

Für Wohlstand und gutes Leben

Sparkasse Wuppertal. Nachhaltig.



nicht finanzieller Bericht





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Stadtsparkasse Wuppertal

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Stadtsparkasse Wuppertal
Anstalt des öffentlichen Rechts

Constanze Klee
Unternehmenskommunikation und Vertriebsmanagement

Islandufer 15
42103 Wuppertal
Deutschland

+49 (0) 202 488-3241
constanze.klee@sparkasse-wuppertal.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

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

Das Geschäftsmodell leitet sich originär aus den Wurzeln des Gründungsgedankens der Sparkasse ab. Seit 1822 ist das primäre Ziel die Verbesserung des Wohlstandes in Wuppertal. Mit gut 275.000 Privatkunden, rund 21.000 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 7,27 Mrd. Euro ist die Stadtparkasse Wuppertal Marktführer für Finanzdienstleistungen in ihrem Stadtgebiet. Durch die bestmögliche Versorgung der Menschen und Unternehmen in der Region stiftet die Sparkasse einen Nutzen für die Gemeinschaft und sichert durch Wachstum und Ertrag gleichzeitig ihre Geschäftsgrundlage.

Die Stadtparkasse Wuppertal gestaltet das Leben aller Menschen vor Ort mit – auch abseits von Finanzgeschäften. Im vergangenen Jahr wurden mehr als 1.000 Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Bildung, Umwelt, Sport und Kultur gefördert. Durch die Vielzahl von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten fließt ein Teil des erwirtschafteten Gewinns an die Bürgerinnen und Bürger in Wuppertal zurück. Mit ihrem umfassenden Engagement trägt die Sparkasse dazu bei, die Grundlagen der Gesellschaft zu erhalten und ihren Zusammenhalt zu stärken. Damit ist sie Gemeinwohlförderer Nr. 1 im Stadtgebiet.

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

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

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

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

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Seit fast 200 Jahren stehen wir als Stadtparkasse Wuppertal kontinuierlich an der Seite der Menschen und Unternehmen in der Region. Unser Geschäftsmodell ist von Beginn an auf Nachhaltigkeit angelegt, in unserer Gründungsidee bezogen auf die soziale und ökonomische Dimensionen der Nachhaltigkeit und im modernen und der Zeit angepassten Verständnis auch im ökologischen Sinn.

In 2016 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) analysiert, welche Aspekte der Nachhaltigkeit sowohl für unsere Kunden und Partner als auch für uns als Institut wesentlich sind. Diese Wesentlichkeitsanalyse bestimmt seitdem unsere Ausrichtung zum Thema Nachhaltigkeit. Auf dieser Basis sind Maßnahmenfelder identifiziert worden. Wir haben uns darauf aufbauend dazu entschieden, das Thema Nachhaltigkeit explizit und mit all ihren Aspekten fest in unserer Geschäftsstrategie zu verankern. Dies, machen wir, um unser gesamtes

Geschäft nachhaltig auszurichten. Wir sehen dies als konsequente Fortführung des Sparkassengedankens und heben die besondere Bedeutung dieser Thematik, insbesondere mit Blick auf die gegenwärtigen Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen hervor. Die Umsetzung dieser Entscheidung erfolgt mit Veröffentlichung der nächsten Geschäftsstrategie zum 01.01.2019. Unser nachhaltiges Engagement richten wir noch nicht an weitergehenden internationalen nachhaltigkeitsrelevanten Standards aus.

2. Wesentlichkeit

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

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

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

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

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

Aus diesen sechs Aspekten wurden konkrete Maßnahmen, Ziele und Kriterien abgeleitet, die für die Entscheidungsfindung in Bezug auf Nachhaltigkeit genutzt und im nachfolgenden Kriterium 3 „Ziele“ ausführlicher erläutert werden. Positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die soeben beschriebenen wesentlichen Aspekte wurden bisher nicht analysiert.

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

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

[Schaubild Nachhaltigkeit_190130.pdf](#) (108.53 KB)

Es existiert keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie und folglich auch keine quantitativen und qualitativen Ziele, die direkt daraus abgeleitet werden können. Nachhaltigkeit ist jedoch fester Bestandteil der Geschäftsstrategie 2019 bis 2021 (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“).

Wir wollen unsere soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeitswirkung im Kundengeschäft, im eigenen Betrieb sowie bei der Unterstützung der Gemeinschaftsaufgaben schrittweise verbessern. Diese strategische Zielsetzung wurde 2018 in einem konkreten Nachhaltigkeits-Zielbild visualisiert.

Über die strategische Verankerung des Themas hinaus sind bislang keine weitergehenden operativen Ziele festgelegt. Vielmehr wurde eine Nachhaltigkeitsorganisation gegründet, die systematisch unser Handeln analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung erarbeitet (s. Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“).

Aus den bereits angeführten Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse wurden konkrete Maßnahmen bzw. Maßnahmenbündel abgeleitet, an denen wir uns dabei dauerhaft orientieren. Diese sind:

- Nachhaltigkeitsorientiertes Kredit-Rating
- Nachhaltigkeitskriterien für Depot A / B

- Nachhaltige Geldanlagen als Produktsegment
- Nachhaltigkeitskriterien für Spenden und Sponsoring
- Nachhaltigkeit in der Personalstrategie
- Mitarbeiterwissen über Nachhaltigkeit erhöhen
- Nachhaltige Beschaffung (z.B. Bürobedarf, Marketingmaterial, ‚Green-IT‘, Catering)
- Nachhaltiges Gebäudemanagement
- Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

2017 diente dazu den Status Quo der Maßnahmenbündel zu erheben. In 2018 haben wir daraus weitere Ideen abgeleitet und arbeiten fortlaufend an deren Umsetzung. Es wurden u. a. folgende Maßnahmen realisiert:

- Die Gründung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ durch die Stadtparkasse Wuppertal soll das bürgerschaftliche Engagement sowie die gemeinwohlorientierten Aufgaben in Wuppertal noch umfassender und nachhaltiger unterstützen.
- Seit Mai 2018 leben vier Bienenvölker an zwei Standorten unserer Sparkasse, um dem weltweiten Insektensterben etwas entgegenzusetzen. Zudem sind Bienen Bestäuber von Nutz- und Wildpflanzen, eine zwingende Voraussetzung für ein funktionierendes Ökosystem.
- Für Kundengespräche und -veranstaltungen greifen wir seit 2018 auf Mineralwasser eines regionalen Anbieters zurück, der Haaner Felsenquelle. Das stärkt die regionale Wirtschaft und reduziert die Transportwege.
- Seit November 2018 sind wir Unterstützer der „Allianz für Entwicklung und Klima“. Gemeinsam mit rund 80 weiteren Unterstützern wollen wir ein klares Signal setzen und durch freiwilliges Engagement den Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung vorantreiben.
- Die Erweiterung des Mittagstisches auf unseren Filialen durch das Angebot von frischen vegetarischen Salaten stärkt die Gesundheit unserer Mitarbeiter und reduziert die mit dem Fleischkonsum einhergehende Umweltbelastung.
- Der Ausbildungsplan wurde vollständig digitalisiert.
- Die Integration nachhaltiger Aspekte in die Beratungsurkunde der Stadtparkasse Wuppertal.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

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

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

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

7. Kontrolle

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

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

Im Rahmen der Aufarbeitung des Themas Nachhaltigkeit und der Erstellung der ersten nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir uns verstärkt mit den Leistungsindikatoren gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) auseinandergesetzt. Sofern die Erhebung der geforderten GRI-Indikatoren möglich ist, wird dies seit 2017 umgesetzt.

Für die Erhebung und Auswertung unserer betriebsökologischen Kennzahlen nutzen wir seit 2018 das Kennzahlen-Berechnungstool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU). Die ermittelten Umweltkennzahlen schaffen eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen, die nach dem VfU-Standard ihre ökologischen Kennzahlen erheben. Darüber hinaus dient das Tool als Instrument für die Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen (s. Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

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

- Nähe
- Einfachheit
- Sicherheit
- Gemeinschaft

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

8. Anreizsysteme

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

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*
- iii. Abfindungen;*
- iv. Rückforderungen;*
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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

Neben den festen Bezügen kann den Mitgliedern des Vorstandes eine variable Leistungszulage gewährt werden. Die Leistungszulage wird jährlich auf der Basis der nachhaltig angelegten Geschäftsstrategie durch den vom Verwaltungsrat gebildeten Hauptausschuss geprüft und bewilligt. Die detaillierten Bezüge der Vorstandsmitglieder werden veröffentlicht und sind unserem Geschäftsbericht im Anhang unter dem Punkt „Berichterstattung über die Bezüge und andere Leistungen der Mitglieder des Vorstandes“ zu entnehmen. Dieser kann im elektronischen Bundesanzeiger eingesehen werden (www.bundesanzeiger.de).

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse	12:1
mit Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse	25:1

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

In unserem täglichen Denken und Handeln stehen alle Menschen und Unternehmen in unserer Stadt im Mittelpunkt. Mit gut 275.000 Privatkunden und rund 21.000 Firmenkunden sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, den lokalen Medien sowie zahlreichen regionalen Einrichtungen. Wir stehen sowohl mit unserem kommunalen Träger, der Stadt Wuppertal, als auch mit unserem Verwaltungsrat im regelmäßigen Austausch.

Darüber hinaus ist uns die offene Kommunikation mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig. Somit zählen alle Menschen und Institutionen aus der Region zu unseren relevanten Anspruchsgruppen. Eine methodische Erhebung dieser ist somit nicht erfolgt.

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

Über den Sparkassen-Online-Kundendialog, diverse After-Sales Befragungen, telefonische Kundenzufriedenheitsanalysen sowie wiederkehrende Mitarbeiterbefragungen wissen wir, wie zufrieden unsere Anspruchsgruppen mit uns sind. Die Ergebnisse des Jahres 2018 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Kundengruppe	Anzahl der Interviews zur Kundenzufriedenheit	Kundenzufriedenheit (Ziel mind. 90,0)	Anzahl der Interviews zum NPS*	NPS* (Ziel in der Klammer)
Firmenkunden	298	95,7	276	72,8 (70,0)
Privatkunden	1.848	93,2	1.787	61,7 (60,0)
Private Banking-Kunden	103	93,8	98	59,2 (70,0)

*NPS: Net Promoter Score

Die Ergebnisse sind sehr zufriedenstellend für uns und sind damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2019.

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

Mittlerweile haben wir mehr als 37.500 Veranstaltungstickets sowie mehr als 20.000 Vorteilskupons und Gutscheine an unsere Kunden abgegeben. In dem dazugehörigen Cashback System wurden seit Programmstart über 197.000 Transaktionen generiert, wovon auf das Jahr 2018 52.514 Transaktionen entfielen. Insgesamt konnten somit weit über 250.000 Mal Vorteile erlebbar machen.

Ende 2015 wurde gemeinsam mit dem Beirat der Menschen mit Behinderung der Stadt Wuppertal die „Zielvereinbarung zu barrierefreien Finanzdienstleistungen“ unterzeichnet. Das Projektziel ist, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschaffen. Seither wird in allen Bereichen unserer Sparkasse die Barrierefreiheit bzw. Inklusion eingefordert. Folgende Maßnahmen wurden in dem Kontext bereits implementiert: Bewerbertraining für Förderschulen, Praktikumseinsätze für Menschen mit Behinderung, Gehörlosendolmetscher etc. und bei der Errichtung oder dem Umbau sparkasseneigener Gebäude werden barrierefreie Konzepte berücksichtigt. Zudem wurde eine gesonderte Stelle geschaffen, die sich explizit der Thematik annimmt und weiterentwickelt.

„Barrierefreiheit“ ist Bestandteil der aktuellen Geschäftsstrategie und das Ergebnis der „10-Punkte Checkliste zur Barrierefreiheit“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes ist eine der strategischen Kennzahlen, anhand derer wir unseren Erfolg messen. Darüber hinaus sind wir das erste Kreditinstitut, das sich in das NRW-Zielvereinbarungsregister eingetragen hat.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der *Stakeholder* geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

2016 wurde eine Kunden- und Netzwerkbefragung durchgeführt. Die Identifizierung grundlegender Erwartungen im Bereich Nachhaltigkeit sowie eine

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

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst (s. Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“). Dem Grundgedanken der Sparkassen entsprechend, fördern wir die nachhaltige private Ersparnisbildung der Bürgerinnen und Bürger in unserer Region. Wir bieten unseren Kunden den Zugang zu Kreditmitteln und einer breiten Produktpalette durch verschiedene Anlagemöglichkeiten.

Nachhaltige Geldanlagen:

Die Gesamtsumme an nachhaltigen Geldanlagen in Deutschland belief sich Ende 2017 auf rund 171 Milliarden Euro (Steigerung um 9,0 % im Vergleich zum Vorjahr).

Der Trend zu nachhaltigen Geldanlagen ist auch in unserer Sparkasse spürbar. In unserem Kunden- Wertpapiergeschäft (Depot B) berücksichtigen wir auf Wunsch des Kunden Nachhaltigkeitskriterien. Für unsere institutionellen Anleger ist das Thema Nachhaltigkeit von Bedeutung. Insbesondere die Anlegergruppe der Kirchen, gemeinnützigen Einrichtungen und auch Stiftungen hat in Ihren Anlagerichtlinien i. d. R. festgelegt, dass ausschließlich oder überwiegend in nachhaltige Produkte investiert werden darf. Mit entsprechenden Anlagemöglichkeiten der DekaBank und weiteren Kooperationspartnern decken wir die Nachfrage unserer Kunden ab.

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

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

Die Erweiterung unseres aktiven Produktangebotes um nachhaltige Geldanlagen bedingt die Festlegung von Nachhaltigkeitskriterien und Ausschlusskriterien für unsere Sparkasse. Wir werden prüfen inwiefern Nachhaltigkeitsaspekte im Produktauswahlprozess für unser Kunden-Wertpapiergeschäft mit einfließen können und das Produktportfolio um nachhaltige Anlagelösungen erweitert werden kann. Um Nachhaltigkeitskriterien auf Kundenwunsch in der Anlageberatung zu berücksichtigen, stehen unseren Anlageberatern insbesondere Anlagelösungen der DekaBank und ihren Kooperationspartnern zur Verfügung. In den Jahren 2017 und 2018 investierten unsere Kunden durchschnittlich 3 Millionen Euro pro Jahr in Finanzinstrumente mit nachhaltigen Anlageschwerpunkten/ Ausrichtungen.

Für unsere Eigenanlagen (Depot A) nutzen wir eine „Research“ Plattform der DekaBank, die für über 180 Emittenten eine Nachhaltigkeitsampel beinhaltet. Vor jedem Kauf eines Wertpapiers für das Depot A wird geprüft, ob die Nachhaltigkeitsampel für den Emittenten „grün“ ist. Bei diesem Check werden folgende Kriterien bewertet:

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

Alle Käufe für das Depot A wiesen im Jahr 2018 eine grüne Nachhaltigkeitsampel auf.

Nachhaltigkeit findet auch im Fondsmanagement der für die Stadtparkasse Wuppertal gemanagten Spezialfonds Berücksichtigung. Ziel dabei ist die Einhaltung und Optimierung der Anlageentscheidungen der Fonds.

Nachhaltige Kreditvergabe:

Bei der Vergabe von Krediten prüfen wir immer, ob die Kreditnehmer in der Lage sind, die Verpflichtungen langfristig bedienen zu können. Nur bei positiver Bewertung erfolgt die Kreditvergabe. Dabei handelt es sich um einen umfangreichen und ressourcenintensiven Prüfungsprozess. Um diesen Prozess im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und die derzeit gebundenen Ressourcen signifikant zu reduzieren, soll mittelfristig die elektronische Kreditakte eingeführt werden. Der dafür erforderliche Aufbau einer elektronischen Aktenstruktur ist für das dritte Quartal 2019 geplant.

Die Vermittlung von nachhaltigen Krediten wird von unseren Kunden zunehmend gewünscht. Das belegt das gestiegene Volumen der von uns vermittelten KfW-Förderkredite (Umweltschutz, Energieeffizientes Bauen und Sanieren). Im Zeitraum Januar 2016 – Dezember 2018 verdoppelte sich das Volumen unserer vermittelten KfW-Förderkredite.

Angaben in 1.000 Euro	2016	2017	2018
Vermittelte KfW-Förderkredite	11.069,65	12.056,70	23.276,54

Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge:

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

Angaben in 1.000 Euro	2017	2018
Wertungssumme Lebens- und Rentenversicherungen*	34.614	31.816
Wertungssumme Bausparen*	95.736	105.809

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

Innovationen:

Produkt- und vertriebsbezogene Innovationen werden in der Sparkassen Finanzgruppe maßgeblich durch den Deutschen Sparkassen- und Giroverband, den Deutschen Sparkassenverlag und die Finanz Informatik vorangetrieben. Wesentliche aktuelle Innovationen sind die Einführung mobiler Bezahlfverfahren und den Ausbau digitaler Kanäle für die Kundenkommunikation (z. B. Elektronisches Postfach, Chatbot, e-safe).

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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

Bei den Neugeschäften im Jahr 2018 gab es keine neuen Emittenten der erworbenen Wertpapiere. Auch die Qualität der Adressen hat sich nicht verändert, so dass das Depot A der Stadtparkasse Wuppertal zum Jahresende 2018 weiterhin als nachhaltig angelegt anzusehen ist.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

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

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

12. Ressourcenmanagement

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

Wir als Sparkasse sehen es als unsere Pflicht an, unseren gegenwärtigen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Die Größe dieses Fußabdruckes konnte bislang nicht valide ermittelt werden. Daher existiert noch keine quantitative und zeitliche Zielgröße der angestrebten Reduzierung. Wir haben grundsätzlich die Notwendigkeit dieser Ermittlung erkannt und wollen diese in Zukunft umsetzen. Eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, weil diese für uns als nicht produzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

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

- Anfang der 2010er Jahre erfolgte die Umstellung der fast kompletten Server-Hardware gegen eine virtualisierte Umgebung. Dies führte zu einer drastischen Verringerung der Serveranzahl. Bei größeren Tauschaktionen in der Vergangenheit (z.B. PC gegen ThinClients, Erneuerung der Monitore) wurden bereits technische bzw. energieeffiziente Kriterien berücksichtigt. In 2018 wurde die Technik von insgesamt 160 Arbeitsplätzen zurückgebaut. Der Abbau von ThinClients, Bildschirmen, Tastaturen und Mäusen verbraucht verringert in Folge den Energieverbrauch.
- Das abteilungsinterne Fahrzeug des Maschinenaustauschdienstes wurde 2013 gegen ein Elektrofahrzeug getauscht.
- Die Zielsetzung unseres Energiemanagements, auch mit Durchführung des Energieaudits nach DIN EN 16247-1 in 2015, besteht zum einen in der energetischen Auswertung vorhandener Liegenschaften, zum anderen in der energetischen Optimierung von Bestandsanlagen.
- Ende 2017 erfolgte ein Komplettaustausch von ca. 600 Druckern im gesamten Unternehmen. Hierbei wurden Drucker der neuesten, von der Finanz Informatik validierten, Modelle eingesetzt. Die Anzahl hat sich im Zuge dessen auf ca. 165 Drucker reduziert, was einer Durchschnittsquote von 0,18 Druckern pro Mitarbeiter entspricht. Die dadurch reduzierte Menge des Papierverbrauches ist dem Leistungsindikator SRS-301-1 zu entnehmen. Ein Großteil der nicht benötigten Drucker wurde 2018 an Kindergärten, Schulen und Vereine unserer Region verschenkt, um Elektroschrott zu vermeiden und den Produktlebenszyklus der Geräte zu verlängern.
- Erfreulicherweise konnten in 2018 weitere Kunden für die Nutzung des elektronischen Kontoauszuges begeistert werden. Dadurch wurde die Anzahl der KAD-Thermopapierblätter auf 13,6 Millionen (2017: 15,8 Millionen) reduziert.
- Die Eintrittskarten für TreueWelt-Veranstaltungen werden unseren Kunden digital zur Verfügung gestellt, sodass der Postweg entfällt. Hier wird weiter an einer Optimierung gearbeitet, um zukünftig den Ausdruck der Tickets entbehrlich zu machen.
- Bei der Ausgabe von Suppen bzw. Getränken bei Veranstaltungen nutzen wir Bambusblätter-Schalen und Pappbecher, die vollständig biologisch abbaubar sind.
- Die Dachbegrünung der Hauptstelle und fünf Filialen sind Lebensraum für Pflanzen und Insekten. Gleichzeitig bindet die Bepflanzung Feinstaub und Schadstoffe und dient als Lärm-, Hitze- und Kälteschutz der Gebäude. Bei Umbau- und Sanierungsmaßnahmen wird fortlaufend geprüft, ob sich weitere Dächer unserer Immobilien für die Begrünung eignen.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Papierverbrauch in kg 2017: 57.372
Papierverbrauch in kg 2018: 56.248 (- 1,96 % im Vergleich zum Vorjahr)

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Hinweis: Die Verbrauchswerte von Heizenergie und Strom werden der Stadtparkasse Wuppertal von den Energielieferanten mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel zur Verfügung gestellt. Daher führen wir in dem Bericht die Vorjahreswerte auf.

Angaben in kWh	2017
Heizenergie (insgesamt)	11.627.235
davon Gas	2.525.233
davon Öl	494.897
davon Fernwärme	8.607.105

Angaben in kWh	2017
Stromverbrauch	6.975.410

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.

In 2017 konnte der Verbrauch an Heizenergie um 10,1 % gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. In der Hauptstelle, in der fast 2/3 des gesamten Energieverbrauches unserer Sparkasse anfallen, wurde dieser Verbrauch sogar um 14,1 % reduziert.

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

- die alte Bausubstanz (Baujahr 1970)
- die veraltete Heizungsanlage

- das Gebäude steht unter Denkmalschutz

Der Stromverbrauch konnte im Zeitraum von 2016 (7.258.281 kWh) bis 2017 um 4,4 % reduziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (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. Daher führen wir in dem Bericht die Vorjahreswerte auf.

Angaben in m ³	2016	2017
Wasserverbrauch	25.053	26.058

Der Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,9 % gestiegen.

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

- Großküche
- Sporträume
- Großkälteanlagen

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Im Jahr 2018 sind rund 185,523 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 44,0 % recycelt, 34,0 % verbrannt, 19,0 % verwertet und 3,0 % zur Erzeugung von Biogas genutzt. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unser Abfallaufkommen um 20,0 % reduzieren.

Angaben in Tonnen	2017	2018
Abfall*	232,0	185,523

*Folgende Abfallarten sind uns bekannt:

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass jeglicher Energieeinsatz mit Umweltauswirkungen verbunden ist, sind Strategien und Maßnahmen zur

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Reduzierung aller Treibhausgasemissionen, insbesondere von Kohlendioxid (CO₂), entwickelt worden.

Bei Sanierungs- bzw. Modernisierungsarbeiten erfolgt die Betrachtung aller Gewerke, wie Wärme-, Kälte-, Klima- und Aufzugstechnik sowie Strom- und Lichtmanagement. So erfolgte Anfang 2017 der zweite Teil des Umbaus der Großkältetechnik in unserer Sparkassenzentrale in Wuppertal-Elberfeld, wodurch wir jährlich rund 1.500 Tonnen CO₂ einsparen. Seit 2010 wird die gesamte Beleuchtung unseres Unternehmens sukzessive auf LED-Technik umgerüstet. Dadurch lässt sich eine Einsparung von 366 Tonnen CO₂ pro Jahr realisieren. Bereits 2003 wurde ein modernes Gebäudeautomationssystem eingeführt, welches effizient verschiedenste Funktionen der technischen Gewerke miteinander verknüpft. Dies geht einher mit einer Reduktion der energetischen Betriebskosten sowie der Treibhausgasemissionen, die sich auf etwa 400 Tonnen Kohlenstoffdioxid pro Jahr beläuft. Durch die Errichtung von zwei Blockheizkraftwerken am Standort Wichlinghausen sparen wir seit 2017 rund 85 Tonnen CO₂ ein. Weitere kleinere energetische Maßnahmen können dem Leistungsindikator G4-EN19 „Reduzierung der THG-Emissionen“ entnommen werden. Eine Relation der eingesparten CO₂ Menge ist durch die Betrachtung der nachfolgenden Leistungsindikatoren des Kriteriums 13 „Klimarelevante Emissionen“ möglich.

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

Seit 2017 nehmen wir an dem Projekt BMM³ - Betriebliches Mobilitätsmanagement im Bergischen Städtedreieck - teil. Ziel des Projektes ist es, ein nachhaltig wirksames Mobilitätsmanagement in den Bereichen Beschäftigtenmobilität, Dienstreisen und Fuhrpark für die teilnehmenden Unternehmen in der Region zu entwickeln. Entstehende Synergien aus den Kontakten zu und Kooperationen mit anderen Unternehmen und lokalen Akteuren können für die nachhaltige Gestaltung unserer betrieblichen Mobilität genutzt werden. Seit Oktober 2018 liegen uns Ergebnisse von Erreichbarkeits- und Fahrdatenanalysen für unsere zwei größten Standorte (Hauptstelle und Filiale Barmen) vor. Daraus werden aktuell mögliche Maßnahmen zur Optimierung des Mobilitätsmanagement der o. g. Bereiche entwickelt. Deren Umsetzung wird in der Zukunft geprüft.

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen trägt auch unser eigenes Veranstaltungsmanagement bei. In 2017 wurde mit den Wuppertaler Stadtwerken ein Rahmenabkommen geschlossen, welches unsere Eintrittskarten am Veranstaltungstag zur unentgeltlichen Nutzung des ÖPNV berechtigt. Unsere Veranstaltungen finden zu 90 % in der Sparkassenzentrale statt. Die zentrale Lage gewährleistet eine sehr gute Anbindung zum ÖPNV. Die Lieferanten für unsere Veranstaltungen sind fast ausschließlich lokale Anbieter. Die dadurch bedingten kurzen Wege führen durchgängig zu verhältnismäßig geringen CO₂-Belastungen. Wir untersuchen unsere Veranstaltungen regelmäßig auf ihre Klimaverträglichkeit und arbeiten kontinuierlich an einer Verbesserung der Klimabilanz.

Grundsätzlich folgen wir dem Ziel, Emissionen wo es geht zu vermeiden und kontinuierlich zu reduzieren. Wir beabsichtigen nicht vermeidbare Emissionen in Zukunft zu kompensieren. Um dieser Absicht Nachdruck zu verleihen, sind wir im November 2018 der Allianz für Entwicklung und Klima beigetreten (s. Kriterium 3 „Ziele“). Wir teilen die Ziele der Allianz und tragen engagiert dazu bei, die Entwicklungsanliegen der Agenda 2030 voranzubringen und die schlimmsten Folgen des Klimawandels abzuwenden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Bioгене CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators Vorjahreswerte genutzt. Aufgrund der geringen Bedeutung von flüchtigen Emissionen, wurden diese Daten nicht erhoben.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
A) Brennstoffe:		
Erdgas		501
Heizöl		141
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)		0
Kohle		0
B) Treibstoffe:		
Benzin		43
Diesel		0
Erdgas (CNG)		0
Autogas (LPG)		0
C) Flüchtige Emissionen		
Kühlmittelverluste		0
Löschmittelverluste		0
Total Disclosure - 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	7a	684

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators Vorjahreswerte genutzt.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	7b	4.046
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	7b	1.778
B) Aus Fernwärme	7b	2.813
C) Aus Elektromobilität	7b	-
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)	7b	6.859
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)	7b	4.591

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Verbrauchswerte von Wärme, Strom und Wasser erhält die Stadtparkasse Wuppertal erst mit erheblichem Zeitverzug zum Jahreswechsel. Daher wurden zur Berechnung des Leistungsindikators Vorjahreswerte genutzt. Die Auswertung von Verkehrsdaten ist bislang nur über vorliegende Fahrtenbücher möglich. An einer weitergehenden Differenzierung wird in Zukunft gearbeitet.

Category:	VfU Indicator	tons CO2e
Strom		231
Heizung		708
Verkehr		44
Papier		62
Wasser		17
Abfall		32
Total Disclosure - 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	7c	1.094

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

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Maßnahmenbeschreibung	Jahr	CO ₂ -Einsparung/Jahr
Umbau der Großkälteanlage in der Sparkassenzentrale Wuppertal-Elberfeld	2012, 2016 und 2017	513 t/a
Umrüstung der Kälteanlagen mit Wegfall des Kältemittels R22 an verschiedenen Standorten	2013 – 2017	90 t/a (geschätzt)
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik an verschiedenen Standorten	seit 2011 fortlaufend	366 t/a
Neue Zentralentechnik Heizung/ Lüftung mit WRS in der Filiale Barmen	2016/2017	150 t/a
Gebäudeautomation	2003 bis heute	400 t/a (geschätzt)

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, die ausschließlich national tätig ist, unterliegen wir dem TVÖD Sparkassen, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Personalrat gesichert. Unsere Sparkasse soll ein attraktiver Arbeitgeber in der Region bleiben. Aus diesem Grund haben wir in unserer Geschäftsstrategie ein Handlungsfeld „Mitarbeiter“ definiert, das sich in die Themen „attraktive Arbeitsplätze“ und „erfolgreiche Mitarbeiter“ unterteilt. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeitnehmerbelange leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre.

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

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

Der bereits in 2017 implementierte Kreis der Nachhaltigkeits-Botschafter wurde fortgeführt. Dieser setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammen. So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Über den Nachhaltigkeits-Botschafter der jeweiligen Organisationseinheit haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Mit dieser Vorgehensweise sammeln wir sukzessive Erfahrungen und halten das Thema Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig aktuell.

Bei der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten achten wir verstärkt auf die dahinterstehenden Produkte und deren Herkunft sowie die dort geltenden Arbeitsbedingungen. Aus unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen gehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte hervor. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Arbeitnehmerrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der umfangreichen soeben beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

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

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

15. Chancengerechtigkeit

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

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

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

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

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde in 2018 (wie in den Vorjahren) erfüllt und die Schaffung von

Ausbildungsplätzen in angemessener und kontinuierlich gleichbleibender Anzahl (ca. 35 Ausbildungsplätze pro Jahr) ist für uns Normalität. Zudem haben wir uns durch die Zielvereinbarung „Barrierefreie Finanzdienstleistungen“ zur Umsetzung des Inklusionsgedankens verpflichtet, der sich auch auf die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt.

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

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

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

Auf Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen des TVÖD werden unsere Kolleginnen und Kollegen für die gleichen Tätigkeiten gleich vergütet. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 63,9 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 11,54 %. Die stetige Erhöhung dieses Anteils hat für uns hohe Priorität. Seit dem Jahr 2017 nehmen wir am sog. Cross-Mentoring-Programm des RSGV teil, das die bewusste, zielgerichtete Karriereunterstützung explizit von Frauen in Führungspositionen verfolgt.

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

Dazu zählen z. B.:

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

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

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

16. Qualifizierung

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

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

Konkret beginnt dieses Konzept mit einem fundierten und nachhaltigen Ausbildungsprogramm, aus dem die notwendigen personellen Bedarfe weitgehend gedeckt werden. Dafür werden die Potenziale und Kompetenzen der Beschäftigten erkannt und zielgerichtet mit entsprechender Verantwortung für den Erfolg unserer Sparkasse eingesetzt. Dazu gehört es, Karriereperspektiven aufzuzeigen und zu realisieren.

Führungskräfte werden sorgfältig ausgewählt und besonders in ihrer Persönlichkeit entwickelt und gefördert. Dabei wird vor allem dem Aspekt der erfolgreichen und gesunden Führung durch gezielte Schulungen Rechnung getragen. Wir als Sparkasse schützen und fördern aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten (s. Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“). Dazu bieten wir vielfältige gesundheitsfördernde Angebote an, wie z.B.:

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

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

Eine systematische Risikoanalyse existiert bislang nicht, da wir bisher hierfür keinen Bedarf gesehen haben. Dies wird fortlaufend von uns hinterfragt. Einzelne Risiken, wie z. B. die Herausforderung einer notwendigen Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen in unserem Geschäftsfeld sowie den drohenden Fachkräftemangel, haben wir erkannt. Wir begegnen diesen Risiken durch regelmäßige Schulungen und Seminare der Beschäftigten, um sie in die Lage zu versetzen, ihre jeweiligen Tätigkeiten mit dem erforderlichen Fachwissen durchzuführen sowie mit einem Projekt „Strategische Ausrichtung von Personalbedarf und -entwicklung“. Dieses Projekt hat u. a. zum Ziel, Konzepte zur Arbeitgeberattraktivität zu entwickeln. Das Projekt erreicht die gesteckten Teilprojektziele und wird wie geplant in 2019 beendet.

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 2018 wurden insgesamt 30 Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet. Die Summe der Abwesenheitstage aller Mitarbeiter beträgt 24.187 Tage, wodurch sich eine Abwesenheitsquote von 8,57 % (Vorjahr: 7,8 %) ergibt. Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

- Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- Dienstvereinbarung Variable Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung Flexibilität der Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung gegen den Suchtmittelmissbrauch,

- Vereinbarung zur Betreuung Überfallbetroffener,
- Grundsatzklärung zum Gesundheitsmanagement der Stadtparkasse Wuppertal,
- Vereinbarung zur Unterstützung bei psychischen Belastungssituationen.

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

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

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:

- Geschlecht;
- Anstelltenkategorie.

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

	2017	2018
Auszubildende (weiblich)	ca. 366 Stunden	ca. 366 Stunden
Auszubildende (männlich)	ca. 454 Stunden	ca. 339 Stunden
Mitarbeiter (weiblich)	ca. 11 Stunden	ca. 22 Stunden
Mitarbeiter (männlich)	ca. 15,5 Stunden	ca. 26 Stunden

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:

- Geschlecht;
- Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Anstelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- Geschlecht;
- Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

Am 31.12.2018 hatten wir 1225 Mitarbeiter, davon 783 Frauen und 442 Männer. 71 männliche und 152 weibliche Beschäftigte sind unter 30, der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre werden 163 Männer und 314 Frauen zugeordnet. Die größte Gruppe bilden die Mitarbeiter über 50 Jahre, die aus 208 Männern und 317 Frauen besteht. Der Vorstand (erste Führungsebene) besteht aus drei männlichen Mitgliedern (Frauenanteil von 0 %). Die zweite Führungsebene setzt sich aus 20 Mitarbeitern und drei Mitarbeiterinnen zusammen, wodurch sich ein Frauenanteil von 13,0 % ergibt. In der dritten Führungsebene sind 56,9 % der Beschäftigten männlich (29) und 43,1 % weiblich (22). Die Stadtparkasse Wuppertal beschäftigt 54 Mitarbeiter mit einer angezeigten Schwerbehinderung.

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

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden.

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

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

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

Wir fordern unsere Lieferanten und Dienstleister dazu auf, dass sie ernsthafte Anstrengungen unternehmen, um die aufgezeigten ethischen Grundsätze und Anforderungen zu achten und zu erfüllen. Aus diesem Grund erwarten wir seit 2018 von unseren Partnern die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung, um unsere Erwartungshaltung deutlich zumachen. Diese Erklärung beinhaltet folgende Themen: Menschen- und Arbeitsrechte, Einhaltung von Gesetzen, Vermeidung von Bestechung und Korruption, Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Arbeitsschutz und faire Entlohnung.

Es gibt keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange, die mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind. Eine weitergehende Zielsetzung - neben der soeben beschriebenen Grundvoraussetzung die Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit zu verhindern - bzw. ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle 37 Filialen und insgesamt fast 60 Standorte befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland in der Stadt Wuppertal. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette, die von der Stadtparkasse Wuppertal verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge unserer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt. Über die Anzahl der Lieferanten können wir zum jetzigen Zeitpunkt leider keine verlässliche Angabe liefern. Momentan ist die Erhebung der Verpflichtungserklärung und der damit einhergehenden Anzahl von Lieferanten noch nicht abgeschlossen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

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

Über die Segmente Spenden und Sponsoring unterstützen wir jedes Jahr vielfältige gemeinnützige Vorhaben aus den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur, Sport, Musik, Umwelt sowie Wissenschaft und Forschung. Durch die Errichtung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ und unserer lokaler Spendenplattform „www.gut-fuer-wuppertal.de“ verschaffen wir gemeinnützigen Institutionen einen weiteren Zugang zu Finanzierungsmitteln für ihre Projekte. Neben unseren eigenen Aktivitäten als Institution fördern und unterstützen wir dauerhaft das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Vielzahl setzt sich bereits aktiv in ihrer Freizeit für Vereine und Projekte ein und packt tatkräftig mit an, um unsere Stadt einen Schritt nach vorne zu bringen. Darüber hinaus liegt uns die ökonomische Bildung am Herzen. Hierzu haben wir vor vielen Jahren den sog.

„SchulService“ ins Leben gerufen, der für Wuppertaler Schülerinnen und Schüler ein vielfältiges Angebot beinhaltet. Die Durchführung der Jugendsparwochen und des Weltspartages, Bewerbertrainings sowie die Begleitung des Planspiel Börse und des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes sind nur wenige Beispiele, die wir regelmäßig anbieten.

In 2018 haben wir über das Jahr verteilt mehr als 350 Sponsorings ermöglicht und knapp 600 Spenden in einer Gesamthöhe von über 4,5 Mio. Euro zugesagt. Aus diesem Grund werden wir seit langer Zeit als erster Ansprechpartner bei Fragen und Wünschen rund um Spenden und Sponsoring geschätzt. Es ist unser Wunsch, dieses Engagement beizubehalten und da, wo es uns möglich ist, bedarfsgerecht auszubauen. Das Anliegen unserer Geschäftsstrategie, den Wohlstand in unserer Stadt zu verbessern, kann nur über ein gut aufgestelltes und nachhaltiges Engagement gestärkt werden. Dazu gehört auch eine systematische Dokumentation des finanziellen Engagements unserer Sparkasse.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Mit einer Summe von gut 4,5 Mio. Euro haben wir in 2018 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt.

Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses (2017: knapp 13,4 Mio. Euro) an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2017 betrug die Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,75 Mio. Euro. Die Ausschüttung für das Jahr 2018 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Lageberichtes festgelegt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die gewissenhafte Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art gehören zu den Grundprinzipien unserer Sparkasse. Als öffentlich-rechtliches Institut legen wir größten Wert auf integriertes Handeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, compliance-relevante Verstöße zu vermeiden und die compliance-Kultur in der Stadtparkasse Wuppertal zu fördern.

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

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

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

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

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

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 2018 insgesamt 37 Stück) in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Für das Jahr 2018 existierten keine compliance-relevanten Verstöße. Das Potenzial für Korruptionsvorfälle stufen wir intern als gering ein und gründen diese Einschätzung auf einem funktionsfähigen Internen Kontrollsystem und den restriktiven gesetzlichen Vorgaben im Bankenwesen.

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

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

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

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