klammern dahinter. Der Stand der Werte 2021 ist der 30. November 2021. Die Zahlen aus dem Jahr 2020 beziehen sich nun auf das Gesamtjahr und sind im Vergleich zum Bericht 2020 (Stand November 2020) korrigiert.

Organisationseinheit	Jahr	Antwortquote in %	Zufriedenheitsquote in %	Net Promotor Score (NPS)
Filialen	2019	96,4 (95)	93,5 (90)	56,4 (60)
	2020	38,0 (15)	89,7 (90)	65,6 (60)
	2021	36,9 (30)	86,2 (90)	65,5 (60)
Private Banking	2019	96,0 (95)	93,5 (90)	62,8 (70)
	2020	53,4 (30)	87,8 (90)	60,9 (70)
	2021	50,2 (30)	85,4 (90)	67,5 (70)
Firmenkunden	2019	49,2 (40)	94,3 (90)	76,2 (70)
	2020	52,5 (40)	97,4 (90)	74,6 (70)
	2021	55,3 (50)	97,5 (95)	76,8 (75)
Unternehmenskunden	2019	67,1 (40)	94,6 (90)	83,6 (70)
	2020	62,8 (40)	98,2 (90)	72,0 (70)
	2021	66,7 (60)	98,0 (95)	82,5 (75)

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

Die TreueWelt ist und bleibt ein Instrument, um unseren Kundinnen und Kunden die Werte unserer Sparkasse zu vermitteln. Über unsere TreueWelt können die Unternehmen und Kulturanbieter in der Region unseren Privatkunden ihre Leistungen und Vorteile anbieten. Mittlerweile haben wir knapp 81.000 Veranstaltungstickets, Vorteilscoupons und Gutscheine an unsere Kundschaft ausgegeben. Coronabedingt (Veranstaltungsabsagen, eingeschränkte Einkaufsmöglichkeiten) liegen wir auch 2021 deutlich hinter unseren Erwartungen. Wo wir sonst über 14.000 Karten im Jahr verkauft haben, kamen wir 2021 gerade einmal auf 413 Karten. Im Jahr 2021 haben viele Veranstaltungen in Open-Air-Form stattgefunden, und seit August „normalisiert“ sich die Veranstaltungs-Landschaft zunehmend. Jedoch sind noch viele Menschen skeptisch und vermeiden es, Konzerte oder Veranstaltungen zu besuchen.

In dem zur TreueWelt gehörenden Cashback-System wurden seit Programmstart über 467.000 Transaktionen generiert, wovon auf das Jahr 2021 knapp 77.000 entfielen. Insgesamt konnten somit seit Start der TreueWelt weit über 464.000 Mal Vorteile erlebbar gemacht werden. Auch der Bereich Cashback hat 2021 weiterhin unter Coroneinfluss gestanden. Wir haben versucht, durch Anhebung des Cashbacks während einer 4-wöchigen Händleraktion unsere Partner zu unterstützen. Diese Aktion trug dazu bei, die Händlerumsätze im August und September leicht zu erhöhen; auf das Gesamtjahr konnte der rückläufige Trend allerdings nicht aufgefangen werden.

Noch stärkere Einbußen musste unser Online-Angebot erfahren. Hier wurden fast 6.000 Euro weniger Cashback als im Vorjahr ausgezahlt (5.033,39 Euro im Jahr 2021 zu 11.184,10 Euro im Jahr 2020). Auf das gesamte Jahr gesehen haben wir mit 93.114 Euro noch mal ca. 25.000 Euro weniger aus dem regionalen und dem Online-Cashback an unsere Kundschaft überwiesen als im Jahr 2020 mit den bisher geringsten Zahlungen (118.600 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 271.608 Privatkunden und 21.336 Firmenkunden (Stand November 2021) sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen in Wuppertal. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, zu den lokalen Medien sowie zu regionalen Einrichtungen. Wir stehen sowohl mit unserem kommunalen Träger, der Stadt Wuppertal, als auch mit unserem Verwaltungsrat in regelmäßigem 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“).

In diesem Jahr haben wir die Ergebnisse mit dem sogenannten Nachhaltigkeits-Kompass überprüft. 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 Rückmeldungen zu relevanten Themen erreicht. Hinweise von Mitarbeitenden (z. B. die vermehrte Nutzung von PenPads, um Ausdrucke 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 Bildung privater Ersparnisse 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:**

Mehr als 52 % der Menschen in Deutschland interessieren sich bei ihrer

Geldanlage für nachhaltige Anlagelösungen. Die Gesamtsumme an nachhaltigen Geldanlagen in Deutschland belief sich Ende 2020 auf rund 335 Milliarden Euro (Steigerung um 23 % im Vergleich zum Vorjahr). Zu der Summe zählen nachhaltige Fonds und Mandate sowie nachhaltig verwaltete Kunden- und Eigenanlagen. Nachhaltige Fonds sind mit einem starken Plus von 69 % Wachstumstreiber nachhaltiger Geldanlagen. 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. Die beschriebenen Maßnahmen bedeuten eine Integration von Nachhaltigkeitsaspekten und -kriterien in die bestehenden Prozesse.

Bei nachhaltigen Finanzinstrumenten, die wir unseren Kundinnen und Kunden mit einer Präferenz für nachhaltige Anlagen empfehlen, werden Nachhaltigkeitsrisiken in zweierlei Hinsicht berücksichtigt: Zum einen sind unsere Produkthanbieter aufgrund regulatorischer Vorgaben oder Branchenstandards generell verpflichtet, Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen ihrer Investitionsentscheidungen oder über die Auswahl der Basiswerte zu berücksichtigen. Zum anderen weisen bestimmte nachhaltige Finanzinstrumente (sog. ESG-Strategieprodukte) sog. Mindestausschlüsse auf Basis eines anerkannten Branchenstandards auf. Dies bedeutet, dass die o. g. Produkthanbieter bei einem nachhaltigen Produkt nicht in bestimmte Unternehmen investieren (bei Investmentfonds), die besonders hohe Nachhaltigkeitsrisiken aufweisen oder diese Unternehmen nicht als Basiswert zugrunde legen (bei Zertifikaten). Alternativ zu den o. g. Produkten wählen wir auch Finanzinstrumente für die Anlageberatung aus, die eine positive Wirkung

auf eines oder mehrere der in den SDGs der Vereinten Nationen formulierten Nachhaltigkeitsziele erreichen (sog. Impact-Produkte).

Eine nachhaltige Ausrichtung ist das Ziel der Stadtparkasse Wuppertal, aber auch unserer Kundinnen und Kunden. Die Nachfrage nach einer nachhaltigen Geldanlage steigt stetig. Wir haben im Jahr 2021 unseren Investmentprozess überprüft und unser aktives Produktangebot in ein überwiegend nachhaltiges Angebot umgestellt. Mit unserer neuen Vermögensverwaltung „Wuppertal Premium Invest“ haben wir zudem eine Vermögensverwaltung für alle Wuppertalerinnen und Wuppertaler ab einer Investitionssumme von 75.000 Euro geschaffen, bei der unsere Kundinnen und Kunden die Wahl haben, ob sie in eine konventionelle oder in eine nachhaltige Vermögensverwaltung investieren möchten. Im Jahr 2022 werden wir diesen Gedanken mit der Einführung von Wuppertal Smart Invest fortführen, bei dem der Einstieg bereits ab 10 Euro regelmäßige Sparsumme bzw. 1.000 Euro Einmalanlage möglich ist.

Bei der Entscheidung, mit der DekaBank als bevorzugter Partnerin für unsere hauseigene Vermögensverwaltung zusammenzuarbeiten, berücksichtigen wir, dass die DekaBank als Kapitalverwaltungsgesellschaft der Investmentfonds verpflichtet ist, die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren im Rahmen ihrer Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen.

Nachhaltige Anlagelösung in unserer aktiven Produktpalette finden bei unserer Kundschaft Anklang. Für das Jahr 2021 können wir ein Absatzvolumen von rund 24 Millionen Euro (2020: 9,2 Millionen Euro) verzeichnen. Der Trend zu nachhaltigen Anlagelösungen setzt sich somit auch im Jahr 2021 fort. Die Anlagen in unserer neuen Vermögensverwaltung spiegelt diesen Kundenwunsch ebenfalls deutlich wieder. In 66 % aller neu abgeschlossenen Vermögensverwaltungen (331 von 503) wurde von unseren Kundinnen und Kunden die nachhaltige Ausprägung gewählt.

#### **Eigenanlage – Depot A:**

Im Rahmen eines emissionsstarken Jahres liegt das Emissionsvolumen von ESG-Anleihen bereits Mitte 2021 auf dem Niveau zum Jahresende 2020. Die Stadtparkasse Wuppertal hatte, im Gegensatz zum deutlich überdurchschnittlichen letzten Jahr, in diesem Jahr nur ein Anlagevolumen von rund 70 Millionen Euro. 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. Dabei ist es uns dennoch gelungen, trotz einer Zuteilungsquote von nur 25 % den ersten Green Bond für unser Depot A zu erwerben. Dabei verpflichtet sich der Emittent zu einer transparenten Berichterstattung über die Allokation bzgl. der Geeigneten Grünen Ausgaben (Allokationsbericht). Dieser Bericht enthält zusätzlich Details bzgl. der Zuordnung der Emissionserlöse zu den Geeigneten Grünen Ausgaben.

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. Seit Beginn des Jahres 2021 hat die Stadtparkasse Wuppertal nur einen Masterfonds, der ausschließlich festverzinsliche Wertpapiere managt. Der praktizierte Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien basiert bereits auf den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI).

Im Verlauf des Jahres 2021 wurde die Zielsetzung für die Einstufung des Spezialfonds nach Art. 8 der Offenlegungs-VO formuliert (= ESG-Strategie), um eine Nachhaltigkeitsstrategie des gesamten Treasury (Spezialfonds + Depot A) zu erreichen. Diese Strategie basiert auf festgelegten Ausschlusskriterien für alle Unternehmensanleihen sowohl aus dem Investmentgrade- als auch dem High-Yield-Bereich. Unternehmen mit einem Umsatzanteil von mehr als 5 % aus den Sektoren Adult Entertainment, Glücksspiel, Kohlegewinnung und -verstromung, Kernenergie, unkonventionelle Öl- und Gasgewinnung, Tabak, Waffen sowie Herstellung genetisch veränderter Organismen werden ausgeschlossen. Die Umsetzung dessen wurde noch im Jahr 2021 abgeschlossen.

#### Nachhaltige Kreditvergabe:

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Stadtparkasse Wuppertal von zentraler Bedeutung. Um mit unseren Kundinnen und Kunden über die drei Säulen der Nachhaltigkeit ins Gespräch zu kommen und im weiteren Verlauf den Fokus auf Investitionen und Optimierungen zu legen, wird das Thema Nachhaltigkeit in die Beratungsstrategie aufgenommen. Die Bereitstellung des ESG Score (Environmental, Social, Governance) stellt uns nachhaltige Indikationen zu Branchen unserer gewerblichen Kunden zur Verfügung. Auf Basis der ermittelten Werte werden wir auch die Möglichkeit haben, unsere Kundinnen und Kunden individuell und zielgerichtet zu nachhaltigen Themenstellungen zu beraten. Im Rahmen der Offenlegung der wirtschaftlichen Verhältnisse werden wir die Nachhaltigkeitsberichte unserer Kunden anfordern. Auch hier schaffen

wir einen weiteren Kontaktpunkt, um mit unseren Kundinnen und Kunden über Nachhaltigkeit ins Gespräch zu kommen und ggf. Maßnahmen abzuleiten. Durch die aufgeführten Maßnahmen erwarten wir, die Wirkung auf die ESG Kriterien ermitteln zu können.

Im Jahr 2022 planen wir die Neuaufstellung der Fördermittelberatung, um unseren Kundinnen und Kunden eine zentrale Anlaufstelle für Beratung und Produkte zu schaffen. Bereits heute begleiten wir eine Vielzahl unserer Kundinnen und Kunden mit Förderkrediten der KfW, z. B. in den Bereichen Umweltschutz oder energieeffizientes Bauen und Sanieren. Eine detaillierte Auswertung der vergebenen Förderkredite auf Ebene unserer Sparkasse bzw. auf Ebene des Einzelinstituts ist aktuell nicht möglich. Die KfW weist in ihrem eigenen Nachhaltigkeitsreport die KfW Programme den einzelnen SDGs zu und bildet damit die Wirkung der Finanzierungen ab.

Mit Einführung des „Besonderen Behördenpostfaches“ wird im ersten Schritt der Post austausch mit den Behörden in digitaler Form durchgeführt und nicht mehr papiergebunden. Die elektronische Kreditakte wird 2022 in den ersten Prozessen eingesetzt. Wir erwarten durch die Digitalisierung ökologische Auswirkungen, diese werden erst im Laufe des kommenden Jahres absehbar sein.

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 DSGVO, den Deutschen Sparkassenverband 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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(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 2021 gab es keine neuen Emittenten der erworbenen Wertpapiere. Auch die Qualität der Adressen hat sich nicht verschlechtert, sodass unser Depot A zum Jahresende 2021 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- und 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 unser Ziel, uns bis 2021 klimaneutral zu stellen, bereits rückwirkend für 2020 erreicht. 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 natürlicher Ressourcen wird mithilfe 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 rückwirkend schon im Jahr 2020 die Klimaneutralität unserer Geschäftstätigkeit erreicht. Bei jeder Baumaßnahme prüfen wir die Umsetzung einer effizienten und nachhaltigen Anlagen- und Bautechnik. In der Materialbeschaffung wird zudem konsequent auf die Nachhaltigkeit der jeweiligen Produkte geachtet. Eine konkrete und umfassende zeitliche Planung für weitere Ziele der Ressourceneffizienz und weiterer ökologischer Aspekte existiert derzeit nicht. Wir als Sparkasse sehen es als unsere Pflicht an, unseren gegenwärtigen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Dazu haben wir 2021 mit externer Hilfe ein Konzept der Strategie zur nachhaltigen Ausrichtung des Gebäudemanagements erstellt und in die Geschäftsstrategie überführt. Es wurde bereits erläutert, dass das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie 2024 einen höheren Stellenwert erhält (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“). In regelmäßigen Gesprächsrunden zwischen dem Vorstandsvorsitzenden unserer Sparkasse und dem Leitenden der Abteilung Gebäudemanagement werden Nachhaltigkeitsthemen reportet, Zwischenstände berichtet und ggf. neue Themen angestoßen. Eine zugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, weil diese für uns als nicht produzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

Grundsätzlich bestehen 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 Sparkassen-Finanzgruppe, der FI, mit Serverkapazitäten versorgt. Diese Verlagerung führt zu einer optimalen Auslastung der Kapazitäten und damit zu einer umweltschonenderen Nutzung.

Im Jahr 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 Coronapandemie.

Verbrauch von Thermopapierblättern der Kontoauszugsdrucker:

Jahr	2018	2019	2020	2021
Blatt Thermopapier in Millionen	13,6	11,2	10,5	10,5
Veränderung zum Vorjahr in Prozent	-13,92%	-17,65 %	-6,25 %	+ / 0

Die gesamte Menge des Papierverbrauches ist dem Leistungsindikator SRS-301-1 zu entnehmen. Im Jahr 2021 haben wir standardmäßig umweltfreundliches Recyclingpapier in unsere Materialbeschaffung aufgenommen.

Im Jahr 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. Außerhalb der 2019er Audits gibt es keine weiteren Prüfprozesse zum Ressourcenverbrauch unserer Sparkasse. Das Energieaudit wird regelmäßig durchgeführt.

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
2019	46.945	- 16,54
2020	48.000	+ 2,25
2021	42.933	- 10,56

Erfreulicherweise konnten wir den im letzten Jahr gestiegenen Papierverbrauch wieder stark reduzieren und unter den Vor-Corona-Wert senken.

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 Werten des Berichtsjahres zum Teil um Hochrechnungen. Die Werte der Vorjahre werden rückwirkend korrigiert.

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

	2019	2020	2021
Heizenergie insgesamt in kWh	9.382.106	8.672.596	10.899.645
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	-15,98 %	-7,56 %	+25,68 %
davon Gas	1.753.173	1.745.912	2.043.160
davon Öl	361.200	374.954	239.474
davon Fernwärme	7.267.733	6.504.642	8.569.923

Die folgende Tabelle zeigt den **Stromverbrauch**:

	2019	2020	2021
Stromverbrauch in kWh	6.523.478	5.672.956	5.465.290
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	-7,87 %	-13,04 %	-3,66 %

Den Großteil des Stroms (5.438.449 kWh) beziehen wir seit dem 01. Januar 2020 aus einem Laufwasserkraftwerk und damit aus Ökostrom. Die restlichen 26.841 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. Daher haben wir uns 2021 zur Umsetzung der von der Energieagentur entwickelten Mission E entschieden. Die ersten Maßnahmen werden zu Beginn 2022 umgesetzt. Das Ziel ist eine zweistellige Reduktion des Energieverbrauchs.

Zusätzlich tätigen wir regelmäßig Investitionen, um möglichst energieeffiziente Geräte und Gebäude zu betreiben. Daher haben wir 2020 und 2021 die Heizungsanlage in der Hauptstelle ausgetauscht. 2020 stand nur ein Teil der Heizleistung zur Verfügung, da die Anlage in der Hauptstelle am Islandufer saniert wurde. Durch Beendigung des Umbaus stieg der Verbrauch der Fernwärme wieder auf das Niveau von 2018, da an der Gebäudehülle (Denkmalschutz) keine Veränderungen vorgenommen wurden.

Durch die Coronapandemie 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  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

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

Die folgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch im Jahresverlauf:

Angaben in m <sup>3</sup>	2019	2020	2021
Wasserverbrauch	21.000	22.000	18.806

In den Gebäuden unserer Hauptstelle werden circa 80,0 % der gesamten

Wassermenge verbraucht. Hauptabnehmer sind:

- Großküche
- Sporträume
- Großkälteanlagen

Auch der reduzierte Wasserverbrauch ist – durch die Teilschließungen der Filialen – auf die Coronapandemie zurückzuführen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Im Jahr 2021 sind rund 176,4 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 65 % recycelt und 35 % verbrannt.

Angaben in Tonnen	2019	2020	2021
Abfall	205,9	172,4	176,4

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
- Biologisch belasteter Abfall durch die pandemische Lage
- Aufsaug- u. Filtermaterialien

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass jeglicher Energieeinsatz mit Umweltauswirkungen verbunden ist, sind Strategien und Maßnahmen zur Reduzierung aller Treibhausgasemissionen, insbesondere von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), entwickelt worden. Bei Sanierungs- bzw. Modernisierungsarbeiten erfolgt die Betrachtung aller Gewerke, wie Wärme-, Kälte-, Klima- und Aufzugstechnik sowie Strom- und Lichtmanagement.

Im Jahr 2021 hat das Gebäudemanagement technische Erneuerungen und Optimierungen vorgenommen, die zu Energieeinsparungen in Höhe von ca. 7 % im Stromverbrauch geführt haben. In den letzten 10 Jahren haben wir den Stromverbrauch um 50 % von über 1.000.000 kWh auf ca. 500.000 kWh gesenkt. Dagegen hat sich der Verbrauch an Heizenergie um ca. 30 % erhöht. Hauptgrund ist die Wiederinbetriebnahme der Heizungsanlage im Gebäude Islandufer nach fertiggestellter Sanierung. Im Vergleich zum Zeitraum vor der Sanierung (2018) ist der Verbrauch gleichbleibend. Durch Umstellungen von heizölbetriebenen Heizungsanlage auf Erdgas konnte der Bezug von Heizöl weiter gesenkt werden.

Die Maßnahmen im Überblick:

- Erweiterungsbau: Regelung und Steuerung der Heizungsanlage und Kälteverteilung
- Hochhaus/Flachbau: Erneuerung des Steuer- und Regelschaltschrankes Heizung
- Flachdachsanierung mit Erneuerung der Wärmedämmung im Hochhaus und in der Kassenhalle
- Austausch und Umstellung der Wärmeversorgung in der Filiale Hahnerberg von Erdgas auf Fernwärme
- Austausch und Umstellung der Wärmeversorgung Filiale Hammerstein von Heizöl auf Erdgas
- Sanierung der Heizungsanlagen in Unterbarmen und Oberbarmen inkl. Austausch der Fernwärmestationen nach Hochwasserschäden
- Austausch von Aufzuganlagen in den Gebäuden Islandufer (Steuerung), Oberbarmen und Heckinghausen
- Austausch von Beleuchtungskörpern gegen LED-Technik
- Austausch von Pumpen im Rahmen von Reparaturen (Einbau von Hocheffizienzpumpen) in Heizungs- und Lüftungsanlagen

Für die Klimaneutralität ist es weiterhin notwendig, Emissionen wo es geht zu

vermeiden und kontinuierlich zu reduzieren, um die Kompensation so niedrig wie möglich zu halten. Bei jeder ökologischen Maßnahme prüfen wir die Umsetzung einer möglichst emissionsarmen Technik. Konkrete Reduktionsziele existieren derzeit nicht. Die Klimabilanz wird mithilfe des VfU-Tools erstellt (s. nachfolgende Leistungsindikatoren zu den Emissionen). Als Dienstleistungsunternehmen ist der Bezug von Energie unsere größte Emissionsquelle.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators z. T. Hochrechnungen genutzt (die Werte der Vorjahre werden rückwirkend korrigiert). Aufgrund der geringen Bedeutung von flüchtigen Emissionen wurden diese Daten nicht erhoben.

<b>Category:</b>	<b>tons CO2e 2019</b>	<b>tons CO2e 2020</b>	<b>tons CO2e 2021</b>
<b>A) Brennstoffe:</b>			
Erdgas	342	355	405
Heizöl EL	97	107	68
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)	13	13	33
Kohle	0	0	0
<b>B) Treibstoffe:</b>			
Benzin	27	19	19
Diesel	0	0	0
Erdgas (CNG)	0	0	0
Autogas (LPG)	0	0	0
<b>C) Flüchtige Emissionen</b>			
Kühlmittelverluste	0	0	0
Löschmittelverluste	0	0	0
<b>Total Disclosure - 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions</b>	<b>480</b>	<b>495</b>	<b>525</b>

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Category:	tons CO2e 2019	tons CO2e 2020	tons CO2e 2021
A) Aus Stromverbrauch – Location Based	3.409	2.539	2.357
A) Aus Stromverbrauch – Market Based	1.677	24	22
B) Aus Fernwärme	1.090	503	689
C) Aus Elektromobilität	-	-	-
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)	4.499	3.042	3.045
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)	2.768	527	711

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten und weiteren Datenzulieferern (z. B. Wuppertaler Stadtwerke, Stadt Wuppertal, Verbräuche der Mieter) erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators z. T. Hochrechnungen genutzt (die Werte der Vorjahre werden rückwirkend korrigiert). Die Auswertung der Verkehrsdaten basiert auf der im Jahr 2020 durchgeführten Mobilitätsabfrage.

Category:	tons CO <sub>2</sub> e 2019	tons CO <sub>2</sub> e 2020	tons CO <sub>2</sub> e 2021
Strom	218	47	44
Heizung	656	336	425
Verkehr	21	15	15
Papier	51	53	48
Wasser	15	12	12
Abfall	34	34	32
Total Disclosure - 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	995	497	576

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

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

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

<b>Maßnahmenbeschreibung</b>	<b>Jahr</b>
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.

## EU-Taxonomie

### 1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

Kennzahl	Beschreibung	Verpflichtende Angaben
1a	Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	24,23 %
1b	Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	75,77 %
2	Anteil Risikopositionen ggü. Zentral-Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva	17,76 %
3	Anteil Risikopositionen ggü. Derivaten an den gesamten Aktiva	0,00 %
4	Anteil Risikopositionen ggü. nicht-NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva	0,41 %
5	Anteil Handelsbuch + kurzfristige Interbankenkredite	1,11 %

Für die Ermittlung der Kennzahlen 1a) und 1b), welche sich auf die taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehen,

wurde eine auf MS-Excel basierte Berechnung – der sogenannte Taxonomie-Rechner des DSGV – erarbeitet. Die genannten Kennzahlen berücksichtigen die zweckgebundenen Forderungen gegenüber nationalen und ausländischen wirtschaftlichen unselbstständigen natürlichen Personen. Weitere Kundengruppen werden in der verpflichtenden Berichterstattung nicht berücksichtigt, da die Ermittlung der Taxonomiefähigkeitsquote auf Schätzungen und Annahmen beruht.

Die dargelegten Kennzahlen 1a) und 1b) beziehen sich ausschließlich auf die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) der EU-Taxonomie-Verordnung. Die Angaben zu den Kennzahlen 2), 3), und 5) werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen. Für die Ermittlung der Kennzahl 4), welche den Anteil der Exposure gegenüber nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva darstellt, wurden zunächst die Volumina des Exposures gegenüber (NFRD) berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt, diese dann vom gesamten Unternehmensexposure abgezogen und dieser Restbetrag dann durch die Gesamtkтива geteilt.

Der DSGV-Taxonomie-Rechner orientiert sich an Standardverwendungszwecksschlüsseln und an ausgewählten FINREP-Meldebögen, sowie einer Liste von deutschen Unternehmen, die nach CSR-RUG berichtspflichtig sind. Die in diesen Informationsquellen hinterlegten Angaben dienen als Grundlage für die Bestimmung der verpflichtend zu berichtenden quantitativen Kennzahlen für das Berichtsjahr 2021.

Neben Angaben zur Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten müssen auch Angaben über den Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivaten sowie Angaben über den Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite berichtet werden. Diese Informationen werden ebenfalls aus den FINREP-Meldebögen bezogen.

Der Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtktiva beträgt 24,23 %.

Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtktiva beträgt 75,77 %. Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva.

Der Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva beträgt 17,76 %.

Der Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva beträgt 0,41 %. Hierbei wird zunächst die Summe des Exposures gegenüber NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt. Diese lassen sich leichter identifizieren als die nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen. Danach wird das Exposure von NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen vom gesamten Exposure gegenüber allen Unternehmen abgezogen. Der Restbetrag

wird durch die gesamten Aktiva geteilt. Die Bewertung der Berichtspflicht wird anhand relevanter Kriterien (u. a. Mitarbeiteranzahl, Umsatz, Bilanzsumme, LEI-Code) und vorhandener Daten durchgeführt.

Der Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zu der Bilanzsumme beträgt 1,11 %.

Die Stadtparkasse Wuppertal verfügt über keine Handelsbestände.

Bei der Berechnung der zu berichtenden Kennzahlen wurden die nachfolgend aufgeführten fachlichen Auslegungsentscheidungen herangezogen: Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Berechnung der nicht-taxonomefähiger Aktiva durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva), um eine sowohl schnelle Umsetzbarkeit sowie schlüssige und transparente Nachvollziehbarkeit für jeden Dritten sicherstellen zu können. Immobilien (Sachanlagen) im Rahmen der Berechnung der Taxonomiefähigkeitsquoten wurden nicht berücksichtigt.

## **2.) Ansatz / Prozessbeschreibung**

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsstrategie 2024. In unserem täglichen Handeln bekennen wir uns zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik sowie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit. Auch die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie) hat für uns eine sehr hohe Bedeutung. Für das Berichtsjahr 2021 wurden mit Hilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners die wichtigsten Vermögenspositionen bzgl. der Taxonomiefähigkeit analysiert. Unsere Sparkasse wird die EU-Taxonomie-Verordnung künftig in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien beachten. Die Vermögenswerte werden auch künftig bzgl. ihrer Taxonomiekonformität analysiert.

## **3.) Anhänge**

Keine Anhänge hinterlegt.

## 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. Die Zielsetzung der Dienststelle und der Arbeitnehmervertretung ist eine vollumfängliche Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte. Die Rechte unserer in der Dienststelle vertretenden Gewerkschaft ver.di werden durch die Mitglieder gewahrt und vertreten.

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 2021 wurde die Geschäftsstrategie weiterhin – im Hinblick auf die Coronapandemie – auf Änderungsnotwendigkeiten geprüft. Auch die Teilstrategien, wie zum Beispiel die Personalstrategie, wurden geprüft.

In unserer Sparkasse gibt es verschiedene Gremien, wie z. B. den Sicherheitsausschuss, den Arbeitsschutzausschuss und den Arbeitskreis Gesundheit. Aufgabe dieser Gremien ist es, über die Einhaltung rechtlicher 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 und bei Bedarf auch übererfüllt werden. So gelingt es uns, individuelle Wünsche z. B. nach Headsets, höhenverstellbaren Schreibtischen etc. zum Teil möglich zu machen. Zwischen den Gremien findet ein wirksamer Austausch statt.

Aufgrund der Coronapandemie wurde bereits im Frühjahr 2020 eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung „Corona“ erstellt. Diese wurde seit November 2020 fortlaufend 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 weiterhin regelmäßig, und die Corona Task-Force führt ihre Arbeit fort. 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.
2019	4,0	3,7
2020	4,0	3,4
2021	4,0	3,6

Erstmals konnten wir aufgrund unserer getroffenen Maßnahmen eine positive Trendbewegung erreichen. Um den Trend fortzuführen, halten wir an dem partizipativen Prozess fest. Wir ermöglichen es unseren Mitarbeitenden durch Mitarbeitendenwerkstätten, aktiv an Verbesserungen mitzuwirken, und erhöhen so ihre Einflussmöglichkeiten. Darüber hinaus fördern wir ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten.

Der bereits 2017 implementierte Kreis der Nachhaltigkeits- Botschafterinnen und -Botschafter 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 besprochenen Themen in ihre jeweiligen Organisationseinheiten. Mit dieser Vorgehensweise halten wir das Thema Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeitenden regelmäßig aktuell.

Das Thema Nachhaltigkeit wurde im Jahr 2021 im Rahmen einer Gesundheits- und Nachhaltigkeitswoche aufgegriffen. Durch Workshops und Vorträge bekamen unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, exklusive Eindrücke aus unterschiedlichen Rubriken der Nachhaltigkeit zu erfahren.

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“), die im Jahr 2021 stringent umgesetzt wurden. 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.

Im Bereich der Ausbildung wird seit 2018 in Zusammenarbeit mit der IHK ein digitaler Ausbildungsplan für unsere Auszubildenden umgesetzt. Unsere Auszubildenden profitieren von digitalen Lernangeboten wie PrüfungsTV und innerbetrieblichen Unterrichtsreihen.

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 sowie mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit. Zudem sind alle Altersgruppen in der Belegschaft vertreten. Wie im Öffentlichen Dienst üblich, beachten wir in besonderem 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 der Einhaltung der Chancengerechtigkeit leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeitende wurde 2021 (wie in den Vorjahren) erfüllt, und die Schaffung von Ausbildungsplätzen in angemessener und kontinuierlich gleichbleibender Anzahl (ca. 35–50 Ausbildungsplätze pro Jahr) ist für uns Normalität. 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 Mitarbeitenden gebündelt. Seit 2010 besteht eine Grundsatzerklärung zum Gesundheitsmanagement. Diese wurde im Jahr 2021 erneut bestätigt. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wird an einem Konzept gearbeitet, das gesunde Mitarbeitende als Ziel hat. Dazu hat im Jahr 2021 eine Mitarbeitendenbefragung stattgefunden, um Gründe für positives oder negatives Beanspruchungserleben aufzudecken und anschließend an Verbesserungen zu arbeiten. Die Befragungsergebnisse ermöglichen die Aktualisierung unserer Beurteilung psychischer Belastungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat eine Gesundheitswoche durchgeführt, in der an jedem Tag ein anderer gesundheitlicher Schwerpunkt in Form von Workshops und Aktionen thematisiert wurde. Zudem wurden Gesundheitsbotschafter implementiert, die das Thema Gesundheit in der Sparkasse prägnanter gestalten werden.

Unsere Sparkasse wurde 2010, 2017 und 2021 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 es werden 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 Mitarbeitende 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 2019 den Rezertifizierungsprozess abgeschlossen. Es bestehen bereits viele Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu ermöglichen. Dazu zählen z. B.:

- flexible Arbeitszeitmodelle
- ortsunabhängige Arbeit
- 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 hoch qualifizierte, engagierte und motivierte Beschäftigte.

Während der Coronapandemie hat die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden verschiedene Optionen zur 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. Coronabedingte Arbeitsfreistellungen werden individuell entschieden und berücksichtigen in einem hohen Maße die Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeberin. Ein Krisenkonzept ermöglichte es insgesamt ca. einem Drittel unserer Belegschaft, mobil zu arbeiten. So konnten persönliche Kontakte reduziert, Räume entzerrt und effizientes Arbeiten auch im Fall einer Krisenverschärfung ermöglicht werden. Im Rahmen der Krisenkonzeption haben wir circa 490 Mitarbeitenden das mobile Arbeiten ermöglicht. Darüber hinaus entfallen die Wege zur Arbeit. Im Jahr 2021 haben wir die Krisenkonzeption in eine Normalkonzeption überführt und ermöglichen es so geeigneten Mitarbeitenden, dauerhaft ortsunabhängig zu arbeiten.

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. 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 den Jahren 2020 und 2021 haben wir sämtliche Formate digitalisiert, 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/-wochen mit medizinischen Vorsorgeangeboten,
- Beratungsservice, der allen Beschäftigten bei beruflichen oder privaten Problemen zur Verfügung steht (z. B. Pflegebedürftigkeit in der Familie).

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

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. Wir haben persönliche Kompetenzen definiert, die unsere Mitarbeitenden brauchen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Die operative Anbindung dieses Kompetenzprofils erfolgt sukzessive. Neben den Kompetenzen wurde die Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt in unsere Ziele integriert. Der Zusammenhang zwischen gesunden und kompetenten Mitarbeitenden prägt unsere Ziele. Die strategische Ausrichtung macht sich in den Kennzahlen bemerkbar, die wir seit 2019 reporten. Die Kennzahlen werden dynamisch angepasst.

Die genannten Aspekte sind auch in unserer Geschäfts- und Personalstrategie 2024 verankert. Die bestehenden Strategien wurden zuletzt Ende 2021 weiterentwickelt. Die Zielerreichung lässt sich dynamisch anhand der genannten Kennzahlen ablesen.

## 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 2021 wurden insgesamt sechs Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet. Die Gesundheitsquote liegt in diesem Jahr bei 91,61 % (2020: 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 2021 bis 30. Oktober 2021 gab es 66 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,
- Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten,
- Vereinbarung zur Betreuung Überfallbetroffener,
- Grundsatzerklärung zum Gesundheitsmanagement der Stadtparkasse Wuppertal,
- Vereinbarung zur Unterstützung bei psychischen Belastungssituationen,
- Übertragung von Unternehmerpflichten.

Im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (ASA) werden die nötigen Regelungen über den Arbeitsschutzausschuss beschlossen, an dem ebenfalls die Arbeitnehmervertretung und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind. Die Sitzungen finden einmal im Quartal statt. Der ASA übernimmt eine überwiegend koordinierende Aufgabe. Wir beschäftigen sowohl einen eigenen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese führen an allen Standorten regelmäßige Vor-Ort-Begehungen durch. Wie im Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben, finden hierzu regelmäßig Sitzungen

statt. Für die (mobile) ergonomische Arbeitsplatzgestaltung steht unseren Mitarbeitenden ein Erklärvideo zur Verfügung.

Der Arbeitskreis Gesundheit unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und der Schwerbehindertenvertretung koordiniert alle Maßnahmen. Die Personalressourcen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden dynamisch ausgebaut. Dadurch möchten wir die Partizipation unserer Mitarbeitenden erhöhen (z. B. Implementierung von Gesundheitsbotschaftern).

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:

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Auszubildende (weiblich)	ca. 312 Stunden	ca. 358 Stunden	ca. 406 Stunden
Auszubildende (männlich)	ca. 364 Stunden	ca. 309 Stunden	ca. 425 Stunden
Mitarbeitende (weiblich)	ca. 11,5 Stunden	ca. 5 Stunden	ca. 8,5 Stunden
Mitarbeitende (männlich)	ca. 18,5 Stunden	ca. 6,5 Stunden	ca. 10,5 Stunden

Um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu fördern, wurden im Zeitraum 01. Oktober 2020 bis 30. September 2021 insgesamt 210 Seminarangebote und Coachings von unseren Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Die Übernahmequote unserer Auszubildenden liegt 2021 bei 79,5 %. Von 39 Auszubildenden haben 31 unser Übernahmeangebot angenommen.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden wurden in der Zeit vom 31. Dezember 2020 bis zum 20. Dezember 2021 insgesamt 156 schriftliche Beurteilungen durchgeführt. Bei einer Zielgruppe von allen Mitarbeitenden bis 55 Jahre und ohne Auszubildende (diese erhalten alle drei Monate von ihrer Einsatzstelle eine Beurteilung) entspricht dies einer Quote von 21,6 %.

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 weiterer Kontrollvorschriften.
- Inhalte der Dienstweisung und der UVV „Grundsätze der Prävention“ sowie Inhalte der Richtlinien Bildschirmarbeitsplätze, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Geldwäschegesetz, Datenschutz und Informationssicherheit.

Die Mitarbeitenden müssen durch Unterschrift die Teilnahme an den Unterweisungen dokumentieren. Die Innenrevision prüft die Vollständigkeit in den Einheiten individuell.

#### 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 2021 hatten wir insgesamt 1.145 Mitarbeitende, die sich wie folgt aufteilen:

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Anzahl Mitarbeitende	723	422
Altersgruppe unter 30	128	88
Altersgruppe 30 bis 50	262	131
Altersgruppe über 50	333	203
Erste Führungsebene (Vorstand)	0	3
Zweite Führungsebene	3 (17,6 %)	17
Dritte Führungsebene	24 (41,5 %)	41

Unsere Teilzeitquote liegt bei 42,5 %. Wir beschäftigen Mitarbeitende aus insgesamt 11 verschiedenen Nationalitäten und 67 Mitarbeitende mit einer angezeigten Schwerbehinderung. Im aktuellen Berichtszeitraum haben 88 Mitarbeitende an insgesamt 9.892 Kalendertagen Elternzeit oder anschließender Sonderurlaub genommen. Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (ohne Azubis) beträgt 22,1 Jahre. 49 Kündigungen haben wir in diesem Jahr erhalten.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2021, ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse, 12,13:1.

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

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

Die 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 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. Seitdem bauen wir bei Neu-/ Änderungsaufträgen sukzessive unser Lieferanten- und Dienstleister-Verzeichnis auf. Unser Ziel ist es, spätestens 2024 die dann für unser Haus gesetzlich vorgeschriebenen Normen (Lieferkettengesetz) zu erfüllen.

Darüber hinaus ist in der Stadtparkasse Wuppertal ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden implementiert. Es handelt sich um ein öffentliches Verfahren, zu dem alle potenziell 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 durch das zentrale Qualitätsmanagement der Mechanismus für alle potenziellen Anspruchsgruppen transparent ist. Die Effektivität des Beschwerdemechanismus wird durch ein monatliches Reporting der vorliegenden Beschwerden und Lobes überprüft. Für die Wiedergutmachung potenziell 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.

## **Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte**

1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte

**a. )** Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

**b. )** Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzklärung verabschiedet?

**c. )** Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzklärung.

**d. )** Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

**e. )** Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

In der vom Vorstand festgelegten Geschäftsstrategie wird u.a. auch unsere soziale Verantwortung beschrieben und definiert. Das verantwortliche Verhalten und Wirtschaften unserer Sparkasse berücksichtigt auch menschenrechtliches Verhalten.

Seit 2018 existiert bei der Sparkasse eine „Ethikrichtlinie“, die unsere Lieferanten und Dienstleister von uns erhalten, mit der Bitte, diese zu unterzeichnen und sich zu unseren Grundsätzen zu bekennen. 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. Da es sich um eine Grundvoraussetzung für unsere Arbeit handelt, ist sie durch unsere Geschäftsführung verankert. Die Stadtparkasse Wuppertal ist ein örtlich agierendes Unternehmen. Tochterunternehmen und „Sub“-Standorte bestehen nicht.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

**a. )** Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

**b. )** Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

**c. )** Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

**d. )** Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Wir sind im Aufbau eines Registers, in der die Lieferanten und Dienstleister aufgeführt sind, die unsere „Ethikrichtlinie“ unterzeichnet haben. Wir halten uns grundsätzlich das Recht vor, die Umsetzung der vereinbarten ethischen Grundsätze zu prüfen. Unsere bereits beschriebene soziale Verantwortung beinhaltet in unserem Verhalten gegenüber internen und externen Kundinnen und Kunden auch besonders schutzbedürftige Personengruppen. Die dafür bestehenden Kontrollmechanismen sind z. B. die Einhaltung von Personalvertretungsgesetzen, des AGG, des SGB IX oder die Zielvereinbarung zur Barrierefreiheit.

Es existieren keine weiteren Verfahren zur Ermittlung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte. Die Risiken, die sich innerhalb unserer Einflussmöglichkeiten ergeben könnten, werden als gering eingeschätzt.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:  
Beschwerdemechanismus

**a. )** Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

**b. )** Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

**c. )** Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

**d. )** Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Wir haben ein internes Beschwerdemanagement implementiert und etabliert. Darüber hinaus besteht auch die Anrufungsmöglichkeit einer externen Schlichtungsstelle beim Rheinischen Sparkassen- und Giroverband. Die Mitarbeitenden werden mindestens einmal im Jahr über die Führungskräfte auf die geltenden Regelungen und die „Ethikrichtlinie“ hingewiesen und für das Thema sensibilisiert. Schulungsmaßnahmen hierzu sind derzeit nicht geplant.

#### 4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- a. )** Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?
- b. )** Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- c. )** Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- d. )** Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- e. )** Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- f. )** Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Seit 2018 existiert bei der Sparkasse eine „Ethikrichtlinie“, die unsere Lieferanten und Dienstleister von uns erhalten, mit der Bitte, diese zu unterzeichnen und sich zu unseren Grundsätzen zu bekennen. Die ILO-Kernarbeitsnormen werden darin bislang nicht explizit benannt. Wir halten uns grundsätzlich das Recht vor, die Umsetzung der vereinbarten ethischen Grundsätze zu prüfen.

Weitergehende Prozesse, Schulungen und Maßnahmen oder Konzepte zur Wiedergutmachung existieren nicht und sind derzeit nicht geplant. Fälle, in denen gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Jahr 2021 verstoßen wurde, sind uns nicht bekannt.

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

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

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. Der nächste Strategiezeitraum beginnt im Jahr 2022.

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.wirwunder.de/wuppertal](http://www.wirwunder.de/wuppertal) (ehemals „[www.gut-fuer-wuppertal.de](http://www.gut-fuer-wuppertal.de)“) verschaffen wir gemeinnützigen Institutionen Wuppertals 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. 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 sowie die Begleitung des Planspiels Börse, des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes und des Planspiels Deutscher Gründerpreis sind nur einige Beispiele für Aktivitäten und Veranstaltungen, die wir regelmäßig anbieten.

Im Jahr 2021 haben wir über das Jahr verteilt etwa 230 Sponsorings ermöglicht und knapp 350 Spenden in einer Gesamthöhe von über 4,3 Millionen Euro zugesagt. Aus diesem Grund werden wir seit langer Zeit als erster Ansprechpartner bei Fragen und Wünschen rund um Spenden und Sponsoring geschätzt. Es ist unser Wunsch, dieses Engagement beizubehalten und da, wo es uns möglich ist, bedarfsgerecht auszubauen. Das Anliegen unserer Geschäftsstrategie, den Wohlstand in unserer Stadt zu verbessern, kann nur über ein gut aufgestelltes und nachhaltiges Engagement gestärkt werden. Dazu gehört auch eine systematische Dokumentation des finanziellen Engagements unserer Sparkasse. Eine interne Prüfung findet darüber hinaus nicht statt.

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

Seit 2015 verfolgen wir das Ziel, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschaffen. Aus diesem Grund haben wir die Zielvereinbarung „Barrierefreie Finanzdienstleistungen“ unterzeichnet. 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. Praktisch sichtbar wird das z. B. bei der Umsetzung der Kundenversorgung im Bereich Elberfeld (Filiale Döppersberg, BargeldCenter, Haus der Beratung). Die Fertigstellung und Eröffnung ist für Frühjahr 2022 geplant. Seit 2019 existiert in der Personalabteilung eine neue Stelle, 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 Deutschen Sparkassen- und Giroverbands (DSGV). 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. Die Umsetzung der Maßnahmen lassen wir einmal im Jahr von den Partnern der Zielvereinbarung bewerten und reflektieren und stellen so eine subjektive Qualitätssicherung durch die Vertreter der Betroffenen sicher. Die immer noch andauernde Pandemie hat die Interaktion mit den Partnern beherrscht. Nahezu alle geplanten Maßnahmen mussten abermals ins nächste Jahr verschoben werden. Das jährliche Treffen mit allen Partnern hat unter 2G-Status stattgefunden. Die wenigen möglichen Aktionen in diesem Jahr wurden dennoch vom Beirat als sehr positiv wahrgenommen. Der Vorbildcharakter wurde ein weiteres Mal bestätigt. Im Jahr 2021 haben wir an der Erneuerung/Verlängerung unserer Zielvereinbarung gearbeitet. Wir werden sie Anfang 2022 unterschreiben und danach in den ZV-Registern veröffentlichen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass wir das erste Kreditinstitut sind, das sich in das NRW-Zielvereinbarungsregister eingetragen hat.

Auch in diesem Jahr wurde der Sollwert der Erfolgskennziffer „Barrierefreiheit“ erreicht:

Jahr	Sollwert	Istwert
2019	65/100	67,5/100
2020	70/100	70/100
2021	72,5/100	72,5/100

## 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 4,3 Millionen Euro haben wir im Jahr 2021 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt. Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses (2020: gut 11,0 Millionen Euro) an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2020 betrug diese Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,5 Millionen Euro. Die Ausschüttung für das Jahr 2021 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Lageberichtes Ende Juni 2022 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 politischer Einflussnahme existiert nicht, da wir uns politisch neutral verhalten und grundsätzlich keine Spenden oder sonstigen 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 Stadtparkasse Wuppertal zu fördern und zu verbessern. Für die operative Umsetzung dieser Regelungen verfügen wir über ein Beauftragtenwesen. Zum Beauftragtenwesen gehören u. a. die folgenden Themenfelder:

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

Die Beauftragten wachen darüber, dass die rechtlichen und internen Regelungen eingehalten werden. Des Weiteren unterstützen und beraten die Beauftragten den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Beauftragten 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 2021 erreichen wir so unser Ziel einer stabilen Compliance-Kultur, da uns keine Korruptionsfälle oder Bußgeldstrafen bekannt sind (s. nachfolgende Leistungsindikatoren). Die Stadtparkasse Wuppertal überwacht intern Compliance-relevante Sachverhalte mittels einer jährlichen Gefährdungsanalyse gem. den MaRisk-Anforderungen. Dabei werden Compliance-Risiken unter anderem aus den folgenden Bereichen betrachtet:

- aus bankspezifischen 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 62 Risiko-Szenarien bewertet. Bei dieser Analyse haben sich für das Jahr 2021 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 2021 insgesamt 35 Stück) in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Für das Jahr 2021 existierten keine Compliance-relevanten Verstöße. Das Potenzial für Korruptionsvorfälle stufen wir intern als gering ein und gründen diese Einschätzung auf ein funktionsfähiges internes Kontrollsystem und die 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	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 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.