

Für Wohlstand und gutes Leben

Sparkasse Wuppertal. Nachhaltig.



nicht finanzieller Bericht

Wir sind hier.





Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

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

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Stadtsparkasse Wuppertal

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Stadtsparkasse Wuppertal
Anstalt des öffentlichen Rechts

Constanze Klee
Vorstandssekretariat

Islandufer 15
42103 Wuppertal
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)
Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

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

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

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

Das Geschäftsmodell leitet sich originär aus den Wurzeln des Gründungsgedankens der Sparkasse ab. Seit 1822 ist das primäre Ziel die Verbesserung der Lebensverhältnisse und damit des Wohlstandes in Wuppertal. Mit 273.926 Privatkunden und 21.282 Firmenkunden sowie einer Bilanzsumme von rund 8,2 Milliarden Euro ist die Stadtparkasse Wuppertal Marktführer für Finanzdienstleistungen in ihrem Stadtgebiet. Durch die bestmögliche Versorgung der Menschen und Unternehmen in der Region stiftet die Sparkasse einen Nutzen für die Gemeinschaft und sichert durch Wachstum und Ertrag gleichzeitig ihre Geschäftsgrundlage.

Die Stadtparkasse Wuppertal unterstützt das Leben aller Menschen vor Ort – auch abseits von Finanzgeschäften. Im vergangenen Jahr wurden gut 660 Projekte und Maßnahmen in den Bereichen Soziales, Bildung, Umwelt, Sport und Kultur gefördert. Durch die Vielzahl von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten fließt der nicht für die Entwicklung der Sparkasse notwendige Teil des erwirtschafteten Gewinns an die Bürgerinnen und Bürger in Wuppertal zurück. Mit ihrem umfassenden Engagement trägt die Sparkasse dazu bei, die Grundlagen der Gesellschaft zu erhalten und ihren Zusammenhalt zu stärken. Damit fördert sie die Verbesserung der Lebensverhältnisse der bürgerlichen Gemeinschaft und ist Gemeinwohlförderer Nummer eins im Stadtgebiet.

Beides, die bestmögliche Versorgung des Einzelnen und die Unterstützung der Gemeinschaft, trägt zur Wohlstandsentwicklung und zur Verbesserung der Lebensqualität Wuppertals bei. Die Stadtparkasse Wuppertal versteht sich als Mittelpunkt eines großen Netzwerkes der Menschen, Unternehmen und Institutionen in der Region, aus dem alle Seiten einen spürbaren Nutzen

ziehen. Die Sparkasse lebt für die Menschen in Wuppertal und von dem, was sie für diese Menschen leistet. Somit wird sie auch in Zukunft verlässliche Partnerin aller Menschen vor Ort in Wuppertal bleiben.

Ergänzende Anmerkungen:

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

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Seit 1822 stehen wir als Stadtparkasse Wuppertal kontinuierlich an der Seite der Menschen und Unternehmen in der Region. Unser Geschäftsmodell ist von Beginn an auf nachhaltige Entwicklung angelegt, in unserer Gründungsidee insbesondere bezogen auf die soziale und ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit und im modernen und der Zeit angepassten Verständnis auch in der ökologischen Dimension.

Eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie existiert nicht, auch eine Entwicklung dieser ist derzeit nicht geplant. Dafür ist Nachhaltigkeit fest in der Geschäftsstrategie 2024 verankert: Um den Wohlstand der Menschen und das gute Leben vor Ort zu fördern, orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN. Mit unserer geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Menschen und Unternehmen in Wuppertal, tragen wir zu einer positiven Wirkung auf die Erreichung dieser Ziele bei.

Unser unternehmerischer Erfolg spiegelt sich nicht in großen Gewinnen oder Kurssteigerungen wider, sondern durch nachhaltiges Handeln. Hierzu betrachten wir alle Dimensionen der Nachhaltigkeit. Die soziale Nachhaltigkeit bedienen wir bereits aus unserem Gründungsgedanken heraus, nämlich Bevölkerungsarmut durch Förderung des Spargedankens zu überwinden. Weiterentwicklungen, wie der gesellschaftliche Wandel, haben jedoch auch dazu geführt, dass sich die Rolle der Sparkasse ändert. So begegnen uns Themen wie z. B. die Digitalisierung, und diesen Bedürfnissen möchten wir bspw. mit der App Bliggit begegnen. Diese digitale Plattform vernetzt Menschen, Unternehmen und Vereine in unserer Stadt. Auch die von uns erwirtschafteten Überschüsse, die nicht zur Eigenkapitalbildung gebraucht werden, kommen seit jeher der Gemeinschaft zugute. Die ökologische Nachhaltigkeit berücksichtigen wir, indem wir uns intensiv mit dem Thema CO₂-Fußabdruck beschäftigen – für uns selber und für unsere Kundinnen und Kunden. Für die Erhebung und Auswertung unserer betriebsökologischen Kennzahlen nutzen wir seit 2018 das Kennzahlen-Berechnungstool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit (VfU). Die ermittelten Umweltkennzahlen schaffen eine Vergleichbarkeit mit

anderen Unternehmen der Finanzbranche, die ihre ökologischen Kennzahlen nach dem VfU-Standard erheben. Darüber hinaus dient das Tool als Instrument für die Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen (s. Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“), die seit 2020 auch Bestandteil der strategischen Kennzahlen sind. Für unsere Kundinnen und Kunden bieten wir den „Ökologischen Rucksack“, einen CO₂Rechner des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie, auf unserer Homepage an. Die Dimension der ökonomischen Nachhaltigkeit berücksichtigen wir insbesondere mit unserem langfristigen Ziel, eine Eigenkapitalquote i. H. v. 20 % zu erreichen. Hierzu werden wir unsere Kundinnen und Kunden besser versorgen, dadurch Erlöse steigern und gleichzeitig unsere Leistungserbringung ausweiten.

Im Jahr 2022 haben wir die Ergebnisse unserer 2016 mit dem Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse mit dem Nachhaltigkeits-Kompass der Firma N-Motion überprüft. Die Ergebnisse werden im späteren Verlauf des Berichtes erläutert (s. Kriterien 2 „Wesentlichkeit“ und 3 „Ziele“).

Unser nachhaltiges Engagement richten wir zudem an weitergehenden internationalen nachhaltigkeitsrelevanten Standards aus. Durch unseren Beitritt in die Allianz für Entwicklung und Klima haben wir uns dazu bekannt, unsere Kernaufgabe der Verbesserung der Lebensverhältnisse von Menschen mit der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks zu verbinden (<https://allianz-entwicklung-klima.de/>).

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

2. Wesentlichkeit

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

Zur Überprüfung unseres Fortschritts haben wir im Jahr 2022 wieder den Nachhaltigkeits-Kompass durchgeführt. Die dabei untersuchten Felder waren:

- Strategie und Steuerung: Verankerung in der Geschäftsstrategie und -politik, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Geschäftsbetrieb: Personal, Bauorganisation, Betriebsökologie, Mobilität, Lieferanten und Einkauf

- Kerngeschäft: Eigengeschäft, Kreditgeschäft, Spargeschäft, Anlagegeschäft und Zahlungsverkehr
- Kommunikation und gesellschaftliches Engagement: Externe Berichterstattung, Interne Kommunikation, Stakeholderdialog, Gesellschaftliches Engagement

In allen untersuchten Bereichen lagen wir erneut über dem Sparkassen-Durchschnitt. Am schlechtesten sind wir ebenfalls wiederholt in den Bereichen Strategie und Steuerung sowie Kerngeschäft aufgestellt. Um dies zu ändern sowie uns auch in den weiteren Themenfeldern stetig zu verbessern, haben wir einen Maßnahmenplan erstellt, der bis zum Ende des Jahres teilweise umgesetzt wurde (s. Kriterium 3 „Ziele“).

Bei den für unsere Sparkasse als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen werden bisher die Auswirkungen (positiv und negativ) auf unsere Geschäftstätigkeit nicht analysiert. Auch wird nicht zwischen Inside-Out- und Outside-In-Auswirkungen unterschieden. In allen genannten Bereichen entwickeln wir uns weiter. Die Messung einzelner Aspekte erfolgte 2022 mithilfe des Nachhaltigkeits-Kompasses. Dieser wird in Zukunft auch weiterhin als Analyseinstrument dienen, um in Zukunft wesentliche Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren.

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

In gleicher Weise, wie Nachhaltigkeitsrisiken negativ wirken können, ergeben sich Chancen, wenn Nachhaltigkeitsaspekte aktiv aufgegriffen und im Rahmen der Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigt werden. So können nicht nur Kosten und Risiken vermieden oder minimiert, sondern sogar Wettbewerbsvorteile und zusätzliche Erträge generiert werden – sowohl bei der Sparkasse als auch bei ihren Kundinnen und Kunden und dadurch letztlich auch im gesamten gesellschaftlichen Umfeld der Sparkasse. Beispielsweise können Nachhaltigkeitsaspekte als zusätzliche Anlagekriterien genutzt werden, um über nachhaltige Anlagen der Sparkasse und ihrer Kunden Anlageoptimierungen zu

erreichen. Dies setzen wir seit Dezember 2020 um (s. Kriterium 10 „Innovations- und Produktmanagement“). Die Begleitung unserer Kunden bei der Finanzierung von Transformationserfordernissen oder bei der Vermittlung von Förderkrediten (beispielsweise zur nachhaltigen Ausrichtung und Anpassung der Produktion eines Betriebs) kann die kreditwirtschaftliche Versorgung spürbar beleben. Die entsprechenden Kredite bieten wir unseren Kundinnen und Kunden aktiv an. Die Sparkasse kann dabei dank ihres starken Vertriebsnetzes und der besonderen Nähe zum Kunden eine wichtige Katalysatorfunktion für die Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens übernehmen. Dabei hat es sich bewährt, die Aktivitäten der Sparkasse im Rahmen von verbandsseitigen Konzepten innerhalb der S-Finanzgruppe begleiten und koordinieren zu lassen, insbesondere auch im Kontext der diesbezüglich steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

3. Ziele

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

Es existiert keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeit ist jedoch seit 2019 fester Bestandteil der Geschäftsstrategie (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“). Wir wollen unsere soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeitswirkung im Kundengeschäft, im eigenen Betrieb sowie bei der Unterstützung der Gemeinschaftsaufgaben schrittweise verbessern. Die aus der Geschäftsstrategie abgeleiteten operativen Ziele bilden überwiegend die ökonomische und soziale Nachhaltigkeit ab. Die ökologische Kennzahl „Klimaneutralität“ mit Zielwert 2021 haben wir 2020 vorzeitig erreicht. Die Erstellung unserer Klimabilanz wird mit dem VfU Tool durchgeführt. Darüber hinaus haben wir für den Bereich Nachhaltigkeit eine weitere strategische Kennzahl eingeführt: das Gesamtergebnis (Score) des regelmäßig durchzuführenden Nachhaltigkeits-Kompasses. Der Nachhaltigkeits-Kompass wird somit das zentrale Analyse- und Steuerungsinstrument für das Nachhaltigkeitsmanagement unserer Sparkasse. Er dient der Analyse des Umsetzungsstands, dem Benchmarking und der Ableitung weiterer Handlungsoptionen. Die kontinuierliche Verbesserung unseres Handelns ist ebenso Ziel unseres Nachhaltigkeitsmanagements wie die Beibehaltung unserer guten Position im Benchmarking. Gleichzeitig haben wir uns das Ziel gesetzt, im Gesamtranking der teilnehmenden Sparkassen jedes Jahr zu den Top 20 % zu gehören. Eine Priorisierung der operativen Ziele erfolgt nicht, da diese von gleich hoher Bedeutung sind. Die sogenannten 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sind Bestandteil unserer Geschäftsstrategie 2024. Unser gesamtes Handeln soll möglichst einen positiven Einfluss auf eines oder mehrere Ziele haben. Weitergehende Ausführungen zur Zielkontrolle und zum Reporting werden im Kriterium 7 „Kontrolle“ beschrieben.

Aus den bereits angeführten Ergebnissen des Nachhaltigkeits-Kompasses wurden konkrete

Maßnahmen abgeleitet, deren Umsetzung wir anstreben. Exemplarisch sind das:

- Die Prüfung der Einführung von Ausschlusskriterien für die Firmenkreditvergabe und den Eigenhandel.
- Die Prüfung eines klimaneutralen Girokontos.
- Die Prüfung zum Angebot eines nachhaltigen Sparproduktes.
- Aufbau einer eigenen Nachhaltigkeitsseite in der Internetfiliale der Stadtsparkasse Wuppertal.
- Die Prüfung, ob/wo Produkte mit Nachhaltigkeitsiegeln (Büromaterial, Druckerpapier, Briefumschläge) eingekauft werden können.

Neben den o. g. Maßnahmen wurden 2022 u. a. die folgenden umgesetzt:

- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Gleichstellungsplans.
- Weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements (z. B. psychische Gefährdungsbeurteilung).
- Ausbau der Kommunikation im Bereich Social Media zum Thema Nachhaltigkeit.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

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

weiteren Nachhaltigkeitsaspekte von Bedeutung.

Wir sind bestrebt, Nachhaltigkeit sowohl im Geschäft als auch im Betrieb unserer Sparkasse zu berücksichtigen. Für den Einkauf von Produkten sowie den Bezug von Dienstleistungen gelten strikte Richtlinien, die sowohl Mindeststandards als auch Ausschlusskriterien umfassen (s. Kriterium 17 „Menschenrechte“). Im Zuge der Auftragsvergabe kommunizieren wir gegenüber unseren Geschäftspartnern den Stellenwert, den Nachhaltigkeit für uns hat, und treten ggf. mit ihnen in einen Austausch über eventuelle Herausforderungen, die bei der Herstellung ihrer Dienstleistungen und Produkte entstehen könnten, und über entsprechende Lösungsmöglichkeiten. Unsere Auftragnehmer verpflichten sich durch die Unterzeichnung unserer Ethikrichtlinie, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Dazu zählen insbesondere umweltfreundliche Produkte sowie Recyclingprogramme, die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte und die Verringerung des Ausstoßes von Treibhausgasen. Als nicht produzierendes und ausschließlich regional tätiges Unternehmen sind uns keine sozialen und ökologischen Probleme bekannt, die auf den einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette entstehen könnten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Gesamtverantwortung für das Thema „Nachhaltigkeit“ obliegt dem Vorstand. Darüber hinaus wurden weitere Verantwortlichkeiten geschaffen, um nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Institut zu implementieren. Die Federführung des Themas liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten und den Nachhaltigkeitspezialisten. Diese Funktionen übernimmt das Vorstandssekretariat.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Thema Nachhaltigkeit ist seit 2019 fest in unserer Geschäftsstrategie verankert, um unser gesamtes Geschäft nachhaltig auszurichten. Es gilt, bei den Führungskräften und bei allen Mitarbeitenden hierfür ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um ein nachhaltiges Handeln im Sinne der Strategie zu erreichen, sind intensive und laufende Dialoge zwischen Vorstand und Führungskräften sowie zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeitenden in der Geschäfts- und Personalstrategie festgelegt.

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

Nachhaltigkeitsbezug werden dem Vorstand zur Information bzw. Entscheidung vorgelegt.

Das im Jahr 2020 einberufene Nachhaltigkeits-Komitee hat sich mittlerweile etabliert. Das Gremium ist mit führenden Nachhaltigkeits-Expertinnen und -Experten aus der Region besetzt. Dieser kritische und unabhängige Beirat kommt zweimal im Jahr zusammen, um den Vorstand zu beraten.

7. Kontrolle

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

Unser Erfolg wird anhand zahlreicher strategischer Kennzahlen gemessen. Diese sind in der Geschäftsstrategie 2024 definiert. Die Mehrheit der Kennzahlen ist ökonomisch geprägt und dient dazu, den dauerhaften Fortbestand unserer Sparkasse zu sichern (z. B. die Anzahl der Girokonten oder der Net Promoter Score). Zudem weisen einzelne Kennziffern einen sozialen Bezug auf (z. B. Gesundheitsquote, erfolgreiche Mitarbeitende, Barrierefreiheits-Check). Eine rein ökologisch orientierte Kennzahl ist mit der Klimabilanz (CO₂-Äquivalent) seit dem Jahr 2020 ebenfalls Bestandteil der Zielekarte der Stadtparkasse Wuppertal. Zudem zählt das Gesamtergebnis des jährlich durchgeführten Nachhaltigkeits-Kompasses von N-Motion ebenfalls als eine nachhaltig orientierte strategische Kennzahl.

Die strategischen Kennzahlen werden in den verantwortlichen Fachabteilungen erhoben und quartalsweise (sofern möglich) dem strategischen Steuerungskreis berichtet, der sich aus dem Gesamtvorstand und Führungskräften der zweiten Führungsebene von Markt- und Stabsabteilungen zusammensetzt. Darüber hinaus erfolgt ein quartalsweises Reporting an den Verwaltungsrat. Um eine Konsistenz der Daten zu gewährleisten, wurden alle Kennzahlen bei Einführung eindeutig definiert. Die Zuverlässigkeit der Daten wird dadurch erreicht, dass die Kennzahlen grundsätzlich im Vier-Augen-Prinzip erhoben werden. Hierdurch wird eine Vergleichbarkeit im Zeitablauf gewährleistet. Die unternehmensübergreifende Vergleichbarkeit ist nur bei allgemeingültigen und veröffentlichten Kennzahlen möglich (z. B. Betriebsergebnis im Geschäftsbericht).

Im Rahmen der Aufarbeitung des Themas Nachhaltigkeit und der Erstellung der ersten nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir uns verstärkt mit den Leistungsindikatoren gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) auseinandergesetzt. Sofern die Erhebung der geforderten GRI-Indikatoren möglich ist, wird dies seit 2017 umgesetzt. Für die Erhebung und Auswertung unserer betriebsökologischen Kennzahlen nutzen wir seit 2018 das bereits angesprochenen Kennzahlen-Berechnungstool des VfU (s. Kriterium 1 "Strategische Analyse und Maßnahmen"). Die ermittelten Umweltkennzahlen schaffen eine Vergleichbarkeit mit

anderen Unternehmen der Finanzbranche, die ihre ökologischen Kennzahlen nach dem VfU-Standard erheben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

- Nähe
- Einfachheit
- Sicherheit
- Gemeinschaft

All unser Handeln geschieht im Sinne dieser vier Werte und erfolgt im Rahmen intern festgelegter Qualitätsstandards. So soll sichergestellt werden, dass unsere vier Werte dauerhaft erlebbar sind. Wir kommunizieren diese Werte in Form von Verhaltensnormen intern an alle Mitarbeitenden sowie in Form eines Qualitätsversprechens an unsere Kundinnen und Kunden. Fester Bestandteil dessen ist u. a. die Übernahme von Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und der Gemeinschaft unserer Region.

8. Anreizsysteme

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

In unserer Sparkasse leiten sich die Zielvereinbarungen in erster Linie aus dem individuellen Funktionsprofil der Mitarbeitenden ab. Unsere Vergütungsstruktur wird sowohl den Anforderungen des geltenden Tarifvertrags als auch der Geschäftsstrategie 2024 gerecht. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsstrategie 2024. In Bereichen von besonderer geschäftsstrategischer Bedeutung wird eine höhere Vergütung gezahlt, als es die Anforderungen des Tarifvertrags erfordern. So trägt unser Vergütungssystem den zukünftigen Erwartungen an ein anforderungsgerechtes Gehaltssystem Rechnung. Die Anwendung des geltenden Tarifvertrages sieht eine Zahlung von Gehältern vor, die grundsätzlich nur in begrenztem Umfang variable Vergütungsbestandteile beinhalten (Sparkassen-Sonderzahlung).

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Struktur und die Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstandes orientieren sich an den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter.

Neben den festen Bezügen kann den Mitgliedern des Vorstandes eine variable Leistungszulage gewährt werden. Über die Gewährung und die Grundlagen zur Bemessung der variablen Leistungszulage des Vorstandes entscheidet der vom Verwaltungsrat gebildete Hauptausschuss. Die Bemessung der Leistungszulage leitet sich aus unserer Geschäftsstrategie 2024 ab. Die Leistungszulage differenziert sich in einen erfolgsabhängigen Teil und einen leistungsabhängigen Teil, die sich beide auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum beziehen. Der erfolgsabhängige Teil bemisst, ob wir unseren strategischen Eigenkapitalzielpfad einhalten. Für die Beurteilung der leistungsabhängigen Komponente werden Kennzahlen der operativen Steuerung herangezogen (Personal- und Sachaufwand / Anzahl Girokonten, Zins- und Provisionsüberschuss / aktive Mitarbeiterkapazität sowie die Risikotragfähigkeit II). Es handelt sich sowohl bei dem strategischen Eigenkapitalziel als auch bei den Kennzahlen der operativen Steuerung um Kennzahlen, die die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit abbilden. Die soziale und ökologische Dimension findet keine explizite Berücksichtigung. Die detaillierten Bezüge der Vorstandsmitglieder werden veröffentlicht und sind dem Anhang unseres Geschäftsberichtes unter dem Punkt „Berichterstattung über die Bezüge und andere Leistungen der Mitglieder des Vorstandes“ zu entnehmen. Dieser kann im elektronischen Bundesanzeiger eingesehen werden (<https://www.bundesanzeiger.de/>).

Sowohl die für die Auszahlung der variablen Vergütung an die Mitarbeitenden, als auch die für die Bemessung der Leistungszulage für die Vorstandsmitglieder zu Grunde gelegten Parameter sind aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts abgeleitet. Sie sollen eine nachhaltige Entwicklung der Sparkasse unterstützen.

Die Struktur der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates orientiert sich an den Empfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes für Sitzungsgelder. Die ordentlichen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat und im Risikoausschuss einen jährlichen Pauschalbetrag sowie zusätzlich ein Sitzungsgeld je Sitzung. Die stellvertretenden Vorsitzenden erhalten den anderthalbfachen und die Vorsitzenden jeweils den doppelten Betrag. Stellvertretenden Mitgliedern des Verwaltungsrates und des Risikoausschusses wird ein Sitzungsgeld je Sitzung gezahlt. Sie erhalten keine gesonderte Jahrespauschale. Den Teilnehmern an Sitzungen des Hauptausschusses und des Bilanzprüfungsausschusses wird ebenfalls das Sitzungsgeld je Sitzung gezahlt. Die detaillierten Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrates werden veröffentlicht und sind dem Anhang unseres Geschäftsberichtes unter dem Punkt „Bezüge der Mitglieder der Aufsichtsgremien“ zu entnehmen. Dieser kann im elektronischen Bundesanzeiger eingesehen werden (<https://www.bundesanzeiger.de/>).

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir beschäftigen ausschließlich Mitarbeitende in Deutschland. Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2022 ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse 10,86:1. Folgende Lohnarten finden in der Berechnung der Jahresgesamtvergütung Berücksichtigung:

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

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

In unserem täglichen Denken und Handeln stehen alle Menschen und Unternehmen in unserer Stadt im Mittelpunkt. Mit 273.926 Privatkunden und 21.282 Firmenkunden sind wir Marktführer für Finanzdienstleistungen in Wuppertal. Wir pflegen zahlreiche Beziehungen zu Geschäftspartnern, den lokalen Medien sowie regionalen Einrichtungen. Wir stehen sowohl mit unserem kommunalen Träger, der Stadt Wuppertal, als auch mit unserem Verwaltungsrat im regelmäßigen Austausch. Darüber hinaus ist uns die offene Kommunikation mit allen Mitarbeitenden wichtig. Somit zählen alle Menschen und Institutionen aus der Region zu unseren relevanten Anspruchsgruppen.

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

Bei dem Sparkassen-Online-Dialog (Umfrageangebot des Verbandes für alle Sparkassen) identifizieren wir die zu befragenden Kundinnen und Kunden über eine Vorgabe des Verbandes. Es handelt sich dabei um eine „grobe“ Abfrage von wirtschaftlich unselbständigen volljährigen Privatkundinnen und Privatkunden bis 75 Jahre, die in unserem Geschäftsgebiet wohnen und einen Online-Banking-Vertrag haben. Dies vor dem Hintergrund, viele Menschen zu erreichen und eine höhere Beteiligung an der Umfrage zu erwirken. Wir bleiben mit der Abfrage bei den Vorgaben des Verbandes auch, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Sparkassen zu erzielen. Die Umfrage findet alle zwei Jahre statt.

Bei der Nachkontaktbefragung, die zur Ermittlung des sog. Net Promoter Score führt, befragen wir im Vergleich zu der vorherigen Beschreibung einen kleineren Kreis von Kundinnen und Kunden. Es handelt sich dabei um alle privaten und gewerblichen Kundinnen und Kunden, die ein qualifiziertes Beratungsgespräch mit unseren Beratenden geführt haben. Sie werden jeweils wöchentlich ermittelt und entsprechend per E-Mail kontaktiert.

Die Ergebnisse aus den Kundenbefragungen der letzten drei Jahre können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Die Zielwerte befinden sich jeweils in Klammern dahinter. Die ambitionierten Ziele der Kundenbefragungen sind nicht über alle Bereiche hinweg erreicht worden. Dennoch sind die Ergebnisse sehr zufriedenstellend für uns und damit gleichermaßen Ansporn und Herausforderung für das Jahr 2023.

Organisationseinheit	Jahr	Antwortquote in %	Zufriedenheitsquote in %	Net Promoter Score (NPS)
Filialen	2020	38,0 (15)	89,7 (90)	65,6 (60)
	2021	36,9 (30)	86,2 (90)	65,5 (60)
	2022	35,2 (35)	85,9 (90)	65,7 (65)
Private Banking	2020	53,4 (30)	87,8 (90)	60,9 (70)
	2021	48,6 (30)	84,0 (90)	66,3 (70)
	2022	43,2 (35)	84,3 (90)	68,6 (70)
Gewerbe- und Geschäftskunden	2020	52,5 (40)	97,4 (90)	74,6 (70)
	2021	54,9 (50)	97,6 (95)	77,4 (75)
	2022	43,6 (50)	90,8 (95)	60,0 (75)
Unternehmens- und Firmenkunden	2020	62,8 (40)	98,2 (90)	72,0 (70)
	2021	62,3 (60)	97,9 (95)	76,6 (75)
	2022	50,7 (65)	95,1 (95)	81,7 (80)

(Stand Dezember 2022)

Unser Verwaltungsrat als weiterer Stakeholder wird unter anderem von kommunalen Vertreterinnen und Vertretern gebildet. Eine entsprechend enge persönliche Kommunikation erfolgt unter anderem in den regelmäßigen Sitzungen.

Die TreueWelt ist und bleibt ein Instrument, um unseren Kundinnen und Kunden die Werte unserer Sparkasse zu vermitteln. Über unsere TreueWelt können die Unternehmen und Kulturanbieter in der Region unseren Privatkunden ihre Leistungen und Vorteile anbieten. 2022 normalisierte sich die Veranstaltungslandschaft deutlich. In der TreueWelt wurden über 14.000 Veranstaltungstickets verkauft; damit haben wir das „Vor-Corona-Niveau“ fast erreicht.

In dem zur TreueWelt gehörenden Cashback-System wurden seit Programmstart über 558.828 Transaktionen generiert, wovon auf das Jahr 2022 fast 82.000 entfielen. Nach der Coronapandemie haben die Wuppertalerinnen und Wuppertaler ihren regionalen Einzelhandel und die lokale Gastronomie wiederentdeckt. Langsam erholen sich hier die Umsätze, was sich im regionalen Cashback niederschlägt. 106.472,64 Euro an Cashback konnten wir mit unseren Partnern in 2022 aus den regionalen Umsätzen unseren gemeinsamen Kunden zurückerstatten.

Unser Online-Cashback-Angebot ist weiter zurückgefallen und hat sich vom Coronaknick nicht erholen können. Es wurden hier 5.041,78 Euro an unsere Kunden ausgezahlt. Auf das gesamte Jahr gesehen haben wir mit 111.514,42 Euro einen Anstieg der Cashback-Zahlungen. Dies resultiert aus einem sich langsam erholenden regionalen Handel und Gastronomie-Umsatz. Die Wuppertalerinnen und Wuppertaler haben nach der Pandemie ihre Stadt wiederentdeckt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

In diesem Jahr haben wir die Ergebnisse mit dem sogenannten Nachhaltigkeits-Kompass wiederholt überprüft. Die Umsetzung dieser Maßnahmen begleitet weiterhin der Nachhaltigkeits-Botschafterkreis.

Auch im Berichtsjahr 2022 haben uns von externen Stakeholdern keine spezifischen Rückmeldungen zu relevanten Themen erreicht.

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

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als Finanzdienstleister erbringen wir unsere Wertschöpfung zum Großteil selbst (s. Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“). Dem Grundgedanken der Sparkassen entsprechend fördern wir die nachhaltige Bildung privater Ersparnisse der Bürgerinnen und Bürger in unserer Region. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden den Zugang zu Kreditmitteln und eine breite Produktpalette durch verschiedene Anlagemöglichkeiten. Auch bei der Absicherung von Lebensrisiken und bei der Vermittlung von Immobilien stehen wir unserer Kundschaft zur Seite. Im Folgenden gehen wir auf unsere Produktparten ein und stellen unsere Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit vor.

Nachhaltige Geldanlage:

Die Möglichkeiten, nachhaltig anzulegen, steigen weiter. Das Jahr 2022 hat zudem weitere Transparenzpflichten für nachhaltige Produkte mit sich gebracht. Per Ende September 2022 lag das von Publikums- und Spezialfonds mit Nachhaltigkeitsmerkmalen verwaltete Vermögen in Deutschland bei 717 Milliarden Euro. Das entspricht, trotz eines leichten Rückgangs im dritten Quartal 2022, einem Wachstum von 7,1 % seit Jahresresultimo 2021. Zum Vergleich: Das Volumen konventioneller Fonds ist dieses Jahr um 16,9 % gesunken, insbesondere wegen des Ukraine-Krieges, der hohen Inflation und der andauernden Coronapandemie. Nachhaltig anlegende Produkte haben sich zumindest teilweise vom schwierigen Marktumfeld abkoppeln können. Aber auch Umstellungen vormals konventioneller Fonds haben sich positiv auf das nachhaltig verwaltete Vermögen ausgewirkt.

Die Stadtsparkasse Wuppertal, die für die nachhaltige Förderung des Spargedankens vom traditionellen Sparplan bis hin zum Fondssparen steht, stellt ihren Kundinnen und Kunden nach wie vor ein breites und auch nachhaltiges 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 der Kundinnen und Kunden liegen. Mit unserem ganzheitlichen Beratungsansatz gehen wir auf die Anlagewünsche unserer Kundinnen und Kunden ein, bieten individuelle Anlagelösungen und streben dabei stets die bestmögliche Versorgung unserer Kundinnen und Kunden in der Region an. Dabei beraten wir sie nicht abhängig von der jeweiligen Marktlage, sondern richten unsere Beratung konsequent an deren Anlegermentalität aus. Dieser sog. „prognoselose Ansatz“ ist fester Bestandteil unseres Investmentprozesses und hilft unseren Kundinnen und Kunden, ihre Geldanlage nachhaltig ökonomisch zu tätigen.

Der Bedeutung entsprechend werden gesetzliche Anforderungen zu der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Anlageberatung angewendet. Für die Finanzberatung beinhalten diese Anforderungen mittlerweile die Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen und auch detaillierter den Mindestanteil der jeweiligen Merkmale, die Kundinnen und Kunden

berücksichtigt haben möchten. Alle Angaben, sowohl die der Kundinnen und Kunden als auch die Herstellerangaben zum Zielmarkt, werden in der Geeignetheitserklärung dokumentiert. Die beschriebenen Maßnahmen bedeuteten eine Integration von Nachhaltigkeitsaspekten und Nachhaltigkeitskriterien in die bestehenden Prozesse. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden daher in 2022 umfangreich geschult, um im Umgang mit den neuen Anforderungen sicher zu sein.

In unserer „Product Governance“ berücksichtigen wir die Nachhaltigkeitskriterien unserer Produkte. Darüber hinaus ergeben sich aus den Maßnahmen Pflichten für institutionelle Anleger und Vermögensverwalter, die Vorgaben zur Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten in Investitionsentscheidungs- oder Anlageberatungsprozessen sowie hinsichtlich Finanzprodukten beinhalten. Dabei müssen Vermögensverwalter, institutionelle Investoren und Wertpapierfirmen angeben, wie sie Nachhaltigkeitsfaktoren in ihren Investitionsentscheidungen berücksichtigen und in welchem Maße.

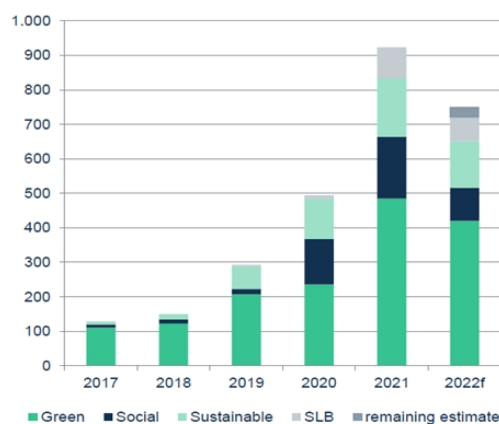
Seit 2022 bieten wir neben unserer exklusiven, einzeltitelbasierten Vermögensverwaltung „Wuppertal Premium Invest“ mit „Wuppertal Smart Invest“ die Möglichkeit der Investition in eine digitale Vermögensverwaltung an. Beide Vermögensverwaltungen beinhalten auch eine nachhaltige Variante der Geldanlage. Diese wurde bei Wuppertal Premium Invest seit 2021 von 55 % Kundinnen und Kunden gewählt. Bei Wuppertal Smart Invest entschieden sich seit der Einführung 2022 40 % unserer Kundinnen und Kunden für ein nachhaltiges Portfolio. Auch unsere weiteren Produktempfehlungen beinhalten überwiegend nachhaltige Anlagelösungen. Unser Produktangebot umfasst viele individuelle und nachhaltige Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden, die den Wunsch haben, nachhaltig zu investieren. Bei der Auswahl unserer Produktempfehlungen haben wir uns bewusst für Anlagelösungen entschieden, die mit definierten Nachhaltigkeitskriterien und Ausschlusskriterien nachvollziehbar und mit einem verbindlichen Regelwerk unterlegt sind. Um spezielle Nachhaltigkeitskriterien auf Kundenwunsch in der Anlageberatung berücksichtigen zu können, steht unseren Anlageberaterinnen und Anlageberatern eine Vielzahl an Anlagelösungen der DekaBank und ihrer Kooperationspartner zur Verfügung. Für unsere institutionellen Anleger ist das Thema Nachhaltigkeit auch von Bedeutung. Insbesondere die Anlegergruppe der Kirchen, gemeinnützigen Einrichtungen und auch Stiftungen hat in ihren Anlagerichtlinien i. d. R. festgelegt, dass ausschließlich oder überwiegend in nachhaltige Produkte investiert werden darf. Mit entsprechenden Anlagemöglichkeiten der DekaBank und weiteren Kooperationspartnern decken wir die Nachfrage unserer Kunden ab.

Die Absatzzahlen der nachhaltigen Anlagelösungen in unserer aktiven Produktpalette finden bei unseren Kundinnen und Kunden Anklang. Für das Jahr 2022 können wir erneut ein Absatzvolumen von rund 24,6 Millionen Euro (2021: 24,0 Mio. Euro) verzeichnen. Der Trend nach nachhaltigen Anlagelösungen setzt sich somit auch im Jahr 2022 fort. Seit 2022 bieten wir vermögensverwaltende Lösungen für alle unsere Kundinnen und Kunden an. Die nachhaltigen Varianten zeigen auch hier den Kundenwunsch nach nachhaltigen Anlagelösungen. Bei Wuppertal Premium Invest liegt der nachhaltige Anteil 2022 insgesamt bei 54 % und bei Wuppertal Smart Invest bei 40 % aller bestehenden Mandate.

Eigenanlage – Depot A:

Nachdem im Jahr 2021 das weltweite Emissionsvolumen von ESG-Anleihen einen neuen Höchststand erreicht hat, wurde der durchgängige Wachstumspfad im Jahr 2022 verlassen. Begründet wird dies zum einen mit einer bisher nie da gewesenen Dynamik im Zinsanstieg über einen sehr kurzen Zeitraum sowie zum anderen mit den gegenwärtigen Krisen (Ukraine, Energie, Covid).

Emissionsvolumen der einzelnen Jahre
in Mrd. EUR



Quelle: Bloomberg, LBBW Research

In 2020 begab der Bund erstmals ein Grünes Bundeswertpapier. Nach der Emission der ersten 10-jährigen Grünen Bundesanleihe folgten die erste Grüne Bundesobligation sowie 2021 die erste 30-jährige und die zweite 10-jährige Bundesanleihe. Nach einem Emissionsvolumen von insgesamt 11,5 Mrd. Euro in 2020 sowie 12,5 Mrd. Euro in 2021 (jeweils rund 1 % des Jahresemissionsvolumens) werden 2022 Grüne Bundeswertpapiere im Volumen von 14,5 Mrd. Euro begeben. Die Rendite der grünen Bundeswertpapiere liegt jeweils unterhalb derer ihrer konventionellen Zwillingsanleihe (grüne Prämie). Die größten Emittenten kommen aus dem öffentlichen Sektor, wobei in Deutschland die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) noch vor dem Bund größter Green-Bond-Emittent ist. In Deutschland übersteigt die Nachfrage nach grünen Anleihen das inländische Angebot deutlich. Wir haben in diesem Jahr, aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen, an den Kapitalmärkten nur ein geringes Anlagevolumen zu tätigen. Hierbei haben wir – wie in den Vorjahren – nur in Wertpapiere von bereits bestehenden Emittenten aus den Bereichen mit AAA bewerteter europäischer Hypothekenbanken und in Landesschatz-Anweisungen deutscher Bundesländer sowie deren Investitions- bzw. Förderbanken investiert.

Seit Beginn des Jahres 2021 besitzt die Stadtparkasse Wuppertal nur einen Masterfonds, der ausschließlich festverzinsliche Wertpapiere managt. Der praktizierte Ansatz zur Integration von ESG-Kriterien basiert bereits auf den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI), die schon im Jahre 2010 unterzeichnet wurden.

Im Verlauf des Jahres 2021 wurde die Zielsetzung für die Einstufung des Spezialfonds nach Art. 8 der Offenlegungs-VO formuliert (= ESG-Strategie), um eine Nachhaltigkeitsstrategie des gesamten Treasuries der Stadtparkasse Wuppertal zu erreichen. Diese Strategie basiert auf festgelegten Ausschlusskriterien für alle Unternehmensanleihen sowohl aus dem Investmentgrade- als auch dem High-Yield-Bereich. Unternehmen mit einem Umsatzanteil von mehr als 5 % aus den Sektoren Adult Entertainment, Glücksspiel, Kohlegewinnung und –verstromung, Kernenergie, unkonventionelle Öl- und Gasgewinnung, Tabak, Waffen sowie die Herstellung von genetisch veränderten Organismen werden ausgeschlossen. Seit dem 01. Januar 2022 erfüllt der Spezialfonds diese Kriterien. Darüber hinaus besteht weiterhin ein regelmäßiger Gesprächskontakt mit dem Fondsmanager. Nachhaltigkeit ist hierbei regelmäßig einer der Gesprächspunkte mit der Zielsetzung der Umsetzung der neuesten Anforderungen für ein nachhaltiges Anlegen.

Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft:

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Stadtparkasse Wuppertal von zentraler Bedeutung; dies wird durch die Aufnahme in die Beratungsstrategie nochmals unterstrichen. Im Rahmen der Beratungsgespräche mit unseren Kundinnen und Kunden thematisieren wir die drei Säulen der Nachhaltigkeit und legen im weiteren Verlauf den Fokus auf Investitionen und Optimierungen. Hierfür haben wir einen eigenen Fragebogen geschaffen, um mit unseren Kunden in den Dialog zu nachhaltigen Themenstellen inkl. Transformationsfinanzierungen zu kommen. Weiterhin sind wir in der Lage, durch die Interessen der Kundinnen und Kunden zielgerichtete Veranstaltungen anzubieten. Im ersten Quartal 2023 findet beispielsweise eine Veranstaltung zum Thema CO₂-Fußabdruck statt. Ziel ist es, durch die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden ein nachhaltiges Netzwerk aufzubauen.

Die Bereitstellung des ESG Score stellt uns im ersten Schritt nachhaltige Indikationen auf Branchenebene unserer gewerblichen Kunden zur Verfügung. Auf Basis der ermittelten Werte werden wir auch die Möglichkeit haben, unsere Kunden individuell und zielgerichtet zu den Themenstellungen zu beraten. Wir fordern weiterhin die Nachhaltigkeitsberichte unserer offenlegungspflichtigen Kundinnen und Kunden an und haben somit einen weiteren Kontaktpunkt geschaffen, um über Nachhaltigkeit ins Gespräch zu kommen.

Im Jahr 2022 haben wir die Fördermittelberatung neu gestaltet, um eine zentrale Anlaufstelle für Beratung und nachhaltige Produkte zu schaffen. Bereits heute begleiten wir eine Vielzahl unserer Kundinnen und Kunden mit Förderkrediten der KfW, z. B. in den Bereichen Umweltschutz oder energieeffizientes Bauen und Sanieren. Neu ist, dass wir grundsätzlich den Energieausweis unserer Kundinnen und Kunden bei Finanzierungsgesprächen anfordern und technisch hinterlegen. Diese Daten nutzen wir, um unsere Kundinnen und Kunden gezielt auf eventuelle Maßnahmen zur energetischen Sanierung inkl. der Fördermöglichkeiten anzusprechen.

Das „Besondere Behördenpostfach“ ist erfolgreich eingeführt worden und hat

zu einer Reduzierung des papiergebundenen Postausstausches mit Behörden geführt. Mit der Einführung der „Qualifizierten elektronischen Signatur“ ist es bereits heute möglich, unseren Kontoumsatzkredit komplett digital und ressourcenschonend abzuwickeln. Im Jahr 2023 planen wir die weitere Digitalisierung unserer Kreditprozesse, um unseren Kundinnen und Kunden einen modernen und nachhaltigen Vertriebsweg zur Verfügung zu stellen. Das Großprojekt der elektronischen Kreditakte ist im Jahr 2022 planmäßig gestartet. Im Rahmen des Projektes wird die grundsätzliche Digitalisierung von Prozessen bzw. Prozessschritten geprüft und umgesetzt.

Produkte zur Stärkung sozialer Eigenvorsorge:

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

Angaben in Millionen Euro	2018	2019	2020	2021	2022
Wertungssumme Lebens- und Rentenversicherungen*	31,82	45,37	45,47	52,23	24,77
Wertungssumme Bausparen*	105,81	108,56	101,35	104,30	150,59

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

Innovationen:

Produkt- und vertriebsbezogene Innovationen werden in der Sparkassen-Finanzgruppe maßgeblich durch den DSGVO, den Deutschen Sparkassenverlag und die Finanz Informatik (FI) vorangetrieben. Einen internen Innovationsprozess, der unsere Nachhaltigkeitsleistung fördert, haben wir bislang nicht definiert. Allerdings haben unsere Mitarbeitenden über den Nachhaltigkeitsbotschafterkreis jederzeit die Möglichkeit, Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung in ihrem Bereich einzubringen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Alle Anlagen für das Depot A werden vor dem Kauf mit der Nachhaltigkeitsampel der Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug unter den bekannten vier Kriterien geprüft und mit Blick auf die Nachhaltigkeit als unkritisch bewertet:

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

Im Verlauf des Jahres 2022 haben wir die bestehenden Eigenanlagen im Depot-A-Bestand stets hinsichtlich der Kriterien der Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug überwacht. Aus dieser Überwachung ergab sich im September 2022 ein Impuls, zwei Wertpapiere aufgrund von Verstößen des Emittenten gegen Governance-Richtlinien neu zu bewerten. In der Folge wurden diese Papiere verkauft.

Weiterhin gilt, dass die einzelnen Wertpapiere grundsätzlich eine hohe Qualität haben. So befinden sich schon seit Jahren keine Unternehmensanleihen im Depot A der Stadtparkasse Wuppertal, wodurch generell eine niedrigere Wahrscheinlichkeit besteht, gegen Nachhaltigkeitskriterien zu verstoßen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Vor dem Hintergrund gegenwärtiger ökologischer Herausforderungen sind wir bestrebt, unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Ein Fokus lag 2022 auf der Reduktion der bezogenen und der von der Sparkasse ausgegebenen Printmedien. Da wir noch in der Umsetzung sind, erwarten wir Ergebnisse erst 2023. Unsere Mitarbeitenden halten wir dazu an, schonend mit den Ressourcen (z. B. Strom-, Wasserverbrauch sowie der Abfallproduktion) umzugehen, um so den ökologischen Fußabdruck klein zu halten. Im Rahmen der Verknappung von Energie setzt die Sparkasse die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen um, was auch zu einer Reduzierung im Energieverbrauch führen wird. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen und als gutes Beispiel für unsere Kundschaft voranzugehen, haben wir das gesetzte Ziel erreicht und uns klimaneutral gestellt. Wir verfolgen dabei die Grundsätze: Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren. Bereits durchgeführte oder noch geplante Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs, zur Steigerung der Ressourceneffizienz sowie zur Senkung der Treibhausgasemissionen werden in den Kriterien 12 „Ressourcenmanagement“ und 13 „Klimarelevante Emissionen“ näher erläutert.

Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen wird mithilfe des Kennzahlentools des VfU gemessen. Eine dazugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir haben schon im Jahr 2020 die Klimaneutralität unserer Geschäftstätigkeit erreicht und setzen diese in den folgenden Jahren weiter fort. Bei jeder Baumaßnahme prüfen wir konsequent die Umsetzung einer effizienten und nachhaltigen Anlagen- und Bautechnik. In der Materialbeschaffung wird zudem konsequent auf die Nachhaltigkeit der jeweiligen Produkte geachtet. Wir als Sparkasse sehen es als unsere Pflicht an, unseren gegenwärtigen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. So haben wir 2022 mit externer Hilfe eine Handlungsempfehlung zu Energieeinsparpotenzialen im Filialbestand erstellt, die wir ebenfalls in der Zukunft bei entsprechenden Maßnahmen beachten werden.

Eine konkrete und umfassende zeitliche Planung für weitere Ziele der Ressourceneffizienz und weiterer ökologischer Aspekte existiert derzeit nicht und ist zunächst nicht geplant. Es wurde bereits erläutert, dass das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie 2024 einen höheren Stellenwert erhält (s. Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“). Eine zugehörige Risikoanalyse existiert derzeit nicht, weil diese für uns als nichtproduzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

Weiterhin führen wir unsere Kundinnen und Kunden zur Nutzung von Online-Banking und der Nutzung des elektronischen Postfachs. Das führte zu einer weiteren Reduktion der Kontoausdrucke.

Verbrauch von Thermopapierblättern der Kontoauszugsdrucker:

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022
Blatt Thermopapier in Millionen	13,6	11,2	10,5	10,5	9,25
Veränderung zum Vorjahr in Prozent	-13,92 %	-17,65 %	-6,25 %	0	-11,92 %

2022 starteten wir die Maßnahme, unseren Papierverbrauch durch den verringerten Bezug und die verringerte Ausgabe von Printmedien weiter zu reduzieren. Die gesamte Menge des Papierverbrauches ist dem Leistungsindikator SRS-301-1 zu entnehmen.

Im Jahr 2019 haben wir ein Energieaudit durchgeführt. Daraus haben wir gelernt, dass 76 % unserer Heizenergie und 59 % unseres Stromes in der Hauptstelle verbraucht werden. Als erste Maßnahme haben wir daraufhin die Heizungsanlage in der Hauptstelle erneuert. In einigen Filialen wurden im Vergleich zum letzten Audit Steigerungen des Heizenergie- und Stromverbrauchs festgestellt. Die Gründe dafür werden von uns analysiert, um zukünftig möglichst eine Vermeidung anzustreben. Außerhalb der 2019er Audits gibt es keine weiteren Prüfprozesse zum Ressourcenverbrauch unserer Sparkasse. Das Energieaudit wird regelmäßig durchgeführt.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Jahr	Verbrauch in kg	Prozentuale Veränderung zum Vorjahr
2019	46.945	- 16,54 %
2020	48.000	+ 2,25 %
2021	42.933	- 10,56 %
2022	37.815	- 11,92 %

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

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

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

	2019	2020	2021	2022
Heizenergie insgesamt in kWh	9.382.106	8.672.596	11.967.151	9.928.018
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	- 15,98	- 7,56	+ 37,99	- 17,03
davon Gas	1.753.173	1.745.912	2.549.260	1.980.670
davon Öl	361.200	374.954	613.834	505.000

Die folgende Tabelle zeigt den Stromverbrauch:

	2019	2020	2021	2022
Stromverbrauch in kWh	6.523.478	5.672.956	5.890.069	6.239.204
Prozentuale Entwicklung zum Vorjahr	- 7,87	- 13,04	+ 3,83	+ 5,92

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Um unseren Energieverbrauch zu senken, rufen wir alle Mitarbeitenden regelmäßig dazu auf, schonend mit den Ressourcen, hier insbesondere Elektrizität und Heizenergie, umzugehen. Daher haben wir uns 2021 zur Umsetzung der von der Energieagentur entwickelten Mission E entschieden. Die ersten Maßnahmen wurden zu Beginn 2022 umgesetzt. Das Ziel ist eine zweistellige Reduktion des Energieverbrauchs.

Zusätzlich tätigen wir regelmäßig Investitionen, um möglichst energieeffiziente Geräte und Gebäude zu betreiben.

Durch die Coronapandemie mussten wir zeitweise einige unserer Filialen schließen, was ebenfalls zu der oben beschriebenen Reduktion von Heizenergie und Stromverbrauch beigetragen hat. Dies ist natürlich nur ein temporärer Erfolg; daher prüfen wir laufend weitere Möglichkeiten zur Verringerung unseres Energieverbrauchs.

Wie durch Leistungsindikator GRI SRS-302-1 dargestellt, nähert sich der Verbrauch von Strom und elektrischer Energie wieder dem Niveau vor der Coronapandemie an. Eine nachhaltige Verringerung des Energieverbrauchs, konnte aufgrund des älteren Gebäudebestandes bisher noch nicht erreicht werden.

Die Verbräuche können derzeit nicht weitergehend analysiert werden. Hierfür fehlt es an Programmen bzw. Auswertungstools.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die folgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch im Jahresverlauf:

Angaben in m ³	2019	2020	2021	2022
Wasserverbrauch	21.000	22.000	19.470	19.000

In den Gebäuden unserer Hauptstelle werden circa 80,0 % der gesamten Wassermenge verbraucht. Hauptabnehmer sind:

- Großküche
- Sporträume
- Großkälteanlagen

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

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

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

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

Im Jahr 2022 sind rund 178,1 Tonnen Abfall angefallen. Davon wurden 65 % recycelt und 35 % verbrannt.

Angaben in Tonnen	2019	2020	2021	2022
Abfall	205,9	172,4	176,4	178,1

Folgende Abfallarten sind bei uns angefallen:

- Sperrmüll
- Papier- und Aktenvernichtung
- Gewerbemüll Hauptstelle
- Siedlungsabfälle Filialen
- Gelbe Tonne
- Speiseabfälle, Frittierfett/-öle
- Elektronikschrott
- Monitore
- Leuchtstoffröhren
- Verpackungen aus Glas
- Toner
- Biologisch belasteter Abfall durch die pandemische Lage
- Aufsaug- und Filtermaterialien

13. Klimarelevante Emissionen

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

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass jeglicher Energieeinsatz mit Umweltauswirkungen verbunden ist, ist mit externer Hilfe im Jahr 2022 eine Handlungsempfehlung zu Energieeinsparpotenzialen im Filialbestand erstellt worden, die nunmehr richtungsweisen sein soll. Bei Sanierungs- bzw. Modernisierungsarbeiten erfolgt die Betrachtung aller Gewerke, wie Wärme-, Kälte-, Klima- und Aufzugstechnik sowie Strom- und Lichtmanagement.

Die technischen Maßnahmen zur Optimierung der Energieeinsparungen im Überblick:

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

Die Klimabilanz wird mithilfe des VfU-Tools erstellt. Als Dienstleistungsunternehmen ist der Bezug von Energie unsere größte Emissionsquelle. Für die klimafreundliche Ausrichtung unserer Sparkasse ist es weiterhin notwendig und gesetzte Ziel, eigene Emissionen, wo es geht, zu vermeiden und kontinuierlich zu reduzieren, um die Kompensationen so gering wie möglich zu halten. Bei jeder ökologischen Maßnahme prüfen wir daher die Umsetzung einer möglichst emissionsarmen Technik. Konkrete Reduktionsziele existieren derzeit nicht, weil diese für uns als nichtproduzierendes Unternehmen von untergeordneter Bedeutung ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Category:	tons CO ₂ e 2019	tons CO ₂ e 2020	tons CO ₂ e 2021	tons CO ₂ e 2022
A) Brennstoffe:				
Erdgas	342	329	505	393
Heizöl EL	97	72	174	143
Wärmeproduktion aus eigener Wärme- Kraft-Kopplung	0	0	0	
Treibstoffe für Notstrom-Aggregate (Diesel)	13	13	13	13
Kohle	0	0	0	0
B) Treibstoffe:				
Benzin	27	20	20	20
Diesel	0	0	0	0
Erdgas (CNG)	0	0	0	0
Autogas (LPG)	0	0	0	0
C) Flüchtige Emissionen				
Kühlmittelverluste	0	0	0	0
Löschmittelverluste	0	0	0	0
Total Disclosure - 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions	480	434	713	570

Seit einigen Jahren wird das VfU Kennzahlen-Tool im Rahmen eines regelmäßigen Update Prozesses mit einem Intervall von 2-3 Jahren überarbeitet, um internationale Weiterentwicklungen von Umweltindikatorensystemen und Treibhausgas-Footprinting in das System zu integrieren. Das Indikatorensystem entspricht somit internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung. Seit 2022 steht eine aktualisierte Version des VfU Kennzahlenstandards zur Verfügung. Diese neue Version haben wir genutzt, und die Emissionen der Jahre 2020 und 2021 neu berechnet, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse herzustellen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Category:	tons CO ₂ e 2019	tons CO ₂ e 2020	tons CO
A) Aus Stromverbrauch – Location Based	3.409	2.469	2.450
B) Aus Stromverbrauch – Market Based	1.677	29	27
C) Aus Fernwärme	1.090	44	63
D) Aus Elektromobilität	-	-	
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)	4.499	2.513	
Total Disclosure - 305-2: Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)	2.768	73	

Seit einigen Jahren wird das VfU Kennzahlen-Tool im Rahmen eines regelmäßigen Update Prozesses mit einem Intervall von 2-3 Jahren überarbeitet, um internationale Weiterentwicklungen von Umweltindikatorensystemen und Treibhausgas-Footprinting in das System zu integrieren. Das Indikatorensystem entspricht somit internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung. Seit 2022 steht eine aktualisierte Version des VfU Kennzahlenstandards zur Verfügung. Diese neue Version haben wir genutzt, und die Emissionen der Jahre 2020 und 2021 neu berechnet, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse herzustellen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Category:	tons CO ₂ e 2019
Strom	218
Heizung	656
Verkehr	21
Papier	51
Wasser	15
Abfall	34
Total Disclosure - 305-3: Other indirect (Scope 3) GHG emissions	995

Seit einigen Jahren wird das VfU Kennzahlen-Tool im Rahmen eines regelmäßigen Update Prozesses mit einem Intervall von 2-3 Jahren überarbeitet, um internationale Weiterentwicklungen von Umweltindikatorensystemen und Treibhausgas-Footprinting in das System zu integrieren. Das Indikatorensystem entspricht somit internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung. Seit 2022 steht eine aktualisierte Version des VfU Kennzahlenstandards zur Verfügung. Diese neue Version haben wir genutzt, und die Emissionen der Jahre 2020 und 2021 neu berechnet, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse herzustellen.

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

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

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

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

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

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

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

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

Zur Erfüllung der Berichtspflichten hat der Deutsche Sparkassen- und Giroverband den MS-Excel-basierten „DSGV-Taxonomie-Rechner“ entwickelt, der auch in diesem Jahr eingesetzt wurde, um die berichtspflichtigen Kennzahlen in der Stadtparkasse Wuppertal zu erheben. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für die Kennzahlen folgende Werte ermittelt. Zur besseren Übersicht sind diese in der nachfolgenden Tabelle zusammengestellt:

Kennzahl	Beschreibung	Verpflichtende Angaben
1a	Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva	26,30 %
1b	Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva	73,70 %
2	Anteil von Vermögenswerten gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva	1,25 %
3	Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva	0,00 %
4	Anteil von Vermögenswerten gegenüber nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva	37,70 %
5	Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite an den gesamten Aktiva	11,13 %

Für die Ermittlung der Kennzahlen 1a) und 1b), welche sich auf die taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehungsweise die mit diesen Wirtschaftstätigkeiten verbundenen Vermögenswerte beziehen, wurde erneut eine auf MS-Excel basierende Berechnung – der sogenannte Taxonomie-Rechner des DSGV – durchgeführt. Die genannten Kennzahlen berücksichtigen die zweckgebundenen Forderungen gegenüber nationalen und ausländischen wirtschaftlich unselbstständigen natürlichen Personen. Für die Befüllung des DSGV-Taxonomie-Rechners wurden Daten der FINREP-Meldung herangezogen.

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

Der DSGV-Taxonomie-Rechner orientiert sich an Standardverwendungszwecksschlüsseln und an ausgewählten FINREP-Meldebögen sowie einer Liste von deutschen Unternehmen, die nach CSR-RUG berichtspflichtig sind. Die in diesen Informationsquellen hinterlegten Angaben dienen als Grundlage für die Bestimmung der verpflichtend zu berichtenden quantitativen Kennzahlen für das Berichtsjahr 2022.

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

Der Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtktiva beträgt 26,30 %.

Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtktiva beträgt 73,70 %. Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva. Der Anteil von Vermögenswerten gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva beträgt 1,25 %.

Der Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva beträgt 0 %.

Der Anteil von Vermögenswerten gegenüber nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva beträgt 37,70 %. Hierbei wird zunächst die Summe der Vermögenswerte gegenüber NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt. Diese lassen sich leichter identifizieren als die nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen. Danach wird die Vermögenswerte von NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen von den gesamten Vermögenswerten gegenüber allen Unternehmen abgezogen. Der Restbetrag wird durch die gesamten Aktiva geteilt. Die Bewertung der Berichtspflicht wird anhand relevanter Kriterien (u. a. Mitarbeiteranzahl, Umsatz, Bilanzsumme, LEI-Code) und vorhandener Daten durchgeführt.

Der Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite an den gesamten Aktiva beträgt 11,13 %.

Die Stadtparkasse Wuppertal verfügt über keine Handelsbestände.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsstrategie 2024. In unserem täglichen Handeln bekennen wir uns zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik sowie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit. Auch die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie) hat für uns eine sehr hohe Bedeutung. Für die Berichtsjahre 2021 und 2022 wurden mithilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners die wichtigsten Vermögenspositionen bez. der Taxonomiefähigkeit analysiert. Unsere Sparkasse wird die EU-Taxonomie-Verordnung künftig in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien beachten. Die Vermögenswerte werden auch künftig bez. ihrer Taxonomiekonformität analysiert.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, die ausschließlich national tätig ist, unterliegen wir dem TVöD Sparkassen, in dem Gehalt, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeitenden werden durch den Personalrat gesichert. Die Zielsetzung der Dienststelle und der Arbeitnehmervertretung ist eine vollumfängliche Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte. Die Rechte unserer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft werden durch die Mitglieder gewahrt und vertreten. Unsere Sparkasse soll eine attraktive Arbeitgeberin in der Region bleiben. Aus diesem Grund haben wir in unserer Geschäftsstrategie 2024 ein Handlungsfeld „Mitarbeitende“ definiert, das sich in die Themen „attraktive Arbeitsplätze“ und „erfolgreiche Mitarbeitende“ unterteilt. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeitnehmerbelange leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre. Dieser Strategieüberprüfungsprozess sieht vor, die strategische Relevanz aller Handlungsfelder zu prüfen, zu konkretisieren oder auch zu verändern. Im Jahr 2022 wurde die Geschäftsstrategie aktualisiert. Auch die Teilstrategien, wie zum Beispiel die Personalstrategie, wurden aktualisiert.

In unserer Sparkasse gibt es verschiedene Gremien, wie z. B. den Sicherheitsausschuss, den Arbeitsschutzausschuss und den Arbeitskreis Gesundheit. Aufgabe dieser Gremien ist es, über die Einhaltung rechtlicher Standards hinaus gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Darunter verstehen wir, die gesetzlichen Anforderungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit mindestens zu erfüllen. Durch Arbeitsplatzbegehungen vor Ort, die unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit mit unserem Betriebsarzt durchführt, stellen wir sicher, dass diese eingehalten und bei Bedarf auch übererfüllt werden. So gelingt es uns, individuelle Wünsche z. B. nach Headsets, höhenverstellbaren Schreibtischen etc. zum Teil möglich zu machen. Zwischen den Gremien findet ein wirksamer Austausch statt.

Aufgrund der Coronapandemie wurde bereits im Frühjahr 2020 eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung „Corona“ erstellt. Diese wurde seit November 2020 fortlaufend der aktuellen Situation angepasst. Hieraus wurden Maßnahmen abgeleitet, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen (z. B. die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln oder die Trennung von Teams). Um der durch die Krise bedingten Handlungsnotwendigkeit im Unternehmen gerecht zu werden, tagt der Sicherheitsausschuss weiterhin regelmäßig. Im Herbst 2022 wurden aufgrund der verstärkten Infektionslage erneut Regeln bezüglich anstehender Weihnachtsfeiern und einzuhaltender Abstände veröffentlicht; die neuen Regelungen leiten sich aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab.

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

-	Ziel-Wert	Ist-Wert per 31.12.
2019	4,0	3,7
2020	4,0	3,4
2021	4,0	3,6
2022	4,0	3,05

Die Befragungsergebnisse lassen sich nur bedingt mit den Vorjahren vergleichen, da die Teilnehmendenzahl geringer ausgefallen ist und die Befragung nicht im Gesamtbefragungsbogen eingebettet war, sondern losgelöst gestellt wurde. Das Ergebnis unterstreicht einmal mehr unser Vorgehen, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines in 2022 geschehenen Kulturentwicklungsprozesses „Innovation, gesunde und kompetente Mitarbeitende sind unsere Zukunft“ in Form von Workshops aktiv einzubinden und mit Ihnen gemeinsam zu erarbeiten, welche Maßnahmen zu einem besseren Befinden während der Arbeit führen und dazu beitragen, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Kompetenzentwicklung ermöglicht wird. Darüber hinaus ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden durch Mitarbeitendenwerkstätten, aktiv an Verbesserungen mitzuwirken, und erhöhen so ihre Einflussmöglichkeiten. Wir fördern ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten.

Der bereits 2017 implementierte Kreis der Nachhaltigkeits-Botschafterinnen und -Botschafter wurde fortgeführt. Dieser setzt sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Stabs- und Vertriebsseinheiten zusammen. So soll sichergestellt werden, dass alle Bereiche der Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet und weiterentwickelt werden. Über die Nachhaltigkeits-Botschafterinnen und -Botschafter der jeweiligen Organisationseinheit haben

auch alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Ideen zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Andersherum tragen die Botschafterinnen und Botschafter die in dem Kreis besprochenen Themen in ihre jeweiligen Organisationseinheiten. Mit dieser Vorgehensweise halten wir das Thema Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeitenden regelmäßig aktuell.

Bei der Auswahl unserer Dienstleister und Lieferanten achten wir verstärkt auf die dahinterstehenden Produkte und deren Herkunft sowie die dort geltenden Arbeitsbedingungen. Dazu haben wir Lieferantenrichtlinien und Konzepte zur Umsetzung erarbeitet (s. Kriterium 17 „Menschenrechte“), die im Jahr 2022 stringent umgesetzt wurden. Aus unserer Geschäftstätigkeit und unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen gehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte hervor. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung von Arbeitnehmerrechtsverletzungen sowie eine dazugehörige Risikoanalyse existieren derzeit nicht. Eine Umsetzung ist nicht angedacht, da wir aufgrund der umfangreichen soeben beschriebenen Maßnahmen keine Notwendigkeit dafür erkennen.

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 Migrantinnen 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. Da das Thema für uns eine wichtige Bedeutung hat, wurde im Jahr 2022 eine eigene Stelle als Gleichstellungsbeauftragte implementiert. Darüber hinaus wurde im Mai 2022 die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. In unserem Unternehmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung sowie mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft und religiöser Zugehörigkeit. Zudem sind alle Altersgruppen in der Belegschaft vertreten. Wie im Öffentlichen Dienst üblich, beachten wir in besonderem Maße die Chancengerechtigkeit. Kontrollorgane hierfür sind insbesondere der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung. In das Handlungsfeld „Mitarbeitende“ unserer Geschäftsstrategie 2024 sind

Aspekte zur Chancengerechtigkeit integriert. Alle Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung der Chancengerechtigkeit leiten sich daraus ab. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Konzept.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeitende wurde 2022 (wie in den Vorjahren) übertroffen. Um die Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu verbessern, wurde zwischen Vorstand, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Neben den gesetzlich verankerten Nachteilsausgleichen wurden hier sowohl die Zielgruppe als auch die freiwilligen Leistungen ausgeweitet. Zudem haben wir uns im Außenverhältnis durch die Zielvereinbarung „Barrierefreie Finanzdienstleistungen“ zur Umsetzung von Barrierefreiheit und des Inklusionsgedankens verpflichtet. Eine Verknüpfung zur Inklusionsvereinbarung wurde implementiert. Beide Vereinbarungen ergeben ein allumfassendes Gesamtpaket. Damit stehen wir klar im Gegensatz zu den allgemeinen Bestrebungen anderer vergleichbarer Arbeitgeber des Finanzsektors (Abbau Engagement im Bereich Ausbildung und Inklusion). Wie Sie den Kennzahlen entnehmen können, haben wir hier die Zielsetzung erreicht.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Körperliche, seelische und soziale sowie mentale Anforderungen werden möglichst so gestaltet, dass ein Einklang von Leistungsanforderungen und Leistungserfüllung entsteht. Mit der Einführung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements im Jahr 2007 werden bestehende und neue Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeitenden gebündelt. Seit 2010 besteht eine Grundsatzerklärung zum Gesundheitsmanagement. Diese wurde im Jahr 2021 erneut bestätigt. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements wird an einem Konzept gearbeitet, das gesunde Mitarbeitende als Ziel hat. Dazu hat im Jahr 2021 eine Mitarbeitendenbefragung stattgefunden, um Gründe für positives oder negatives Beanspruchungserleben aufzudecken und anschließend an Verbesserungen zu arbeiten. Die Befragungsergebnisse ermöglichen die Aktualisierung unserer Beurteilung psychischer Belastungen. Im Umgang mit den Ergebnissen finden intensive und umfangreiche Workshops mit allen Filialen und Abteilungen statt, um Verbesserungsideen in die Umsetzung zu bringen. Die Workshops werden professionell durch externe Expertise begleitet. Das betriebliche Gesundheitsmanagement setzt über das gesamte Jahr 2022 Themenschwerpunkte durch verschiedene Veranstaltungen und Workshops sowohl digital als auch in Präsenz. In den Themenfindungsprozess wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden. Zudem wurden Gesundheitsbotschafterinnen und Gesundheitsbotschafter implementiert, die das Thema Gesundheit in der Sparkasse präsenter gestalten werden.

Für uns ist die Gesundheit unserer Mitarbeitenden DIE Voraussetzung für Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und ein erfolgreiches und erfülltes 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die gleichen Tätigkeiten gleich vergütet. Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 63,7 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Ihr Anteil in der ersten und zweiten Führungsebene liegt aktuell bei 9,52 % (Vorjahr 13,6 %). Seit dem Jahr 2017 nehmen wir regelmäßig am sog. Cross-Mentoring-Programm des RSGV teil, das die bewusste, zielgerichtete Karriereunterstützung explizit von Frauen in Führungspositionen verfolgt. Hierdurch erhoffen wir uns einen steigenden Anteil von Frauen in Führungspositionen. Das Programm wird zukünftig intensiviert fortgesetzt.

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

- flexible Arbeitszeitmodelle
- ortsunabhängige Arbeit
- Familienservice
- betriebseigene Kinderbetreuung der unter 3-Jährigen

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

Während der Coronapandemie hat die Arbeitgeberin den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Optionen zur Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung angeboten. Zum einen können Mitarbeitende noch flexibler mit ihrem Arbeitszeitkonto agieren, und zum anderen können Urlaubstage hinzugekauft werden, um z. B. Kinder-/Angehörigenbetreuung zu realisieren. Coronabedingte Arbeitsfreistellungen werden individuell entschieden und berücksichtigen in einem hohen Maße die Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeberin. Ein Krisenkonzept ermöglichte es insgesamt ca. einem Drittel unserer Belegschaft, mobil zu arbeiten. So konnten persönliche Kontakte reduziert, Räume entzerrt und effizientes Arbeiten auch im Fall einer Krisenverschärfung ermöglicht werden. Im Rahmen der Krisenkonzeption haben wir circa 490 Mitarbeitenden das mobile Arbeiten ermöglicht. Darüber hinaus entfallen die Wege zur Arbeit. Im Jahr 2021 haben wir die Krisenkonzeption in eine Normalkonzeption überführt und ermöglichen es so geeigneten Mitarbeitenden, dauerhaft ortsunabhängig zu arbeiten. Dadurch konnten wir auch im Jahr 2022 weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das

mobile Arbeiten ermöglichen.

Eine systematische Risikoanalyse für das Kriterium „Chancengleichheit“ existiert nicht, da wir bisher hierfür keinen Bedarf gesehen haben. Dies wird fortlaufend von uns hinterfragt.

16. Qualifizierung

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

Insbesondere in der Personalstrategie werden die Ziele und Maßnahmen benannt, die uns darin unterstützen, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. Die Entwicklung unserer Personalstrategie 2024 leitet sich aus der Geschäftsstrategie 2024 der Sparkasse Wuppertal ab. Sie dient dazu, durch modernes und nachhaltiges Personalmanagement eine gute Entwicklung unserer Mitarbeitenden und richtige personalwirtschaftliche Maßnahmen im Sinne der Geschäftsstrategie umzusetzen. Dabei handelt es sich um eine dauerhafte und fortlaufende Zielsetzung, die nicht endet. Innovation sowie gesunde und kompetente Mitarbeitende sind unsere Zukunft. Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg und das Gesicht unserer Sparkasse. Der Auftrag, unsere Kunden zu versorgen, ist eine Aufgabe im Team, zu der jeder einzelne Mitarbeitende unseres Hauses einen Beitrag leistet. Deshalb will unsere Sparkasse passende Mitarbeitende gewinnen und die individuellen Kompetenzen jedes Einzelnen erkennen sowie funktionsbezogen entwickeln. Durch eine gesunde Arbeitswelt soll die Leistungsfähigkeit gesteigert und die Wirksamkeit unserer Zusammenarbeit kontinuierlich verbessert werden. Dabei messen wir unseren Führungskräften eine Schlüsselrolle bei, denn sie vermitteln allen Mitarbeitenden den Sinn und Zweck ihres Handelns. Ein gemeinsam getragenes Verständnis innerhalb der Führungskräfte über die Ziele der Strategie steht dabei genauso im Mittelpunkt wie die Übersetzung in unser tägliches Handeln. Denn nur, wenn unsere Mitarbeitenden den Sinn und Zweck ihrer Arbeit erkennen und sich mit den Zielen unserer Sparkasse identifizieren und ihre Arbeit folglich gerne und gut machen, sind sie erfolgreich.

In den Jahren 2020 – 2022 haben wir sämtliche Formate digitalisiert, sodass viele bestehende Weiterbildungen so gut wie möglich fortgeführt werden konnten. Die Einführung von Skype for Business für alle Mitarbeitenden ging damit einher. Die Arbeitsweise digitalisiert sich zunehmend. Sukzessiv werden Prozesse digitalisiert.

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

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

Eine systematische Risikoanalyse existiert bislang nicht, da wir bisher hierfür keinen Bedarf gesehen haben. Dies wird fortlaufend von uns hinterfragt. Einzelne Risiken, wie z. B. die Herausforderung einer notwendigen Qualifizierung unserer Mitarbeitenden aufgrund steigender regulatorischer Anforderungen in unserem Geschäftsfeld sowie den drohenden Fachkräftemangel, haben wir erkannt. Wir begegnen diesen Risiken durch regelmäßige Schulungen und Seminare der Beschäftigten, um sie in die Lage zu versetzen, ihre jeweiligen Tätigkeiten mit dem erforderlichen Fachwissen durchzuführen. Dabei lassen wir uns nicht von den quantitativen Zahlen lenken – die Qualität steht klar im Vordergrund. Wir haben persönliche Kompetenzen definiert, die unsere Mitarbeitenden brauchen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Die operative Anbindung dieses Kompetenzprofils dient in vielen Prozessen und Konzeptionen als Grundlage. Die operative Anbindung dieses Kompetenzprofils erfolgt sukzessive.

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 2022 wurden insgesamt drei Wege- und Arbeitsunfälle gemeldet. Die

Gesundheitsquote liegt zum 31.12.2022 bei 89,75 %. Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Kenntnisse über arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Mitarbeitenden haben wir nicht. Im Jahr 2020 wurde die Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistungen (Meldeblock) nach den Regeln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zentralisiert. Somit können wir erstmalig und ab sofort fortlaufend über die Anzahl berichten. Im Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis 27. Oktober 2022 gab es 48 Meldungen.

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

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

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

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

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. 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),
- Inklusionsvereinbarung
- Dienstvereinbarung Variable Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung Flexibilität der Arbeitszeit,
- Dienstvereinbarung gegen den Suchtmittelmissbrauch,
- Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten,
- Vereinbarung zur Betreuung Überfallbetroffener,
- Grundsatzklärung zum Gesundheitsmanagement der Stadtparkasse Wuppertal,
- Vereinbarung zur Unterstützung bei psychischen Belastungssituationen,
- Übertragung von Unternehmerpflichten.

Im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (ASA) werden die nötigen Regelungen über den Arbeitsschutzausschuss beschlossen, an dem ebenfalls die Arbeitnehmervertretung und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind. Die Sitzungen finden einmal im Quartal statt. Der ASA übernimmt eine überwiegend koordinierende Aufgabe. Wir beschäftigen sowohl einen eigenen Betriebsarzt als auch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese führen an allen Standorten regelmäßige Vor-Ort-Begehungen durch. Wie im Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben, finden hierzu regelmäßig Sitzungen statt. Für die (mobile) ergonomische Arbeitsplatzgestaltung steht unseren Mitarbeitenden ein Erklärvideo zur Verfügung. Der Arbeitskreis Gesundheit unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und der Schwerbehindertenvertretung koordiniert alle Maßnahmen. Die Personalressourcen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden dynamisch ausgebaut. Dadurch möchten wir die Partizipation unserer Mitarbeitenden erhöhen (z. B. Implementierung von Gesundheitsbotschaftern).

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

	2019	2020	2021	2022
Auszubildende (weiblich)	ca. 312 Stunden	ca. 358 Stunden	ca. 406 Stunden	ca. 289 Stunden
Auszubildende (männlich)	ca. 364 Stunden	ca. 309 Stunden	ca. 425 Stunden	ca. 278 Stunden
Mitarbeitende (weiblich)	ca. 11,5 Stunden	ca. 5 Stunden	ca. 8,5 Stunden	ca. 10,5 Stunden
Mitarbeitende (männlich)	ca. 18,5 Stunden	ca. 6,5 Stunden	ca. 10,5 Stunden	ca. 17 Stunden

Um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu fördern, wurden im Zeitraum 01. Oktober 2021 bis 30. September 2022 insgesamt 167 Seminarangebote und Coachings von unseren Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Die Übernahmequote unserer Auszubildenden liegt 2022 bei 61,7 %. Von 47 Auszubildenden haben sieben bereits unser Übernahmeangebot angenommen, und 22 Übernahmegespräche stehen im ersten Quartal 2023 noch aus.

Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden wurden in der Zeit vom 31. Dezember 2021 bis zum 31. Dezember 2022 insgesamt 165 schriftliche Beurteilungen durchgeführt. Bei einer Zielgruppe von allen Mitarbeitenden bis 55 Jahre und ohne Auszubildende (diese erhalten alle drei Monate von ihrer Einsatzstelle eine Beurteilung) entspricht dies einer Quote von 23 %.

Durch eine regelmäßige Unterweisung unserer Mitarbeitenden stellen wir den Wissenstransfer zu folgenden Themen sicher:

- Inhalte der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) Kassen sowie des Notfallhandbuchs nach MaRisk sowie weiterer Kontrollvorschriften.
- Inhalte der Dienstweisung und der UVV „Grundsätze der Prävention“ sowie Inhalte der Richtlinien Bildschirmarbeitsplätze, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Geldwäschegesetz, Datenschutz und Informationssicherheit.

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

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

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

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

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

i. Geschlecht;

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

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

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

Neun Mitglieder sind älter als 50 Jahre (60,0 %). Derzeit ist kein ordentliches Verwaltungsratsmitglied unter 30 Jahre alt.

Am 31. Dezember 2022 hatten wir insgesamt 1.143 Mitarbeitende, die sich wie folgt aufteilen:

	Frauen	Männer
Anzahl Mitarbeitende	719	424
Altersgruppe unter 30	133	85
Altersgruppe 30 bis 50	252	137
Altersgruppe über 50	334	202
Erste Führungsebene (Vorstand)	0	3
Zweite Führungsebene	4 (21,05 %)	15
Dritte Führungsebene	29 (39,73 %)	44

Unsere Teilzeitquote liegt bei 36,4 %. Wir beschäftigen Mitarbeitende aus insgesamt 13 verschiedenen Nationalitäten und 115 Mitarbeitende mit einer angezeigten Schwerbehinderung. Im aktuellen Berichtszeitraum haben 100 Mitarbeitende an insgesamt 11.220 Kalendertagen Elternzeit oder anschließenden Sonderurlaub genommen. Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (ohne Azubis) beträgt 21,67 Jahre. 73 Kündigungen haben wir in diesem Jahr erhalten.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum Median der Jahresgesamtvergütung beträgt im Jahr 2022, ohne Berücksichtigung von Zuführungen zur Pensionskasse: 10,86:1

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

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

Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt geworden. Die Stadtparkasse Wuppertal hat eine Beauftragte gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benannt, die die Einhaltung des

Diskriminierungsverbots überwacht. Bisher mussten keine Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sind für uns sowohl im Betrieb als auch im Geschäft unserer Sparkasse Grundvoraussetzungen. Wir haben 2019 am Monitoring zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung teilgenommen und im Zuge dessen berichtet, wie wir unserer im NAP verankerten Sorgfaltspflicht nachkommen. Dies belegt auch das Ergebnis des imug Quick Check Nachhaltigkeit, der u. a. die ILO-Kernarbeitsnormen berücksichtigt. Details zum Ergebnis sind dem Leistungsindikator des Kriteriums 10 „Innovations- und Produktmanagement“ zu entnehmen.

Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Europäische Menschenrechtskonvention anerkennen und zudem die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation beachten. Seit Einführung des Mindestlohngesetzes zum 01. Januar 2015 legen wir überdies ein besonderes Augenmerk auf die Beachtung der geltenden Vorschriften dieses Gesetzes.

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

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

Darüber hinaus ist in der Stadtparkasse Wuppertal ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden implementiert. Es handelt sich um ein öffentliches Verfahren, zu dem alle potenziell betroffenen Stakeholder Zugang haben. Wenn das Anliegen abgelehnt oder nur teilweise gelöst werden konnte, hat der Betroffene die Möglichkeit, das Anliegen durch die übergeordnete Schlichtungsstelle des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands e. V. neutral bewerten zu lassen. Wir stellen sicher, dass der Mechanismus fair, transparent, ausgewogen und berechenbar ist, indem durch das dezentrale Beschwerdemanagement in allen Vertriebsseinheiten sowie durch das zentrale Qualitätsmanagement der Mechanismus für alle potenziellen Anspruchsgruppen transparent ist. Die Effektivität des Beschwerdemechanismus wird durch ein monatliches Reporting der vorliegenden Beschwerden und Lobe überprüft. Für die Wiedergutmachung potenziell entstehender Schäden wird zwischen Schadensregulierung und kulanter Regelung unterschieden. Entstandene Schäden werden rechtlich geprüft und in Zusammenarbeit mit Juristen und Beratern bearbeitet und beantwortet. Der Umfang einer Wiedergutmachung aus Kulanz obliegt den jeweiligen Kompetenzträgern. Darüber hinaus geben wir unseren Kundinnen und Kunden Leistungsversprechen in Bezug auf Pünktlichkeit, Erreichbarkeit und Freundlichkeit. Halten wir unsere Versprechen nicht, erhält die Kundin oder der Kunde eine angemessene Entschädigung.

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

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte

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

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzklärung verabschiedet?

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

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

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

In der vom Vorstand festgelegten Geschäftsstrategie 2024 wird u. a. auch unsere soziale Verantwortung beschrieben und definiert. Das verantwortliche Verhalten und Wirtschaften unserer Sparkasse berücksichtigt auch menschenrechtliches Verhalten.

Seit 2018 existiert bei der Sparkasse eine „Ethikrichtlinie“, die unsere Lieferanten und Dienstleister von uns erhalten, mit der Bitte, diese zu unterzeichnen und sich zu unseren Grundsätzen zu bekennen. Dies haben wir weiter beibehalten. Die ILO-Kernarbeitsnormen werden darin weiterhin nicht explizit benannt. Um die Bedeutung dessen zu erhöhen, wurde bereits 2019 per Vorstandsbeschluss festgelegt, dass unsere Ethikrichtlinie fester Bestandteil aller Aufträge ist. Da es sich um eine Grundvoraussetzung für unsere Arbeit handelt, ist sie durch unsere Geschäftsführung verankert.

Die Stadtsparkasse Wuppertal ist ein örtlich agierendes Unternehmen. Tochterunternehmen und „Sub“-Standorte bestehen nicht.

Hieran hat sich im Vergleich zum Vorjahr nichts verändert.

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

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

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

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

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

Wir sind im Aufbau eines Registers, in dem die Lieferanten und Dienstleister aufgeführt sind, die unsere „Ethikrichtlinie“ unterzeichnet haben. Wir behalten uns grundsätzlich das Recht vor, die Umsetzung der vereinbarten ethischen Grundsätze zu prüfen.

Unsere bereits beschriebene soziale Verantwortung beinhaltet in unserem Verhalten gegenüber internen und externen Kundinnen und Kunden auch besonders schutzbedürftige Personengruppen. Die dafür bestehenden Kontrollmechanismen sind z. B. die Einhaltung von Personalvertretungsgesetzen, des AGG, des SGB IX oder die Zielvereinbarung zur Barrierefreiheit.

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

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

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

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

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

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

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

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Seit 2018 existiert bei der Sparkasse eine „Ethikrichtlinie“, die unsere Lieferanten und Dienstleister von uns erhalten, mit der Bitte, diese zu unterzeichnen und sich zu unseren Grundsätzen zu bekennen. Die ILO-Kernarbeitsnormen werden darin bislang nicht explizit benannt.

Wir halten uns grundsätzlich das Recht vor, die Umsetzung der vereinbarten ethischen Grundsätze zu prüfen.

Weitergehende Prozesse, Schulungen und Maßnahmen oder Konzepte zur Wiedergutmachung existieren nicht und sind derzeit nicht geplant. Fälle, in denen gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Jahr 2022 verstoßen wurde, sind uns nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Zu diesem Indikator können wir leider weiterhin keine verlässliche Angabe liefern. Die Rücklaufquote zur Erhebung der Verpflichtungserklärung ist zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir arbeiten weiter an einer Verbesserung des Systems und verpflichten zukünftig unsere Lieferanten und Dienstleister, uns zu bestätigen, dass sie die wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards einhalten (u. a. Menschenrechtsaspekte). Dies könnte sich in Zukunft - unter Beachtung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – eventuell ändern.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle 34 Filialen und insgesamt 58 Standorte befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland in der Stadt Wuppertal. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zu diesem Indikator können wir leider weiterhin keine verlässliche Angabe liefern. Die Rücklaufquote zur Erhebung der Verpflichtungserklärung ist zu gering, um eine valide Aussage treffen zu können. Wir arbeiten weiter an einer Verbesserung des Systems und verpflichten zukünftig unsere Lieferanten und Dienstleister, uns zu bestätigen, dass sie die wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards einhalten (u. a. Menschenrechtsaspekte). Dies könnte sich in Zukunft - unter Beachtung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – eventuell ändern.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette, die von der Stadtparkasse Wuppertal verursacht wurden, zu denen sie beigetragen hat

oder die mit unseren Aktivitäten, Angeboten oder Dienstleistungen als Folge unserer Beziehungen zu einem Lieferanten in Verbindung stehen, sind uns nicht bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Unsere Vision ist es, dass unsere Arbeit Wert schafft und Nutzen für die Gemeinschaft stiftet. Die mit unserem Gründungsauftrag und unserem sparkassenrechtlichen Unternehmenszweck verbundene primäre Mission ist die bestmögliche geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung. Darüber hinaus engagieren wir uns für alles, was das Leben in unserer Stadt gut und lebenswert macht. Diese Zielsetzung leitet sich aus unserem Gründungsgedanken und unserer Geschäftsstrategie ab und wird niemals abgeschlossen sein. Aus diesem Grund existieren hierfür keine Quantifizierung und kein Zeitplan. Die Geschäftsstrategie und Vision unserer Sparkasse legt der Vorstand fest. Eine Überarbeitung erfolgt alle drei Jahre. Der aktuelle Strategiezeitraum reicht bis in das Jahr 2024.

Über die Segmente Spenden und Sponsoring unterstützen wir jedes Jahr vielfältige gemeinnützige Vorhaben aus den Bereichen Soziales, Bildung, Kultur, Sport, Musik sowie Wissenschaft und Forschung. Durch die Errichtung der „Gemeinschaftsstiftung für Wuppertal“ und unserer lokalen Spendenplattform www.wirwunder.de/wuppertal verschaffen wir gemeinnützigen Institutionen Wuppertals einen weiteren Zugang zu Finanzierungsmitteln für ihre Projekte. Neben unseren eigenen Aktivitäten als Institution fördern und unterstützen wir dauerhaft das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Eine Vielzahl setzt sich bereits aktiv in ihrer Freizeit für Vereine und Projekte ein und packt tatkräftig mit an. Darüber hinaus liegt uns die ökonomische Bildung am Herzen. Hierzu haben wir vor vielen Jahren den sog. „SchulService“ ins Leben gerufen, der für Wuppertaler Schülerinnen und Schüler ein vielfältiges Angebot beinhaltet. Die Durchführung der Jugendsparwochen und des Weltspartages sowie die Begleitung des Planspiels Börse, des Rheinischen Schülerzeitungswettbewerbes und des Planspiels Deutscher Gründerpreis sind nur einige Beispiele für Aktivitäten und Veranstaltungen, die wir regelmäßig anbieten.

Im Jahr 2022 haben wir über das Jahr verteilt gut 600 Förderzusagen in einer

Gesamthöhe von über 4,5 Millionen Euro ausgesprochen. Aus diesem Grund werden wir 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 2024, den Wohlstand in unserer Stadt zu verbessern, kann nur über ein gut aufgestelltes und nachhaltiges Engagement gestärkt werden. Dazu gehört auch eine systematische Dokumentation des finanziellen Engagements unserer Sparkasse. Eine interne Prüfung findet darüber hinaus nicht statt.

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

Seit 2015 verfolgen wir das Ziel, Menschen mit Behinderung erreichbare Angebote bereitzustellen und bisherige Hindernisse abzuschießen. Aus diesem Grund haben wir die Zielvereinbarung „Barrierefreie Finanzdienstleistungen“ unterzeichnet. Folgende Maßnahmen wurden in dem Kontext bereits implementiert: Bewerbertraining für Förderschulen, Praktikumseinsätze für Menschen mit Behinderung, Gehörlosendolmetscher etc. Des Weiteren werden bei der Errichtung oder dem Umbau sparkasseneigener Gebäude barrierefreie Konzepte berücksichtigt. Praktisch sichtbar wird das z. B. bei der Umsetzung der Kundenversorgung im Bereich Elberfeld (Filiale Döppersberg, BargeldCenter, Haus der Beratung). Die Fertigstellung und Eröffnung am Döppersberg fanden im Juni 2022 statt. Nach der Unifiliale (2015) wurde die Filiale Döppersberg vom Beirat der Menschen mit Behinderung als barrierefrei/-arm abgenommen. Seit 2019 existiert in der Personalabteilung eine neue Stelle, die mit der Umsetzung der Barrierefreiheit in unserer Sparkasse beauftragt ist. „Barrierefreiheit“ ist Bestandteil der aktuellen Geschäftsstrategie 2024. Unseren Erfolg messen wir hierbei anhand des Ergebnisses der „10-Punkte-Checkliste zur Barrierefreiheit“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands (DSGV). Die Umsetzung der Maßnahmen lassen wir jährlich von den Partnerinnen und Partnern der Zielvereinbarung bewerten und reflektieren. Unsere Partner sind dabei z. B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), kirchliche Institutionen, Sozialverbände, Werkstätten für behinderte Menschen, Förderschulen, Vereine und Verbände der Gehandicapten oder Selbsthilfeorganisationen. Wir stellen so eine subjektive Qualitätssicherung durch die Vertreter der Betroffenen sicher. Die immer noch andauernde Pandemie hat die Interaktion mit den Partnern bestimmt. Die möglichen Aktionen in diesem Jahr wurden vom Beirat und den anderen assoziierten Partnern als sehr positiv wahrgenommen. Der Vorbildcharakter wurde ein weiteres Mal bestätigt. In diesem Jahr wurde die Zielvereinbarung für weitere fünf Jahre verlängert. Auch die Verlängerung wurde den Zielvereinbarungs-Registern zur Veröffentlichung gemeldet. Dies auch vor dem Hintergrund, dass wir das erste Kreditinstitut sind, das sich in das NRW-Zielvereinbarungsregister eingetragen hat

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

Jahr	Sollwert	Istwert
2019	65/100	67,5/100
2020	70/100	70/100
2021	72,5/100	72,5/100
2022	75/100	75/100

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Mit einer Summe von über 4,5 Millionen Euro haben wir im Jahr 2022 vielfältige gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt. Darüber hinaus schütten wir jährlich einen Teil unseres erwirtschafteten Jahresüberschusses (2021: gut 10,0 Millionen Euro) an unseren Träger, die Stadt Wuppertal, aus. Für 2021 betrug diese Ausschüttung nach Abzug von Steuern 2,5 Millionen Euro. Die Ausschüttung für das Jahr 2022 wird erst nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des

Lageberichtes Ende Juni 2023 festgelegt.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Wir als Sparkasse sind Mitglied im RSGV. Der RSGV zählt – wie die anderen regionalen Sparkassen und Giroverbände auch – zu den Trägern des DSGVO, der als Dachverband die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und damit auch die Interessen der Stadtparkasse Wuppertal in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahrnimmt.

Details zu unserer Compliance-Kultur werden in Kriterium 20 „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ erläutert. Ein gesondertes Konzept zur Verhinderung politischer Einflussnahme existiert nicht, da wir uns politisch neutral verhalten und grundsätzlich keine Spenden oder sonstigen Zuwendungen an Parteien, Politiker oder Regierungen tätigen. Risiken entstehen für uns somit nicht und müssen auch nicht regelmäßig analysiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Es wurden keine politischen Spenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die gewissenhafte Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art gehören zu den Grundprinzipien unserer Sparkasse. Als öffentlich-rechtliches Institut legen wir größten Wert auf integres Handeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Compliance-relevante Verstöße zu vermeiden und die Compliance-Kultur in der Stadtparkasse Wuppertal zu fördern und zu verbessern. Für die operative Umsetzung dieser Regelungen verfügen wir über ein Beauftragtenwesen. Zum Beauftragtenwesen gehören u. a. die folgenden Themenfelder:

- Datenschutz,
- Geldwäsche- und Fraud-Prävention,
- Wertpapier-Compliance,
- Informationssicherheit und Notfallmanagement,
- die Compliancefunktion nach MaRisk und
- ein fristgerecht eingerichtetes Hinweisgebersystem (Whistleblowing).

Die Beauftragten wachen darüber, dass die rechtlichen und internen Regelungen eingehalten werden. Des Weiteren unterstützen und beraten die Beauftragten den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Beauftragten berichten sowohl jährlich als auch anlassbezogen an den Vorstand. Die Informationen werden zusätzlich an die Interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet.

Wir besitzen interne Richtlinien und Anweisungen zu den vorgenannten Themen, die von allen Mitarbeitenden beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen in unserer Sparkasse gelebt werden. Für das Jahr 2022 erreichten wir so unser Ziel einer stabilen Compliance-Kultur, da uns keine Korruptionsfälle oder Bußgeldstrafen bekannt sind (s. nachfolgende Leistungsindikatoren).

Die Stadtparkasse Wuppertal überwacht intern Compliance-relevante Sachverhalte mittels einer jährlichen Gefährdungsanalyse gem. den MaRisk-Anforderungen. Dabei werden Compliance-Risiken in Bezug auf Verbraucherschutzvorgaben (im engeren und weiteren Sinne) sowie darüber hinausgehende gesetzliche Regelungen und Vorgaben, die von der Sparkasse einzuhalten sind, betrachtet. Die für die Sparkasse als wesentlich identifizierten Handlungsfelder stehen im Weiteren unter besonderer Beobachtung der Compliance-Funktion und werden einer laufenden Überwachung unterzogen. Es sind bislang keine

wesentlichen Risiken identifiziert, die sich negativ auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung auswirken und innerhalb der nicht finanziellen Berichterstattung offen gelegt werden müssten.

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 2022 insgesamt 35 Stück) in ihre Prüfung auf Korruptionsrisiken einbezogen. Für das Jahr 2022 existierten keine Compliance-relevanten Verstöße. Das Potenzial für Korruptionsvorfälle stufen wir intern als gering ein und gründen diese Einschätzung auf ein funktionsfähiges internes Kontrollsystem und die restriktiven gesetzlichen Vorgaben im Bankenwesen. Darüber hinaus existieren Dienstvereinbarungen hinsichtlich Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vergünstigungen/Zuwendungen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es ist kein Korruptionsfall bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

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