



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Sparkasse Essen

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Essen
Abteilung Vorstandsstab

Christian Britz

III. Hagen 43
45127 Essen
Deutschland

+49 201 1032778

+49 201 10383 2778

christian.britz@sparkasse-essen.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Essen mit Hauptsitz in der Essener Innenstadt wurde 1841 mit dem Ziel gegründet, breiten Bevölkerungsschichten Darlehensgeber und Ersparnishalter zu sein. Im Laufe der Jahrzehnte entwickelten sich mehr Bedarfe, die durch die Sparkassen aufgegriffen und ins Geschäftsmodell integriert wurden. Hierzu zählen unter anderem der Zahlungsverkehr, die Wertpapierberatung, -verwahrung und -anlage sowie die Begleitung ganzer Unternehmenszyklen von der Gründung bis zur Übergabe an die Nachfolgeneration.

Die Satzung der Anstalt des öffentlichen Rechts schreibt in §1 vor, dass sie dem Gemeinnutzen dient und die Gewinnerzielung nicht Hauptzweck der Geschäftstätigkeit ist. Der Träger der Sparkasse Essen ist die Stadt Essen, für deren Bürger sie in der Hauptsache Gelder herein- und Kreditmittel herausgibt. Zudem dienen Sparkassen der Wettbewerbsstärkung und Förderung finanzieller Eigenversorgung und Selbstverantwortung - insbesondere im Bereich der Jugend - aber auch in allen anderen Altersklassen und Bevölkerungsstrukturen.

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

Die Sparkasse Essen ist gemäß des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes berichtspflichtig und wendet in ihrer nicht-finanziellen Berichterstattung die 20 Kriterien des DNK sowie die 28 Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI SRS) an.

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.

"Gut für Essen" ist für uns nicht nur ein bundesweiter Werbeslogan der Sparkassen, sondern zeugt davon, welche Bedeutung eine Sparkasse für ihre Region haben kann. Essen ist als Stadt im Ruhrgebiet - wie viele andere Städte - vom Strukturwandel betroffen. Aus Steinkohle und Schwerindustrie kommend entwickelt sich die Stadt im Laufe der Zeit zum Hochschulstandort der Universität Essen-Duisburg, zur Kulturhauptstadt (2010) und insbesondere aber zu einer Dienstleistungsstadt in der Metropolregion Rhein-Ruhr. Wir als Sparkasse Essen tragen zu diesem Strukturwandel bei, fördern wir doch durch Spenden- und Sponsoringzahlungen, Unterstützung einer für den Nutzer kostenfreien Online-Spendenplattform (www.gut-für-essen.de), Ausschüttungen unserer sparkasseneigenen Stiftungen und natürlich unserer ursprünglichen Aufgabe der Versorgung der Region mit Kreditmitteln strukturellen Fortschritt und Weiterentwicklung. Wir begleiten Existenzgründer in den Frühphasen ihrer Entstehung, um insbesondere auch denen eine Chance zu geben, die den Strukturwandel Essens weiter vorantreiben.

Unsere Geschäftspolitik ist von Nachhaltigkeit geprägt, obwohl wir noch keine differenzierte Nachhaltigkeitsstrategie in unserem Hause manifestiert haben. Allerdings ist nachhaltiges und verantwortungsvolles Denken und Handeln allen Beteiligten bewusst: Als Arbeitgeber tragen wir für mehr als 1.300 Menschen Verantwortung. Als Ausbilder und Arbeitgeber können wir die Zukunft unserer Mitarbeitenden aktiv mitgestalten. Selbstverständlich gehört für uns daher ein chancengleiches und -gerechtes Aus- und Fortbildungssystem zur Grundlage unserer Arbeit. Wir sehen den Mitarbeiter nicht als "Aufgabenerfüller", sondern als förderungswürdigen Menschen, dem wir mit einer einheitlichen Führungskultur, einem ausgereiften Personalentwicklung-, Förderungs- und Weiterbildungssystem, mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mit einem betrieblichen Gesundheitswesen auf Augenhöhe begegnen. Wir investieren damit in die Zukunft nicht nur junger Menschen, sondern auch in die Zukunft der Sparkasse und damit wiederum in die Zukunft der Stadt - gut für Essen eben.

Bei der Berichterstattung orientieren wir uns an den Vorgaben des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, der die gesetzlichen Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes abbildet. Vor dem Hintergrund steigender Bedeutung nachhaltiger Geschäftstätigkeit haben wir uns dazu entschlossen, auf unsere Agenda für 2019 einen unter Einbindung aller Geschäftsbereiche entwickelten Maßnahmenkatalog zur Weiterentwicklung unserer Bemühungen im Bereich der Nachhaltigkeit anzustreben. Hierzu werden im Jahresverlauf unter Einbindung der Geschäftsleitung Gespräche zur weiteren Vorgehensweise, zur Notwendigkeit einer eindeutig definierten Nachhaltigkeitsstrategie und zu deren Umsetzung erfolgen. Damit möchten wir nicht nur eine reine

Formalie erfüllen, sondern Wegbereiter für die Zukunft sein, um nicht nur gut, sondern "nachhaltig für Essen" zu werden.

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.

Die Sparkasse Essen nutzt die Chance, die sich aus einer nachhaltigen Strategie bzw. aus nachhaltigen Leitsätzen ergeben bereits jetzt. Ziel unserer Geschäftstätigkeit ist die Versorgung der Menschen mit Bankdienstleistungen, die Weiterentwicklung der Region, die Verbesserung der Lebensqualität der Bevölkerung sowie die nachhaltige Wohlstandsentwicklung. Die Förderung nachhaltiger Entwicklung interpretieren wir als Aussage zum Kernmodell einer jeden Sparkasse: der öffentliche Auftrag für das Gemeinwohl.

Neben den globalen Aspekten wie dem Klimawandel und den damit verbundenen lokalen Folgen, sehen wir als regional verankertes Institut besonders lokale Aspekte als wesentlich an. Dabei sehen wir im demografischen Wandel und dem daraus folgenden Fachkräftemangel eine Herausforderung, der wir uns in der Zukunft stellen müssen. In der Finanzbranche liegt der Fokus aktuell auf drei wesentlichen Herausforderungen: Digitalisierung, Regulatorik und Niedrigzinsphase. In unserer Geschäftsstrategie und einem langfristig angelegten Strategieprozess haben wir dabei festgehalten, wie wir damit umgehen wollen. Ziel ist es, den Risiken eines Ertragsrückgangs bei gleichzeitig steigenden Kosten entgegenzuwirken. Ein zusätzlich geplanter Prozess zur Unternehmenskultur der Sparkasse Essen, bei dem der Fokus auf dem Mitarbeiterwohl liegt, befindet sich in der finalen Phase der Vorbereitung. Dabei wurden im Vorfeld die wichtigsten Kulturfelder in einer Umfrage unter der 2. Führungsebene auf der einen Seite und der gesamten Mitarbeiterschaft auf der anderen Seite herausgearbeitet. Ein finales Ergebnis dazu steht noch aus.

Ein wesentlicher Aspekt, der die nachhaltige Geschäftstätigkeit der Sparkasse Essen beeinflusst, ist die Struktur der Region, in der sie sich befindet. Essen liegt mitten im Ruhrgebiet. Jahrzehnte wurde das Stadtbild durch Zechen geprägt, heute sind es Hochhäuser vieler großer und bedeutender Konzernzentralen. Dennoch gilt Essen als die grünste Großstadt Nordrhein-Westfalens, was ihr 2017 den Titel "Grüne Hauptstadt Europas" einbrachte. Der Hochschulstandort Essen zieht zudem viele junge Leute nach Essen, die hier nicht nur studieren, sondern anschließend in einem der drei DAX- oder einem der vier MDAX-Unternehmen, die in Essen angesiedelt sind, arbeiten. Auch Gründer - insbesondere solche mit digitalen Wurzeln - zieht es nach Essen. In modernen Zentren wie dem ruhr:HUB und dem Camp.Essen arbeiten Start-ups und Unternehmen zusammen, um für die Zukunft aussichtsreiche und innovative Projekte zu entwickeln. Die Sparkasse Essen als Förderer etablierter wie auch junger Unternehmen unterhält zum ruhr:HUB ebenso eine Beziehung wie zum Camp.Essen und unterstützt diesen Austausch in besonderem Maße. Die Sparkasse Essen hat vor zwei Jahren für die Gesamtdauer von zunächst drei Jahren als personelle Unterstützung des Camp.Essen zwei Mitarbeiterinnen entsendet.

Wesentliche soziale oder ökologische Risiken aus der Umsetzung der genannten Aspekte sehen wir nicht. Um auch in Zukunft alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte erfassen zu können, wird die im laufenden Jahr zu erarbeitende Nachhaltigkeitsstrategie auch einen Analyseteil enthalten, anhand dessen die relevanten Thematiken identifiziert werden können.

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.

Grundsätzlich orientieren wir uns im Handeln an den Nachhaltigkeitsstandards unseres Dachverbandes, dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV). Die Sparkasse Essen soll gut gerüstet und stabil in die Zukunft schauen können und sich als Marktführerin positionieren. Dies gelingt nur, wenn wir die Herausforderungen von heute annehmen, damit wir gut gerüstet für die Zukunft sind.

Neben der betriebswirtschaftlichen Entwicklung steht insbesondere das Kundeninteresse im Fokus. Als Marktführerin ist es unsere Pflicht und Aufgabe, unsere Kunden ganzheitlich zu beraten und dort zu sein, wo sie sind. Das heißt unter anderem auch, sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen und die Kunden auf die Zukunft vorzubereiten, ohne persönliche Präferenzen dabei außer Acht zu lassen. Die Zeiten, in denen eine Überweisungsausführung mehrere Tage in Anspruch genommen hat sind längst vorbei und haben neuen Herausforderungen Platz gemacht, wie beispielsweise Zahlungen mittels Smartphone. Nur wenn die Sparkasse nah bei den Kunden ist und deren Wünsche, aber auch deren Ängste berücksichtigt, sie abholt und mit auf die Reise durch die digitale Landschaft nimmt, kann die Kundenbeziehung nachhaltig und langfristig gestaltet werden. Dies gelingt uns unter anderem durch die 1:1-Zuordnung unserer Kunden zu einem festen Ansprechpartner. Persönliche Betreuung stärkt das Vertrauensverhältnis und fördert eine individuelle Begleitung der Kunden in allen Lebensphasen. Dieses Ziel ist oberste Priorität in der Sparkasse Essen.

Eine weitere Zielgröße unseres Unternehmens ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Die Förderung von Zufriedenheit, Motivation und Identifikation mit der Sparkasse betrachten wir als nachhaltige Investition in die Zukunft. Familienfreundliche Personalpolitik, ein Frauenmentoring-Programm zur Förderung von Frauen in Führungspositionen oder diverse bedarfsorientierte und zielgerichtete Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ein weiterer Aspekt der nachhaltigen Arbeitsweise unserer Sparkasse ist die Verkleinerung des ökologischen Fußabdruckes. Dazu erheben wir relevante Wasser-, Energie-, Abfall- und Papierverbräuche, um eine kontrollierte Reduzierung unserer Gesamtressourcennutzung erreichen zu können. Über die strategische Verankerung des Themas hinaus wurden bislang keine expliziten operativen Ziele festgelegt. Mit der Durchführung des Nachhaltigkeitschecks im Jahr 2017 und der Erstellung der Entsprechenserklärung für die Jahre 2017 und 2018 haben wir uns einen Überblick über den Status Quo verschaffen

können. Für das laufende Jahr ist im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie geplant, quantifizierbare Ziele zur Erreichung unseres Zieles – der Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks – zu definieren.

Die genannten Ziele stehen für uns gleichrangig nebeneinander. Sie sind aus unserer Sicht Ausdruck des Selbstverständnisses der Sparkassen-Organisation und verbinden den wirtschaftlichen Erfolg mit sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Fragen. Ein direkter Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN) ist aktuell noch nicht gegeben.

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.

Die Tiefe der klassischen Wertschöpfung ist bei Kreditinstituten naturgemäß sehr gering. Den Großteil unserer Wertschöpfung erbringen wir als Sparkasse selbst. Die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Essen sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements haben wir im Jahr 2018 eine Wertschöpfung in Höhe von 110,7 Mio. € in unserem Geschäftsgebiet realisiert. Für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen haben wir 3,2 Mio. € zur Verfügung gestellt und 3,0 Mio. € aus dem Jahresüberschuss 2017 an unseren Träger, die Stadt Essen, ausgeschüttet. Darüber hinaus haben wir unser Eigenkapital erhöht.

Unser Geschäftsmodell beruht auf dem Engagement für die Gesellschaft und Wirtschaft der Stadt Essen. Ein schonender Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen ist für uns dabei eine Selbstverständlichkeit. Daher bemühen wir uns auch fortwährend um die Optimierung unserer Prozesse, indem wir nationale gesetzliche Normen und internationale Standards zum Umweltschutz, sowie die Nutzung umweltschonender Produkte auf unsere Agenda setzen. Unsere strategischen Entscheidungen werden unter Berücksichtigung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten getroffen.

Wir nutzen verfügbare Informationen über die Beachtung von Umwelt- und Sozialaspekten (z. B. Media Screening, Informationen von Fachabteilungen mit Kontakt zum Lieferanten) zur Früherkennung und Minimierung von ökologischen und sozialen Risiken im Rahmen unseres Lieferantenmanagements. Die Sparkasse Essen erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern sowie etwaigen Vorlieferanten die Einhaltung jeweils geltender Umwelt- und Sozialstandards und kommuniziert diese in jeder Vertragsverhandlung.

Das stetige Bemühen um die Optimierung der Verfahrensweisen in den betrieblichen Abläufen und der eingesetzten Technologien, die Verwendung umweltverträglicher Produkte, sowie die Beachtung der nationalen gesetzlichen Normen und internationalen Standards zum Umweltschutz sind Schwerpunkte unseres täglichen Handelns. Eine regelmäßige Überprüfung findet im Rahmen des laufenden Betriebes durch unsere Dienstleistersteuerung statt.

Unser Anliegen ist es, Nachhaltigkeitsaspekte auch im Kerngeschäft der Sparkasse Essen weiter zu verankern. Hierzu zählen neben dem Aktiv- und Passivgeschäft mit unseren Kunden auch die Eigenanlagen der Sparkasse. Bei der Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird auch dieser Bereich eine wichtige Rolle spielen, da wir der Überzeugung sind, dass dieses Thema maßgeschneidert für eine Sparkasse ist. Beispielsweise ist eine Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der UN-Entwicklungsziele ein Teilaspekt.

Als nicht produzierendes und ausschließlich regional tätiges Unternehmen sind uns keine sozialen oder ökologischen Risiken bekannt, die auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette bestehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als Sparkasse sind wir uns unserer Verantwortung für die Region bewusst. Grundsätzlich verankern wir unsere Ziele und Maßnahmen in der Geschäfts- und Risikostrategie, die jedes Jahr für die folgenden drei Jahre angepasst wird. In dieser Strategie ist bisher keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie verankert, die eine Verantwortlichkeit nach sich zieht. Die Gesamtausrichtung unseres Kreditinstitutes ist von Grund auf auf Nachhaltigkeit ausgerichtet, da sie die Gesamtregion mit ihren Bedarfen und Anforderungen stets im Blick hat. Die Verantwortung hierfür liegt damit in erster Linie formell beim Gesamtvorstand. Dies schließt aber nicht aus, dass sich jeder Bereich(-leiter) und die Mitarbeitenden sich ihrer Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften mit knappen Ressourcen wie Wasser, Papier und Energie bewusst sind. Die Einhaltung der Berichterstattungspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz überwacht und übernimmt die Abteilung Vorstandsstab. Diese übernimmt zudem die Koordination der operativen Steuerung zur Einholung von erforderlichen Informationen.

Um dennoch eine Nachhaltigkeitsstrategie und damit einhergehend eine personelle Verantwortung für das Thema zu schaffen, hat der Vorstand beschlossen, im ersten Halbjahr 2019 die Implementierung einer Strategie im Rahmen einer Vorstandssitzung voranzutreiben. Wir stellen uns vor, die Verantwortung an eine übergeordnete Stelle zu geben, mit der die Fachbereiche gemeinsam im Jahresverlauf zu diversen Themen eine Zielsetzung sowie die entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung und anschließender Kontrolle entwickeln.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Sparkasse Essen bekennt sich zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Wirtschaftlicher Erfolg auf allen Ebenen, soziale Verantwortung unseren Kunden und Mitarbeitern gegenüber sowie eine ökologische Verantwortung für unsere Umwelt schließen sich für uns nicht gegenseitig aus. Wir betrachten es als Selbstverständnis, den ökologischen Fußabdruck durch diverse Maßnahmen wie Reduzierung von Abfällen, Austausch und Stückzahlreduzierung von Druckern und klimaneutraler Postversand (siehe Rubrik "Umwelt") zu verkleinern. Einzelne operative Entscheidungen werden durch die Fachabteilungen in Abstimmung mit dem Vorstand getroffen. Regelmäßige, wöchentliche Jour-Fixe Termine zwischen Bereichsleitern und den entsprechenden dezernatsleitenden Vorständen ermöglichen den zeitnahen und konkreten Projekt-, Prozess- und Themenaustausch. So wird sichergestellt, dass aktuelle Themen ad hoc an die Entscheidungsträger herangetragen und erörtert werden können. Gleiches stellen wir uns auch zukünftig für einen Nachhaltigkeitsbeauftragten vor. Dieser sollte mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet werden, um in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen Regeln und Prozesse zu entwickeln, die nachhaltiges Handeln in unserem Hause legitimieren, umsetzbar und kontrollierbar machen. Gleichzeitig ist auch denkbar, ein nicht mehr genutztes Portal, die S-Ideenbörse, wieder aufleben zu lassen, damit jeder Mitarbeiter unabhängig von seiner Stellung in der Sparkasse Essen Ideen für eine nachhaltige Weiterentwicklung unseres Unternehmens beitragen kann.

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.

Seit dem Berichtsjahr 2017 berichten wir jährlich in der Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex über diverse Leistungsindikatoren, damit Nachhaltigkeit greifbar wird. Da wir bisher noch keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und niedergeschrieben haben, sind bisher wenig kontrollierbare Kriterien vorhanden. Was bisher gemessen und daher verglichen werden kann, sind folgende quantitative Kriterien:

- Stromverbrauch
- Wasserentnahme
- Heizungsverbrauch
- Papierverbrauch (u. a. Kopier- und Druckerpapier sowie Kontoauszugspapier)
- Abfallbilanz

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.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts sind unsere Aufgaben und Ziele gesetzlich- bzw. satzungsmäßig zugewiesen worden. In der Satzung der Sparkasse Essen ist in §1 eindeutig festgelegt, dass die Erzielung von Gewinnen nicht Hauptzweck der Geschäftstätigkeit ist. In §2 des Sparkassengesetzes ist außerdem geregelt, was der öffentliche Auftrag der Sparkassen in Nordrhein-Westfalen beinhaltet. So stärken Sparkassen den Wettbewerb im Kreditgewerbe und fördern dabei die finanzielle Eigenvorsorge und Selbstverantwortung vornehmlich bei der Jugend, aber auch in allen sonstigen Altersgruppen und Strukturen der Bevölkerung. Bei der Erfüllung des öffentlichen Auftrages ist die Erzielung von Gewinnen nicht Hauptzweck der Unternehmensführung.

Neben dem Sparkassengesetz und der Satzung unserer Sparkasse richten wir unsere tägliche Arbeit am Corporate Governance Kodex (CGK) der Sparkasse Essen aus. Hier wird ein Standard für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung festgelegt und zudem sichergestellt, dass Transparenz und Kontrolle möglich sind. Im CGK werden Aufgaben und Verpflichtungen des Vorstandes und des Verwaltungsrates beschrieben. Die allgemeinen Dienstweisungen sind in unserem Hause in den sogenannten "Verbindlichen Verhaltensregeln für Mitarbeiter" niedergeschrieben. Die Sparkasse Essen lebt vom Vertrauen ihrer Kunden, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität der Sparkasse. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Führungskräfte und Mitarbeitende verhalten und ihre Fähigkeiten zum Nutzen unserer Kunden einsetzen. Die Verhaltensregeln der Sparkasse gelten für alle Mitarbeitenden und haben zum Ziel, Situationen vorzubeugen, die die Integrität der Sparkasse in Frage stellen könnten. Die mit diesem Kodex verbundenen Ziele können nur erreicht werden, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher ist jeder Mitarbeitende persönlich gefordert. Die Führungskräfte achten im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf, dass alle diesen Verhaltenskodex beachten. Beispielhaft sind folgende Punkte in den Verhaltensregeln aufgeführt:

- Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben und Pflichten unter persönlicher Verantwortung gewissenhaft zu erfüllen. Sie sollen nicht in Angelegenheiten mitwirken, in denen sie befangen sind.
- Die Sparkasse Essen toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft,

Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung.

- Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Kunden höflich, zuvorkommend, sorgfältig und schnell zu bedienen und Kundenaufträge zügig und sorgfältig zu bearbeiten. Die Kundenbedienungs hat grundsätzlich Vorrang vor der Erledigung sonstiger Arbeiten.
- Die Sparkasse Essen will sich nicht für illegale Zwecke missbrauchen lassen. Dies gilt für jegliches illegales Verhalten ihrer Kunden, Dritter, Vermittler, Mitarbeiter und Geschäftspartner der Sparkasse Essen. Zudem sieht sich die Sparkasse Essen dem internationalen Kampf gegen Geldwäsche und gegen Terrorismusfinanzierung verpflichtet und beachtet die geltenden Gesetze sowie aufsichtsrechtliche Vorgaben.

Neben den Verhaltensregeln regelt der Kodex die Vergabe von Zuwendungen für Mitarbeitende. Hier ist festgelegt, in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen Mitarbeiter Zuwendungen entgegennehmen dürfen. In ihrer Funktionen übernehmen Mitarbeiter der Sparkasse auch repräsentative Aufgaben für die Sparkasse Essen. In diesem Rahmen werden sie z. B. auch zu Veranstaltungen eingeladen, die zwar keinen unmittelbaren Bezug zur Geschäftstätigkeit eines Kreditinstitutes haben müssen, bei denen sie aber durch ihre Teilnahme ein unternehmerisches Interesse verfolgen wie die Dokumentation des gesellschaftlichen Engagements im wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, sportlichen und wissenschaftlichen Bereich.

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.

Die Vergütung der Mitarbeitenden der Sparkasse Essen richtet sich im Wesentlichen nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes mit Sonderteil für Sparkassen. Dienstkräfte, die ab der zweiten Führungsebene oder höher tätig sind (Bereichsleiter und Vorstände) werden außertariflich vergütet. Bei allen Mitarbeitenden setzt sich die Jahresvergütung aus einer Grundvergütung und einem variablen Teil zusammen. Die variablen Bestandteile des Gehaltes richten sich zum einen am Erfolg des Gesamthauses (Abhängigkeit vom Betriebsergebnis) und zum anderen an der persönlichen Leistung aus. Gemessen an der Grundvergütungshöhe ist der variable Teil der Vergütung unerheblich. Auch die Vorstandsmitglieder erhalten neben der Grundvergütung eine vom Unternehmenserfolg abhängige Zusatzvergütung. Diese ist in der Höhe festgelegt und darf max. 15 % des Grundgehaltes betragen. Hier wird der Empfehlung der nordrhein-westfälischen Sparkassen Folge geleistet.

Das Kontrollorgan der Sparkasse ist der Verwaltungsrat. Die Mitglieder, die zu einem Teil aus Ratsmitgliedern der Trägerstadt Essen, sachkundigen Bürgern und Mitarbeitervertretern bestehen, erhalten festgelegte Sitzungsgelder.

Die Vergütung aller ist bisher nicht an nachhaltigen Zielgrößen orientiert. Die variablen Mitarbeitervergütungen richten sich am wirtschaftlichen Unternehmenserfolg aus.

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.

a. Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Bezüge der Mitglieder

Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat:

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurde für ihre Tätigkeit in dem Aufsichtsgremium der Sparkasse Essen einschließlich seiner Ausschüsse (Bilanzprüfungsausschuss, Hauptausschuss, Risikoausschuss) ein Sitzungsgeld von 500,- EUR je Sitzung gezahlt. Für ihre Tätigkeit in den Kuratorien der Stiftungen der Sparkasse Essen (Alten-, Behinderten- und Jugendförderung der Stadtsparkasse Essen, Sportstiftung der Sparkasse Essen, Philharmonie-Stiftung der Sparkasse Essen) wurde den Mitgliedern des Verwaltungsrates ein Sitzungsgeld von 150,- EUR je Sitzung gezahlt. Außerdem erhalten die ordentlichen Mitglieder des Verwaltungsrates für die Tätigkeit im Verwaltungsrat einen Pauschalbetrag von 2,4 Tsd. EUR p. a. sowie für die Tätigkeit im Risikoausschuss einen Pauschalbetrag von 2,0 Tsd. EUR p. a. Erfolgsbezogene Anteile, Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung sowie Ansprüche bei

vorzeitiger oder regulärer Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht.

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien: 145,9 T€
- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz: werden nicht gezahlt
- iii. Abfindungen: Fehlanzeige
- iv. Rückforderungen: Fehlanzeige
- v. Altersversorgungsleistungen: Fehlanzeige

Vergütungspolitik Vorstand (laut letztem geprüften Jahresabschluss von 2018):

Für die Festlegung der Höhe und der Struktur der Bezüge der Vorstandsmitglieder ist der Verwaltungsrat zuständig. Dabei orientiert er sich an den Empfehlungen der nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbänden zu den Anstellungsbedingungen für Vorstandsmitglieder und Stellvertreter. Mit den Vorstandsmitgliedern bestehen auf fünf Jahre befristete Dienstverträge. Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung werden nicht gewährt. Neben den festen Bezügen (Grundgehalt und allgemeine Zulage von 15 % bzw. Jahresfestgehalt) kann den Mitgliedern des Vorstandes als variable Vergütung eine Leistungszulage von bis zu 15 % des Grundgehaltes bzw. 13,04 % des Jahresfestgehaltes gewährt werden.

- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien: 1.710,2 Tsd. EUR
 - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz: werden nicht gezahlt
 - iii. Abfindungen: Sofern der Vertrag eines Vorstandsmitgliedes nicht verlängert wird, wird eine Abfindung in Höhe eines Jahresgrundgehaltes gezahlt (ohne allgemeine Zulage und Leistungszulage), sofern die Nichtverlängerung nicht von ihm zu vertreten ist.
 - iv. Rückforderungen: Fehlanzeige
 - v. Altersversorgungsleistungen: Insgesamt belaufen sich die Pensionsrückstellungen der Vorstandsmitglieder inklusive der Zuführung für 2018 auf 6.524,3 T€.
- b. Für den Verwaltungsrat werden feste Sitzungsgelder, unabhängig von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien gezahlt.

*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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation im Verhältnis zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten kann nicht wiedergegeben werden, da die Sparkasse Essen als nicht bedeutendes Institut im Sinne des § 17 der Institutsvergütungsverordnung eingestuft wird und daher nicht verpflichtet ist, Angaben zur Vergütungspolitik zu veröffentlichen.

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.

Für uns als Sparkasse ist ein Dialog mit unseren Stakeholdern wichtig und gleichzeitig einfach zu managen: Eine Sparkasse ist tief in ihrer Region verwurzelt und weiß um die Bedürfnisse und Herausforderungen der in der Region lebenden Menschen. In den allermeisten Fällen begleiten wir unsere Kunden generationenübergreifend und erleben alle Phasen von der Kindheit und Ausbildung, der Karriere und Familienplanung bis hin zu Themen der Nachlassabwicklung. Wir sind nah am Kunden und pflegen den intensiven Austausch. So haben wir z. B. 2017 die 1:1-Betreuung unserer Kunden etabliert. Jeder Kunde hat damit einen festen Ansprechpartner, der ihm in allen Lebenslagen mit finanziellem Rat zur Seite steht.

Die Anspruchsgruppen einer Sparkasse ergeben sich zum einen aus der unternehmerischen Tätigkeit (Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, regionale Politik und Wirtschaft) und zum anderen aus der Rechtsform der öffentlich rechtlichen Anstalt (Träger und Öffentlichkeit). Ein separater Prozess zur Identifizierung der Anspruchsgruppen besteht nicht. Wir orientieren uns an den üblichen Stakeholdern einer Sparkasse. Dabei haben wir folgende Gruppen identifiziert:

- die Stadt Essen als Trägerin der Sparkasse,
- die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Essen, insbesondere natürlich unsere Kunden,
- die Essener Wirtschaft,
- Institutionen, die sich für die Weiterentwicklung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Essen einsetzen,
- in Essen ansässige oder in Essen wirkende gemeinnützige Organisationen,
- das Kontrollorgan der Sparkasse Essen: den Verwaltungsrat und
- nicht zuletzt die Mitarbeitenden der Sparkasse und ihrer Tochtergesellschaften.

Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern erfolgt auf unterschiedliche Weise:

Das Kontrollorgan einer Sparkasse ist der Verwaltungsrat. Er besteht in unserem Fall aus 15 Mitgliedern inklusive des Vorsitzenden, dem Oberbürgermeister des Trägers. Der Rat der Stadt wählt gem. § 8 Abs. 1 des Sparkassengesetzes Nordrhein-Westfalen (SpkG NRW) das dem Verwaltungsrat vorsitzende Mitglied und die übrigen Mitglieder. Das Gremium setzt sich gem. § 10 Abs. 2 SpkG NRW aus dem Vorsitzenden, neun weiteren sachkundigen Bürgern und fünf Dienstkräften der Sparkasse zusammen. In regelmäßigen Sitzungen, die in einem sechs- bis achtwöchigen Rhythmus stattfinden, bestimmt der Verwaltungsrat nach § 15 des SpkG NRW die Richtlinien der Geschäftspolitik und überwacht die Geschäftsführung. Ferner bestellt er Mitglieder des Vorstandes, stellt den Jahresabschluss fest und macht Vorschläge über die Verwendung des Jahresüberschusses.

Einen weiteren wichtigen Kommunikationsschwerpunkt stellt der direkte Austausch mit unseren Kunden dar. Ein zentraler Bestandteil ist der Kontakt mit dem Kunden in einer unserer 38 Filialen. Doch auch über weitere Kanäle ist eine Kommunikationsaufnahme möglich: unsere Kunden erreichen uns selbstverständlich telefonisch, aber auch digital via E-Mail, Chats, Kontaktformulare auf unserer Homepage und der SparkassenApp und zukünftig auch per Videoberatung. Gebündelt wird die "digitale Kommunikation" in der 2018 neu eröffneten Medialen Filiale, der mitarbeiterstärksten der Sparkasse Essen. In der Medialen Filiale sind 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zeit von montags bis donnerstags von 9.00 Uhr bis 20.00 Uhr und freitags von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr per Telefon, Chat oder E-Mail erreichbar, um Kundenwünsche zu erfüllen.

Mithilfe des Sparkassenfinanzkonzeptes, welches wir mit über 32.000 unserer Kunden durchgeführt haben, ermöglichen unsere Filialmitarbeiter eine bedarfsgerechte und lebensphasenabhängige Beratung, aus der individuelle Finanzempfehlungen ausgesprochen werden. Auch in unseren Anlagegesprächen werden hohe qualitative Ansprüche erfüllt. Von strukturierten Anlagegesprächen profitierten 2018 über 3.600 Kunden. Ebenso gehen wir je nach Bedarf individuell auf die Vermögenslage in der Zukunft unserer Kunden ein: Mithilfe einer speziellen Altersvorsorgesoftware, die von über 1.200 unserer Kunden in Anspruch genommen wurde, können wir mögliche Rentenlücken identifizieren und durch individualisierte Produkte für Altersvorsorge diese minimieren bzw. schließen.

Unsere Beratungskompetenz hat dazu geführt, dass wir auch 2018 wieder das Siegel "Beste Bank" auf Basis der DIN SPEC 77222 tragen.

Im Kundenkontakt ist uns die Weitergabe von Impulsen, sei es Lob oder auch mal Kritik, besonders wichtig. Das Impulsmanagement der Sparkasse Essen erfasste im Jahr 2018 rund 290 Impulse unserer Kundinnen und Kunden. Die zentralisierte Stelle ermöglicht eine schnelle und individualisierte Beantwortung unserer Kundenanliegen und trägt teilweise dazu bei, dass Prozesse verändert und damit kundenfreundlicher gestaltet werden.

Neben der Kundenberatung treten wir mit dieser Stakeholdergruppe bei diversen Veranstaltungen in Kontakt. Im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit finden im Hause regelmäßige themen- und anlassbezogene Veranstaltungen statt. Insbesondere Veranstaltungen wie das Wertpapier- oder Sportforum sowie Veranstaltungen zu den Themen "Erben und Vererben" oder die jährlich stattfindende Immobilienmesse der Sparkasse Essen locken einen großen, interessierten Kundenkreis an.

Mit der Unterstützung von Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaften wie der Interessengemeinschaft Essener Wirtschaft e. V., der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft dem ruhr:HUB oder dem Camp Essen wirken wir aktiv an der Weiterentwicklung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Essen mit.

Bei allen unseren Aktivitäten und Beratungsleistungen stehen natürlich die Mitarbeitenden der Sparkasse Essen ebenfalls als Stakeholder im Fokus der Unternehmenskommunikation. Über ein unternehmenseigenes Intranet können tagesaktuell Informationen, Vertriebsanlässe und -impulse sowie anderweitige, für die Arbeit relevante Impulse weitergegeben werden. Zusätzlich zu Fortbildungsveranstaltungen und Trainings finden immer wieder Mitarbeiterversammlungen statt. Auch die wöchentlichen Jour-Fix Termine zwischen Vorständen und zweiter Führungsebene tragen dazu bei, dass eine direkte Informationsweitergabe kurzfristig stattfinden und durch alle Ebenen weitergegeben werden kann.

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.*

Die Sparkasse Essen und die Mehrzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Region fest verwurzelt. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements führen wir einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden sowie unserem Träger, der Stadt Essen, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgerinnen und Bürgern der Region. Hierdurch können wir uns noch besser auf die

Bedürfnisse und Wünsche der unterschiedlichen Anspruchsgruppen einstellen.

Alle Anspruchsgruppen sehen eine flächendeckende Präsenz der Sparkasse Essen und das Angebot von Finanzdienstleistungen für alle Kundengruppen als wesentlich an. Zudem werden von uns kundenorientiertes und faires Verhalten sowie die Förderung gemeinnütziger Einrichtungen und Vereine erwartet.

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.

Mit bedarfsgerechten Produkten fördern wir die Stabilität der regionalen Wirtschaft, die Standortentwicklung und die Infrastruktur ebenso wie die private Vermögensvorsorge.

Als Sparkasse Essen gehören wir dem Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) und darüber auf Bundesebene dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) an. Die Verbandsumlage finanziert die Verbände und trägt damit dazu bei, dass auf Verbandsebene neue Produkte und Prozesse entwickelt werden. Wie hoch der Teil der Umlage ist, die Innovationen und nachhaltige Ressourcenoptimierung fördert, kann nicht gefiltert werden. Die zentrale IT der Sparkassen, die Finanzinformatik (FI), die durch alle Sparkassen ebenfalls per Umlage finanziert wird, entwickelt sich ständig weiter mit dem Ziel des ressourcensparenden Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnik. Ein Kernaspekt, der so 2018 konkret umgesetzt wurde, ist der Einsatz von FI-gesteuerten Druckern und Kopierern. Durch den zentralen Anschluss an die FI können per "Ferndiagnose" einzelne Probleme systemseitig ohne den Einsatz von eigenen Mitarbeitern gelöst werden. Desweiteren bestellen die Drucker und Kopierer im Bedarfsfall eigenständig neue Toner. Dies führt dazu, dass die Bestellung nicht mehr in Mitarbeiterhand liegt und damit nur dann eine Bestellung erfolgt, wenn Toner benötigt wird. Eine Lagerhaltung entfällt somit. Ziel dieses Systems ist es, die Ressourcen dahingehend zu schonen, dass sie nur dann geordert werden, wenn sie wirklich erforderlich sind. Da der Einsatz dieser Druckkomponenten erst Ende 2018 erfolgt ist, kann bisher noch keine Aussage zur tatsächlichen Einsparung getroffen werden.

Damit jeder Mitarbeiter unabhängig von seiner Stellung in der Sparkasse Essen Ideen zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung unseres Unternehmens beitragen kann, ist es denkbar, ein nicht mehr genutztes Portal, die S-Ideenbörse, wieder aufleben zu lassen. Grundsätzlich freuen wir uns immer über Ideen und Anregungen. Gerade auf dem "kurzen Dienstweg" können so schnell Verbesserungen für Kunden, Mitarbeiter oder Prozesse realisiert werden. Daher ermuntern wir alle Mitarbeitenden, ihre Führungskraft oder den zuständigen Fachbereich direkt anzusprechen. Unabhängig davon prüfen wir laufend neue Ansätze aus der Sparkassen-Finanzgruppe, um Verbesserungsvorschläge und Impulse aufzunehmen und bewerten zu können.

Wie bereits in Kriterium 9 (Beteiligung von Anspruchsgruppen) erörtert, verfügt die Sparkasse Essen seit 2018 über eine moderne sog. Mediale Filiale. Hier können unsere Kunden dank Video-Legitimation fallabschließend Produkte abschließen, was unseren Kunden nicht nur Zeit, sondern auch Kraftstoffverbrauch für den Weg zur nächstgelegenen Filiale erspart.

Das Produkt "S-RechnungsService" unterstützt die Firmenkunden unserer Sparkasse bei der Digitalisierung von Rechnungen und anderer Dokumente zur Vermeidung von Papier und Versand. Auch in unserem Hause arbeiten wir stetig an der Papierreduzierung: Die größtenteils erfolgte Ablösung schriftlicher Kommunikation (u. a. Abrechnungen, Kontoauszüge, Weihnachtsgrüße) durch Ablage in das elektronische Postfach des Kunden spart Papier und Versandlogistik.

Die Sparkasse Essen bietet allen Kunden Zugang zu modernen Bankdienstleistungsprodukten. Neben dem Girokonto und Online Banking sind die Sparkassen Vorreiter für innovative Produkte und Dienstleistungen. Die SparkassenApp wird sowohl für iOS als auch für Android Betriebssysteme durch die Stiftung Warentest mit "gut" bewertet und schneidet mit diesem Ergebnis als beste Bankingapp ab. Mobile Zahlungsmöglichkeiten wie kwitt (=Zahlungen von Handy zu Handy), paydirekt und Handyzahlungen am Kassenterminal sind ebenfalls durch die Sparkassenfinanzgruppe möglich. Mit der Einführung des E-Safes ermöglichen wir unseren Kunden die Ablage wichtiger Dokumente in einer Art Cloud-Lösung, die über gesicherte Server, die ausschließlich innerhalb Deutschlands stehen. Mit einem der ersten Robo-Advisor, dem "bevestor", können sich unsere Kunden vollständig digital - inklusive Legitimationsprüfung- ein Depot verwalten lassen.

Ab 2019 ermöglicht die Sparkassen Finanzgruppe zudem durch den Legitimationsdienst "yes" eine weitere Schnittstelle, die dem Kunden das Online Shopping bei Drittanbietern erleichtert. Mit nur einem Klick können sich Nutzer schnell, einfach und rechtssicher im Netz identifizieren. Dazu leitet "yes" den Nutzer an seine Sparkasse weiter, wo der Kunde identifiziert wird.

Die Essener Bürger sind direkt von Dieselfahrverboten betroffen. So sollen weite Teile Essens sowie die Stadtautobahn A40 mit Fahrverbotszonen für Dieselfahrzeuge belegt werden. Als direkte Reaktion ist es der Sparkasse Essen gelungen, nur vier Tage nach Veröffentlichung im November 2018 ein Sonderkreditprogramm für Dieselfahrzeugfahrer aufzulegen: Betroffene KFZ-Nutzer profitieren hier durch besonders günstige Konditionen und können mit dieser "Finanzspritze" auf z. B. ein umweltfreundliches E-Fahrzeug umsteigen.

Auch im Bereich der Immobilienfinanzierung bieten wir zahlreiche KfW-Förderkredite für das energieeffiziente Bauen und Sanieren an.

Im Anlagebereich enthält die Empfehlungsliste der Sparkasse Essen für die Fondsanlage unserer Kunden u. a.:

- nachhaltige Renten- und Aktienfonds,
- Mikrofinanzfonds
- und offene Immobilienfonds mit einem hohen Anteil nachhaltiger Objekte ("green buildings").

Auf Kundenwunsch kann eine Individuelle Vermögensverwaltung ausschließlich mit nachhaltigen Finanzinstrumenten umgesetzt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Im Bereich der Finanzanlagen wird eine Auswahlprüfung nach positiven oder negativen Umwelt- bzw. sozialen Faktoren nicht prozentual gemessen.

Wir bieten unseren Kunden eine Vielzahl von Fonds über die DekaBank an. Diese setzt besonders hohe ethische und moralische Maßstäbe in ihrer Geldanlage, da sie einen Nachhaltigkeitsfilter setzt, der Ausschlusskriterien wie Verletzung der Umwelt, Rüstungsfinanzierung sowie Korruption und Lebensmittelspekulationen ausschließt.

Im Bereich der Eigenanlagen verlassen wir uns auf die Expertise der Handelspartner im Bereich von Nachhaltigkeitsaspekten. Im Rahmen der Fondsanlage werden nur Mandate an Kapitalverwaltungsgesellschaften vergeben, die selbst über ein umfangreiches Nachhaltigkeitsmanagement und über "Prime-Ratings" einer führenden Nachhaltigkeits-Ratingagentur verfügen.

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.

Für eine Sparkasse hat der Ressourcenverbrauch eher eine untergeordnete Bedeutung im Vergleich zu einem Industrieunternehmen. Somit sind auch die unmittelbaren Umwelteinwirkungen eher gering. Dennoch streben wir an, den ökologischen Fußabdruck unseres Institutes stetig zu reduzieren. Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung sei als Beispiel die Reduzierung des Papierverbrauches genannt.

Die Energieverbräuche werden z. B. im Rahmen eines Energieaudits nach DIN EN 16247-1 überprüft. Wir führen uns so bewusst die Verbräuche von Ressourcen vor Augen und erarbeiten Maßnahmen zur Reduzierung. Diese Aktivitäten zur Ressourcenschonung werden wir fortführen und weiter optimieren. Welche Maßnahmen das Haus bereits umgesetzt hat, ist in Kriterium 12 zum Thema Ressourcenmanagement nachzulesen.

Wir erheben für unsere Geschäftstätigkeit relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Diese sind: Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Papierverbrauch und Abfallbilanz.

Materialverbrauch

Kopierpapier: 10,3 Mio. Blatt (Vorjahr: 10,0 Mio. Blatt)

Im Jahr 2015 hatte der Kopierpapierverbrauch noch bei 11,7 Mio. Blatt gelegen. Daher streben wir an - trotz der durch ausgeweitete Dokumentationspflichten im Kundengeschäft steigenden Druckanforderungen - die begonnene Reduzierung in den kommenden Jahren konsequent weiterzuführen.

Wasserentnahme

Gesamtwasserentnahme: 11.064 m³*

Abfallentsorgung

Aktenvernichtung inklusive Papier und Pappe: 250 t (Vorjahr: 250 t)

Gemischte Siedlungsabfälle (Hausmüll): 95,3 t (Vorjahr: 110,3 t)

Reduktion um 13,6 % innerhalb eines Jahres

Elektronikschrott: 1,09 t (Vorjahr: 2,41 t)

Energieverbrauch

Strom: 8.664.004,0 kWh (Juli 2017 bis Juni 2018) (Vorjahreszeitraum: 9.401.931 kWh)

Der Stromverbrauch vom Zeitraum Juli 2018 bis Juni 2019 liegt noch nicht vor; dieser wird in der Entsprechenserklärung für das Jahr 2019 zu finden sein.

Heizung: 5.779.957 kWh*

Konkrete Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauches haben wir zuletzt im Energieaudit nach DIN EN 16247-1 im Jahr 2016 festgehalten. Der nächste turnusmäßige Energieaudit ist für das Jahr 2020 vorgesehen.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Essen keine Bedrohung oder Beeinträchtigung der Umwelt dar. Sie hat darüber hinaus keinerlei negative Auswirkung für den Standort. Aus diesen Gründen liegt kein explizites Konzept für Umweltbelange vor.

**Anmerkung zur Validität/ Aktualität der aufgelisteten Werte:*

Grundsätzlich stellen die vorgenannten Werte (kWh/ m³) "Orientierungswerte" bzw. "ungefähre Verbrauchswerte" dar. Eine exakte Feststellung des Verbrauchs Wasser/ Wärme bedingt die Möglichkeit der zweifelsfreien und verbraucherbezogenen Erfassung je sparkassengenutzter Einheit innerhalb eines Gebäudes mithilfe einer entsprechenden Messvorrichtung (direkter Zähler). Dies ist in einigen Fällen nicht möglich, insbesondere bei angemieteten Stellen sowie Objekten, die über Heizkostenverteiler abgerechnet werden. Ebenfalls erfolgt die Abrechnung oftmals nicht direkt mit den Versorgern und somit zeitnah nach dem Verbrauchsjahr, sondern über die - zeitversetzte - Nebenkostenabrechnung. Somit liegen die Werte zum Anforderungstichtag 31.12. teils noch nicht vor. Es muss auf 2017er Werte zurückgegriffen werden. Da in besagten Nebenkostenabrechnungen erstrangig Kosten und keine Verbräuche verteilt werden, erfolgt die Herleitung der Verbräuche anhand entstandener Kosten.

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.

Als Konsequenz des Energieaudits wurden bereits entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören u. a. die Erneuerung der Kältemaschine in unserer Zentrale, die Isolierung der Heizzentrale in unserem Rechenzentrum oder auch die Außendämmung vermieteter Objekte. Im Jahr 2018 wurden in unserer Zentrale drei weitere neue Kältemaschinen eingebaut, durch deren Energieeffizienz weiteres Einsparpotenzial beim Strom realisiert werden kann. Des Weiteren wurden vier neue Heizkessel (Brennwertgeräte) eingebaut, die eine Ersparnis von ca. 20 % Primärenergie (Gas und Öl) nach sich ziehen.

Zur Reduzierung des Energieverbrauchs wurden zudem die Leuchtmittel in den Bereichen, die dauerhaft beleuchtet sind (z. B. die Parkgarage und die Aufzugsräume in der Zentrale), durch LED-Technik ersetzt. Auch unsere Filialen werden nach und nach auf dieses energiesparende Verfahren umgestellt. Im Jahr 2015 wurde der Standarddruck zentral auf beidseitig umgestellt, um den Papierverbrauch zu reduzieren. Durch diese einzelne Maßnahme konnten 2017 bereits im Vergleich zu 2015 rund 1,7 Millionen Blatt Kopierpapier eingespart werden. Zusätzlich wurde im Jahr 2018 ein Projekt zur Optimierung der Infrastruktur der Drucker und Kopierer durchgeführt. Neben einer Reduzierung der Anzahl der Geräte bspw. durch eine Nutzung von kombinierten Geräten (Drucker, Kopierer, Scanner, Fax) stand dabei die Verringerung des Ressourcenverbrauchs im Fokus. So müssen die Toner nicht mehr bevorratet werden, sondern werden durch die Geräte automatisch bei unserem zentralen IT-Dienstleister bestellt und bedarfsgerecht geliefert. Die tatsächliche Auswirkung dieser Maßnahme lässt sich erst in den kommenden Jahren verlässlich messen.

Unseren Kundinnen und Kunden bieten wir ressourcenoptimierte Abrufmöglichkeiten der Kontoauszugserstellung an. Durch dieses Angebot konnten über 10 Millionen Blatt Kontoauszugspapier gegenüber 2015 vermieden werden. Durch den vermehrten Einsatz des Elektronischen Postfachs im Online Banking der Sparkasse sollen hier weitere Einsparpotenziale gehoben werden.

2015: 46,14 Mio. Blatt
2016: 36,42 Mio. Blatt
2017: 35,92 Mio. Blatt
2018: 35,85 Mio. Blatt

Der elektronische Abruf ist auch bei Kreditkarten- und Wertpapierabrechnungen möglich und trägt damit ebenso zu einer Reduzierung des Papierverbrauchs bei. Die eingesetzten Kopiergeräte der Marke Kyocera werden mit CO₂-neutralem Toner betrieben. Dadurch, dass der Hersteller zertifizierte Klimaprojekte fördert, verbessert sich auch die Klimabilanz der Sparkasse Essen.

Die Zustellung der Post erfolgt mittels des klimaneutralen Versandverfahrens der Deutschen Post AG, dem GoGreen Verfahren. Diese Variante ist CO₂-neutral, da CO₂-Emissionen im Rahmen der Logistik durch eine Kombination aus DHL-internen und -externen Initiativen und Projekten nach Vorgabe des Kyoto-Protokolls berechnet und ausgeglichen werden. Als weitere Maßnahme ist für das Jahr 2019 die Verwendung von Umschlägen aus Recycling-Papier im zentralen Postversand der Sparkasse Essen beschlossen worden. Neben dem Aspekt des Kostensparens liegt uns dabei auch das Umweltbewusstsein am Herzen. Bei einem kalkulierten Bedarf von 2,5 Mio. Umschlägen pro Jahr handelt es sich dabei um eine durchaus nennenswerte Maßnahme.

Durch eine Kooperation mit dem ortsansässigen Verkehrsbetrieb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vergünstigtes Firmenticket an. Mit dieser Vergünstigung fördern wir den Umstieg vom eigenen PKW auf öffentliche Verkehrsmittel, um so die Umwelt durch geringere CO₂-Ausstöße zu

schonen.

Quantifizierbare Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit werden zukünftig auf Basis der nun erstmalig ganzheitlich erhobenen Daten entwickelt.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sowie bei den von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken, die negative ökologische Auswirkungen haben. Der Verbrauch natürlicher Ressourcen spielt bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen naturgemäß eine untergeordnete Rolle. Dennoch sind wir uns bewusst, dass bspw. die Vergabe von Kreditmitteln indirekt auch ökologische Auswirkungen haben kann. Nicht immer liegt dies aber in unserem Einflussbereich. Eine dezidierte Risikoanalyse liegt nicht vor, weil dies für uns als Kreditinstitut - und damit als nicht-produzierendes Unternehmen - von untergeordneter Bedeutung ist.

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.

ii. Papier

	Kopierpapier	Kontoauszugspapier
2015	11,7 Mio. Blatt	46,14 Mio. Blatt
2016	11,3 Mio. Blatt	36,42 Mio. Blatt
2017	10,0 Mio. Blatt	35,92 Mio. Blatt
2018	10,3 Mio. Blatt	35,85 Mio. Blatt

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.

- c.
- i. Stromverbrauch: 8.664.004,0 kWh im Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2018
Im Vergleich zum Zeitraum Juli 2016 bis Juni 2017 ergibt sich somit eine Verringerung im Stromverbrauch um 737.927 kWh.
(Der Stromverbrauch für den Zeitraum Juli 2018 bis Juni 2019 liegt erst für die Entsprechenserklärung für das Jahr 2019 vor.)

- ii. Heizenergieverbrauch: 5.779.957 kWh

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ergibt sich somit eine Verringerung im Heizenergieverbrauch um 343.653 kWh.

Die gesamten gemessenen Energieverbräuche konnten somit um 1.081.580 kWh reduziert werden.

Die weiteren Faktoren werden nicht erhoben bzw. werden im Unternehmen nicht verbraucht.

*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.

Nachdem bereits im Vorjahr als Konsequenz aus dem letzten Energieaudit eine Erneuerung der Kältemaschinen, eine Isolierung der Heizzentrale im Rechenzentrum als auch Verbesserungen der Außendämmung stattgefunden haben, werden sukzessive weiterhin zur Reduzierung des Energieverbrauches die Leuchtmittel durch energiesparende LED-Leuchtmittel ersetzt. Insbesondere haben hier die dauerhaft beleuchteten Bereiche wie das Parkhaus in der Zentrale sowie die Aufzugsräume von den Maßnahmen profitiert.

Dank der stetigen Verbesserungen und Optimierungen unseres IT-Dienstleisters, der Finanzinformatik, können wir den Kunden weitreichende Mitteilungen bereits in das elektronische Postfach einstellen, um so deutliche Papiereinsparungen herbeizuführen. Beispielsweise werden seit 2018 Mitteilungen über nicht ausgeführte Zahlungsverkehrsaufträge wie Lastschriften oder Überweisungen nicht mehr per Post zugestellt, sondern bei vorhandenem E-Postfach in dieses eingestellt. Inwieweit sich der Papierverbrauch unseres Hauses durch diese Maßnahme reduziert hat, kann an dieser Stelle allerdings nicht gemessen werden.

Der Versand von Mitteilungen, die allerdings weiterhin ausgedruckt werden bzw. werden müssen, erfolgt über die Deutsche Post. Diese nutzt ein sogenanntes GoGreen-Verfahren, welches CO₂-neutral ist, Emissionen im Rahmen der Logistik durch eine Kombination aus DHL-internen und -externen Initiativen und Projekten nach Vorgaben des Kyoto-Protokolls berechnet und entsprechend ausgleicht. Für die Nutzung dieser Versandart wird uns jedes Jahr ein Zertifikat ausgestellt.

Weiterhin fördern wir für unsere Mitarbeiter die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Durch eine Kooperation mit dem ortsansässigen Verkehrsunternehmen haben sie die Möglichkeit, ein vergünstigtes Firmenticket zu erwerben. Des Weiteren werden die Mitarbeiter dazu angehalten, für Dienstreisen den Zug zu nutzen und nur bei unverhältnismäßigen Kosten oder Zeitaufwand auf das Auto bzw. als Ausnahmeregelung auf einen Linienflug umzusteigen.

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

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

- a. Wasserentnahme in m³: 11.064
-->Eine Aufschlüsselung nach Quellen wie Oberflächen- oder Meerwasser findet nicht statt.
- b. Bereiche mit Wasserstress sind nicht identifiziert.
- c. wird nicht erhoben
- d. Fehlanzeige

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

a. Gesamtgewicht gefährlicher Abfall in t:

- i. Wiederverwendung: 0,000
- ii. Recycling: 0,000
- iii. Kompostierung: 0,000
- iv. Rückgewinnung: 0,455
- v. Müllverbrennung: 0,000
- vi. Salzabwasserversenkung: 0,000
- vii. Mülldeponie: 0,000
- viii. Lagerung am Standort: 0,000
- ix. sonstiges --> chemisch physikalische Behandlung /CPB): 0,000
--> rohstoffliche Verwertung: 0,000

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfall in t:

- i. Wiederverwendung: 252,468
- ii. Recycling: 39,120
- iii. Kompostierung: 0,000
- iv. Rückgewinnung: 124,192
- v. Müllverbrennung: 95,330
- vi. Salzabwasserversenkung: 0,000
- vii. Mülldeponie: 0,000
- viii. Lagerung am Standort: 0,000
- ix. sonstiges --> chemisch physikalische Behandlung /CPB): 0,000
--> rohstoffliche Verwertung: 0,000

c. Die Abfallentsorgung wird durch diverse Dienstleister übernommen. Diese stellen im Jahresverlauf die erhobenen und abgerechneten Daten zur Verfügung.

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.

Die größten Emissionsquellen der Sparkasse Essen sind:

- Heizungen
- Stromverbrauch
- Dienstwagen
- Papierverbrauch

Zur Senkung des Emissionsausstoßes sind wie in Kriterium 12 beschrieben bereits einige Ziele erfasst worden. Bislang erfolgt keine Messung der Treibhausgas-Emissionen.

Aus dem Energieaudit (DIN EN 16247-1) haben wir Maßnahmen abgeleitet, um den ökologischen Fußabdruck der Sparkasse Essen stetig zu verringern. Als Beispiele zur Reduzierung seien auszugsweise folgende Maßnahmen genannt:

- Im Verhältnis zur Größe des Hauses betreiben wir einen Fuhrpark von weiterhin lediglich 14 Fahrzeugen. Zu diesen 14 Fahrzeugen zählen auch drei erdgasbetriebene Autos für die hausinterne Post- und Beleglogistik.
- Austausch der Kältemaschinen und der Brennwertgeräte in der Zentrale
- Sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED
- Austausch der Kopierer/Drucker bei gleichzeitiger Reduzierung des Gesamtbestandes sowie ressourcenschonender Nachbestellung von Tonern
- Umstellung des zentralen Postversands auf Umschläge aus Recyclingpapier

Strom wurde bisher nur aus Kostengesichtspunkten eingekauft. Bis einschließlich 2019 ist der Strom von der RWE AG und der Stadtwerke Essen AG als Energiemix erworben worden. Da sich die Zusammensetzung des Energiemixes ständig ändert, ist eine exakte Angabe der genutzten Stromtypen nicht möglich. Erneuerbare Energien können hier ebenso enthalten sein wie konventionelle Energieträger.

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.

Der Ausstoß von Treibhausgasen kann derzeit nicht ermittelt werden. Die eigentlich für das Jahr 2018 vorgesehene Implementierung verzögert sich aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen.

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.

Der Ausstoß von Treibhausgasen kann derzeit nicht ermittelt werden. Die eigentlich für das Jahr 2018 vorgesehene Implementierung verzögert sich aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen.

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.

Der Ausstoß von Treibhausgasen kann derzeit nicht ermittelt werden. Die eigentlich für das Jahr 2018 vorgesehene Implementierung verzögert sich aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen.

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.

Der Ausstoß von Treibhausgasen kann derzeit nicht ermittelt werden. Die eigentlich für das Jahr 2018 vorgesehene Implementierung verzögert sich

aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen.

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.

Wir sehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtigste Basis unseres Unternehmens für eine erfolgreiche Zukunft. Durch ihre qualifizierten und engagierten Leistungen legen sie den Grundstein für unsere Geschäftstätigkeit und den damit einhergehenden Erfolg der Sparkasse Essen.

Für alle Beschäftigten werden die Normen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) eingehalten. Wir legen als ausschließlich national tätiges Unternehmen unseren Fokus allerdings auf nationale Standards. So unterliegen Sparkassen als öffentlich-rechtliche Institute dem TVöD-Sparkassen, in dem u. a. Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Weitere Grundlagen bildet das Landespersonalvertretungsgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz. Die Einhaltung wird im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat sichergestellt. Die Vertretung der besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen wird von der gewählten Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen wahrgenommen.

Zusätzlich gibt es Dienstvereinbarungen, in denen Arbeitsbedingungen, betriebliche Sozialleistungen sowie Verhaltensrichtlinien und allgemeine Bestimmungen (z. B. zur Nutzung von Internet) geregelt sind. Über die aktuelle Dienstvereinbarung zur Zukunftssicherung hinaus, aus der sich der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2020 ergibt, hat der Vorstand auf einer Betriebsversammlung eine Ausweitung des Verzichts bis mindestens 2021 verkündet. Die Sparkasse Essen bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine tariflich geregelte zusätzliche Altersvorsorge durch eine Versicherung in der Rheinischen Zusatzversorgungskasse.

Für den Bereich „Personal“ ist der Vorstandsvorsitzende zuständig. Somit ist der Vorstand in die Personalangelegenheiten, die durch die Personalabteilung wahrgenommen bzw. umgesetzt werden, eingebunden.

Als gemeinwohlorientiertes Kreditinstitut legen wir auf enge und langfristige Kundenbeziehungen wert, genau so betrachten wir unser Verhältnis zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir sind ein verlässlicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber für fast 1.400 Arbeitnehmer. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Gewissheit und Sicherheit eines langfristigen Beschäftigungsverhältnisses, denn 100,0 % (Vorjahr: 99,76 %) der Arbeitsverträge sind unbefristet. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit beträgt fast 22 Jahre. Im Jahr 2018 feierten 58 Angestellte ihr 25-, 40- bzw. 45-jähriges Dienstjubiläum.

Die Arbeitnehmerinteressen werden durch einen 13-köpfigen Personalrat und eine fünfköpfige Jugend- und Auszubildendenvertretung gewahrt. Zusätzliche Unterstützung leisten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Schwerbehindertenvertreterin.

Durch ein umfangreiches Angebot an theoretischer und praktischer Aus- und Weiterbildung sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestens für ihre jeweiligen Aufgabengebiete qualifiziert. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten, z. B. durch Freistellungen oder die Gewährung von Sonderurlaubstagen.

Die Sparkasse hat keine Anhaltspunkte identifiziert, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten hindeuten. Angesichts der laufenden Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sämtliche Unternehmensprozesse halten wir eine gesonderte Beteiligung derer an unserem Nachhaltigkeitsmanagement nicht für notwendig.

Eine systematische Risikoanalyse haben wir nicht vorgenommen und sehen dafür derzeit auch keine Veranlassung, da die Anwendung des TVöD-S die Arbeitnehmerrechte über die Gesetzeslage hinaus stärkt. Ein Managementkonzept für den Schutz der Arbeitnehmerrechte liegt aus dem gleichen Grund nicht vor. Dementsprechend können im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten keine Ziele mit Zeitbezug erfasst werden, die intern geprüft werden.

15. Chancengerechtigkeit

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

Als Anstalt des öffentlichen Rechts sind wir an den gültigen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gebunden. Darauf basierend werden Frauen und Männer für die gleiche Tätigkeit selbstverständlich gleich vergütet. Den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, nach dem alle Menschen ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gleich behandelt werden, kommen wir umfassend nach. In die Geschäftsstrategie der Sparkasse Essen ist das Themenfeld "Mitarbeiter" integriert. Alle Maßnahmen und Chancen, die wir für unsere Mitarbeitenden ergreifen, leiten sich daraus ab. Die Geschäftsstrategie wird jährlich überarbeitet. Aus diesem Grund existiert kein gesondertes Managementkonzept, aus dem sich konkrete Zielsetzungen ableiten ließen.

In unserem Hause arbeiten Menschen aus 14 verschiedenen Nationen und diversen Religionen. Selbstverständlich werden bei uns alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, nichtsdestotrotz hat bei uns jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das Recht, sich im Zusammenhang mit empfundener Benachteiligung aufgrund der oben genannten Aspekte, an unsere Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertreterin zu wenden.

Die Gleichstellung umfasst auch das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Knapp 55 % der Belegschaft sind Frauen, von denen zwei in der zweiten Führungsebene arbeiten. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen wurde 2015 das Mentoring-Programm für Frauen initiiert. Ziel dieses Förderungsprogrammes ist es, Frauen innerhalb eines Jahres mit einem fest zugeordneten Mentor bzw. einer Mentorin fachbezogen und bezogen auf die Sozialkompetenz auf Führungspositionen vorzubereiten. Daneben wollen wir auch das Thema "Führung in Teilzeit" weiter vorantreiben, um eine verbesserte Chancengerechtigkeit für Eltern zu erreichen.

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, bietet die Sparkasse Essen diverse Möglichkeiten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Dazu gehören neben der (befristeten) Arbeitszeitreduzierung, passgenaue Regelungen zum Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz, variable Elternzeitmodelle sowie Beistand bei oder nach Krankheiten. Die Sparkasse Essen bietet außerdem Unterstützung bei der Suche nach einem wohnortnahen Kindergarten im Essener Stadtgebiet an. Dank derlei Angeboten wurde die Sparkasse Essen durch das Essener Bündnis für Familie bereits mehrfach als „familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet.

Teilzeitangebote werden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstärkt wahrgenommen; die Teilzeitquote liegt aktuell unverändert bei rund 27 %. Seit Jahren hat sich ein engagiertes Gesundheitsmanagement im Hause etabliert. Wir fördern aktiv den Sport durch unsere Betriebssportgemeinschaft, die aktuell 13 Sparten von Badminton bis Volleyball umfasst. Neben den sportlichen Aktivitäten wie der Betriebssportgemeinschaft, der Teilnahme an Laufevents wie dem Essener Firmenlauf oder der Beteiligung an der Aktion „Stadtradeln“ bietet die Sparkasse Essen auch ein institutionalisiertes Gesundheitsmanagement:

- Regelmäßige Aktionstage (Gesundheitstage, Darmkrebsvorsorge, Tag der Rückenfitness etc.)
- Gripeschutzimpfung durch den Betriebsarzt
- Blutspendetermine in der Zentrale (im Jahr 2019 erweitert zu einem "Blutspendetag" in der Kundenhalle der Zentrale in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz)
- Förderung gesunder Ernährung im Casino der Zentrale
- Vortragsveranstaltungen zum Thema Gesundheit
- Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz
- Zusammenarbeit mit einer Psychologin zur Förderung der psychischen Gesundheit
- Suchtprävention und -beratung

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.

Als nachhaltig agierendes Kreditinstitut haben wir die Risiken, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben - in erster Linie ein Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -, frühzeitig erkannt und daraufhin ein gut ausgereiftes Aus- und Fortbildungsprogramm entwickelt. Auch nach der Ausbildung haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin Zugang zu zahlreichen Weiterbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten - intern sowie extern. Dabei arbeiten wir mit der Sparkassenakademie NRW und weiteren Anbietern aus dem Sparkassensektor zusammen.

Intern haben die Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich über Personalentwicklungsseminare und die sich daraus ableitenden Potenzialaussagen (Führung, Verkauf, Spezialist) weiterzuentwickeln. In der zweiten Stufe der Personalentwicklungsseminare liegt der Fokus auf den zukünftigen Führungskräften unseres Hauses.

Um die Mitarbeitenden auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten, wurde das "Digitale Mentoring" ins Leben gerufen. Dabei arbeiten zwei Mitarbeitende - einer digital affin, der andere nicht - in Tandems zusammen. So können digital affine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Kenntnisse weitergeben und einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die digitale Fitness der Sparkassen-Mitarbeitenden zu verbessern.

Der hohe Qualitätsstandard unserer Leistungen beruht u. a. auf einem hohen Ausbildungsstand: Mehr als 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne die sich zurzeit in der Ausbildung befindenden Mitarbeitenden) haben eine Ausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann abgeschlossen. Darüber hinaus sind knapp 64 % der bankspezifisch beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergehend qualifiziert und haben eine spezialisierte oder generalistische Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen. Dazu gehören Studiengänge an der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe oder allgemeinen Universitäten, Fachlehrgänge an der Sparkassenakademie Nordrhein-Westfalen mit dem Studienziel Betriebswirt, Lehrgänge für Kunden- und Vermögensberater und viele weitere interne und externe Qualifikationen. Weitere 6,5 % der Mitarbeitenden befinden sich aktuell in einer Weiterbildungsmaßnahme.

Insgesamt wurden 2018 über 2.900 Weiterbildungstage durch unsere Mitarbeiter wahrgenommen. Zu den internen Weiterbildungen zählen fachliche Seminare für Privat- und Individualkundenbetreuer, für Führungskräfte und zielgruppenübergreifende Seminare ebenso wie Seminare für Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung. Insbesondere Auszubildenden-Verkaufstrainings, Bürobesprechungen, web-basierte Trainings, Trainings am Arbeitsplatz und Teamtrainings werden durch die Mitarbeiter in Anspruch genommen. Je nach Aktualität werden zielgruppenübergreifend auch themenspezifische web-based Trainings verpflichtend für alle Mitarbeiter abgehalten. Dazu zählt zum Beispiel die Schulung im Bereich der EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO, die ab Mai 2018 verpflichtend anzuwenden ist.

Dank dieses Engagements sind wir 2018 zum fünften Mal in Folge vom Magazin "Focus", dem Online-Netzwerk "Xing" und der Arbeitgeber-Plattform "kununu" als TOP-Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Bei einer vom Magazin "Focus Money" im Jahr 2017 durchgeführten Studie gehörte die Sparkasse Essen zu den besten Ausbildungsbetrieben in Deutschland.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur optimal qualifiziert sind, sondern auch möglichst gesund bleiben, bietet das Gesundheitsmanagement des Hauses viele Veranstaltungen rund um das Thema Gesundheit und Prävention an. Dazu gehören neben den sportlichen Aktivitäten der Betriebssportgemeinschaft auch Blutspendetermine in der Zentrale der Sparkasse Essen, Vorträge z. B. zur Raucherentwöhnung, gesunder Ernährung oder Entspannungstechniken.

Wie oben beschrieben bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diverse Möglichkeiten zur Qualifizierung. Aus diesem Grund sehen wir von einer konkreten Zielsetzung bezüglich der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassung an die demografische Entwicklung ab.

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.

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): 0
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 12
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: im Wesentlichen Prellungen und Stauchungen bei Wegeunfällen
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden. Auf Basis der Mitarbeiterkapazitäten und einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ergibt sich eine Anzahl von 40.856 Arbeitsstunden.

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

Es erfolgt keine Einzelauswertung, sondern ausschließlich die Auswertung über alle Angestellten in Punkt a.

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

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

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

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

Die Leiter der jeweiligen Organisationseinheiten der Sparkasse (Bereichsleiter, Abteilungsleiter, Filialleiter) haben jährliche Unterweisungen zum Arbeitsschutz sowie zum Brandschutz durchzuführen. Grundlage für die Unterweisungen sind die von den Beauftragten den Organisationseinheiten zur Verfügung gestellten Dokumente. Die jeweils aktuelle Version ist im Intranet der Sparkasse Essen hinterlegt und somit für alle Mitarbeitenden auch über die Unterweisungen hinaus jederzeit abrufbar. Die Unterweisungen sind jährlich, bspw. im Rahmen einer Bürobesprechung, durchzuführen. Der Leiter hat sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden der Organisationseinheit an dieser Unterweisung teilnehmen bzw. auf anderem Wege über die Inhalte informiert werden. Die Unterweisungen werden anschließend dokumentiert.

Gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung erfolgt bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit. Darüber hinaus muss sie mindestens einmal jährlich wiederholt werden. Sofern in einer OE aufgrund der Gefährdungsbeurteilung besondere Arbeitsschutzmaßnahmen gelten, werden die Mitarbeitenden hierüber ebenfalls unterwiesen.

Die genannten Regelungen gelten in gleicher Weise für Telearbeitsplätze (Home Office).

Den Organisationseinheiten steht mit dem Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und unterstützt die Leiter bei Bedarf bei den jährlichen Unterweisungen. Er hat darüber hinaus die Aktualität der Unterlagen sicherzustellen und überprüft die Durchführung der Unterweisungen durch jährliche Besuche in einzelnen Filialen und Organisationseinheiten.

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.

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen:

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht wird nicht erhoben. Die Weiterbildungen werden zudem in Tagen bemessen. Hier ergibt sich in Summe für das Jahr 2018: **2909,8 Weiterbildungstage**

Im Schnitt kann man also sagen, dass bei 1.354 Mitarbeitenden jeder Mitarbeiter 2,15 Tage Weiterbildungsmaßnahmen genießt.

Insgesamt werden folgende Teilnehmerstage für die Mitarbeiter erfasst:

- Interne fachliche Seminare für Privatkunden- und Individualkundenbetreuer sowie für Führungskräfte, Mitarbeiter in Stab und Marktfolge sowie zielgruppenübergreifend: **1.639,4 Tage**
- Seminare für Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung für Marktmitarbeiter, Führungskräfte, Assistenzen und Sekretariate und alle anderen Mitarbeitergruppen: **248,0 Tage**
- Sonstige Weiterbildungen (Verkaufstrainings, Coachings am Arbeitsplatz, Teamtraining, web-based Trainings): **655,4 Tage**
- Weiterbildungen innerhalb der Sparkassenorganisation (Kundenberaterlehrgänge, Fachlehrgänge für die Abschlüsse Sparkassen- und Bankbetriebswirt): **367,0 Tage**

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).

a. Kontrollorgan

Verwaltungsrat der Sparkasse Essen (15 Mitglieder)

i. Geschlecht

13 Männer und 2 Frauen; 86,7 % männlich und 13,3 % weiblich

ii. Altersgruppe

0 unter 30; 5 zwischen 30 und 50; 10 über 50

0 % unter 30; 33,3 % zwischen 30 und 50; 66,7 % über 50

b. Angestelltenkategorie

Vorstand der Sparkasse Essen (3 Mitglieder)

i. Geschlecht

3 Männer und 0 Frauen; 100,0 % männlich und 0,0 % weiblich

ii. Altersgruppe

0 unter 30; 1 zwischen 30 und 50; 2 über 50

0 % unter 30; 33,3 % zwischen 30 und 50; 66,7 % über 50

Mitarbeitende der 2. Führungsebene (18 Mitarbeitende)

i. Geschlecht

16 Männer und 2 Frauen; 88,9 % männlich und 11,1 % weiblich

ii. Altersgruppe

0 unter 30; 3 zwischen 30 und 50; 15 über 50

0 % unter 30; 16,7 % zwischen 30 und 50; 83,3 % über 50

Mitarbeitende insgesamt (1.354 Mitarbeitende)

i. Geschlecht

610 Männer und 744 Frauen; 45,0 % männlich und 55,0 % weiblich

ii. Altersgruppe

246 unter 30; 590 zwischen 30 und 50; 518 über 50

18,2 % unter 30; 43,6 % zwischen 30 und 50; 38,3 % über 50

(Abweichungen durch Rundungen möglich)

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.

Es wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

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.

Zu den Grundwerten und zum Selbstverständnis der Sparkasse Essen gehört die Achtung der Menschenrechte. Wir lehnen sowohl Zwangs- als auch Kinderarbeit ab und gehen keine Verträge mit Zulieferern oder Unternehmen ein, die nicht die gleichen Werte wahren. Aufgrund dieses Selbstverständnisses liegt ein eigenes Konzept nebst Risikoanalyse zu diesem Belang nicht vor. Als gemeinwohlorientiertes, öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und den deutschen Arbeitsgesetzen.

Wir achten darauf, dass unsere Zulieferer grundsätzlich regionale, mittelständische Unternehmen sind, die in vielen Fällen geschäftlich mit der Sparkasse Essen verbunden sind. In gleicher Weise vergeben wir Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleinere und mittlere Unternehmen. Bei Dienstleisterverträgen wie z. B. Reinigungsverträgen, Geld- und Werttransportverträgen sowie Entsorgungsverträgen lassen wir uns grundsätzlich die Einhaltung des Mindestlohngesetzes bestätigen.

Für unsere Mitarbeitenden gibt es keine wesentlichen Risiken, da sie durch den Tarifvertrag und in Deutschland geltende Rechte und Gesetze geschützt sind. Im Bereich Dienstleistungen beauftragen wir hauptsächlich regionale Anbieter. In Fällen, in denen dies nicht möglich ist, greifen wir auf nationale Anbieter zurück. Somit können keine Risiken identifiziert werden, da sich alle Dienstleister an die Rechtsnormen der Bundesrepublik Deutschland halten müssen.

Im Gegensatz zu international tätigen Großbanken führen wir pfändungssichere und Flüchtlingskonten: Damit setzen wir nach § 31 des Zahlungskontengesetzes die Zahlungskontenrichtlinie der EU um, nach der alle Verbraucher einschließlich Personen ohne festen Wohnsitz einen Rechtsanspruch auf Führung eines sog. Basiskontos haben.

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“.

Aufgrund der unter Kriterium 17 geschilderten Aspekte (bevorzugte Nutzung regionaler Dienstleister etc.) ist die Einarbeitung einer Menschenrechtsklausel in Verträge obsolet. Anbieter, bei denen die Achtung der Menschenrechte in Zweifel steht, kommen für uns nicht als Vertragspartner in Frage.

Zudem arbeiten wir - wie alle Sparkassen - eng mit vielen Unternehmen aus der Sparkassen-Finanzgruppe zusammen. Auch hier ist eine Achtung der Menschenrechte gewährleistet.

*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 Folgeabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unser Geschäftsgebiet beschränkt sich auf die Stadt Essen und die engere Umgebung. Standorte unserer Sparkasse befinden sich nur in Essen. Daher kann auf eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte sowie eine menschenrechtliche Folgeabschätzung verzichtet werden.

*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.

Eine Bewertung anhand sozialer Kriterien wird nicht durchgeführt. Wir streben eine Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten an, um die Wirtschaft in unserer Heimat zu unterstützen und auf lokales Know-how zurückgreifen zu können. Wir wissen, wie wichtig die kleinen und mittleren Unternehmen als Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor für unsere Stadt sind, und versuchen sie dadurch - ganz im Sinne des Regionalprinzips der Sparkassen - zu unterstützen.

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.

Wie unter Leistungsindikator GRI SRS-414-1 erwähnt, finden keine expliziten Prüfungen statt. Wir streben eine Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten an, um die Wirtschaft in unserer Heimat zu unterstützen und auf lokales Know-how zurückgreifen zu können. Wir wissen, wie wichtig die kleinen und mittleren Unternehmen als Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor für unsere Stadt sind, und versuchen sie dadurch - ganz im Sinne des Regionalprinzips der Sparkassen - zu unterstützen.

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.

Als regional tätiges Kreditinstitut übernehmen wir Verantwortung für unsere Region Essen und werden dem Kern unserer Geschäftstätigkeit durch die Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt gerecht. Unsere Aktivitäten für das Gemeinwesen sind vielfältig und reichen von der Förderung von Kunst und Kultur, über die Förderung des Sports bis zum Umweltschutz. Auch durch die Vergabe von Aufträgen an regionale Lieferanten und Dienstleister, als Arbeitgeber und Steuerzahler leisten wir unseren Beitrag zum Gemeinwesen und zur Weiterentwicklung unserer Region. Unsere Spenden- und Sponsoringpolitik sieht vor, durch die Förderung eine möglichst große Breitenwirkung zu erzielen.

Die vier rechtlich selbstständigen Stiftungen der Sparkasse Essen (Stiftung Alten-, Behinderten- und Jugendförderung der Sparkasse Essen, „Gut für Essen“ Stiftung der Sparkasse Essen, Sportstiftung der Sparkasse Essen und Philharmonie-Stiftung der Sparkasse Essen) verfügen über ein Stiftungskapital in Höhe von zusammen 7,27 Mio. €. Durch Ausschüttungen der Stiftungen konnten in 2018 fast eine halbe Million Euro zur Verfügung gestellt werden.

2018 hat die Sparkasse Essen folgende Beträge für das Gemeinwesen bereitgestellt:

- Spenden: 0,56 Mio. €
- PS-Zweckertrag: 0,95 Mio. € (aus PS Sparen und Gewinnen 2017)
- Sponsoring: 1,24 Mio. €
- Stiftungsbewilligungen: 0,47 Mio. €
- Ausschüttungen an den Träger: 3,01 Mio. €

Im Rahmen unseres sozialen Engagements fördern wir die Entwicklung der Region nicht nur mit finanziellen Mitteln, sondern auch mit persönlicher Tatkraft: Seit über zehn Jahren ist es Tradition, dass die Auszubildenden des ersten Lehrjahres gemeinsam mit und unter der Anleitung der ALEA GmbH einen Spielplatz für eine Schule oder Einrichtung bauen. So konnten bereits 12 Spielplätze im Essener Stadtgebiet neu gebaut werden. 2017 und 2018 wurden zwei der ersten so errichteten Spielplätze mit den Auszubildenden des ersten Lehrjahres renoviert und überarbeitet, damit die Qualität nachhaltig gesichert ist.

Zurzeit wird geprüft, inwiefern eine Suchmaschine mit "nachhaltigem" Hintergrund als Standard-Suchmaschine der Sparkasse Essen genutzt werden kann. Der Fokus liegt dabei auf der ökologisch inspirierten Suchmaschine Ecosia, die einen Anteil der Einnahmen aus den generierten Werbeklicks für Schutz und Aufforstung des Regenwaldes nutzt.

Die Unternehmensführung ist dadurch eingebunden, dass dieser Bereich dem Dezernat des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Für die Umsetzungen hat er eine Abteilung beauftragt.

Die Zielsetzung leitet sich aus unserem Gründungsgedanken und unserer Geschäftsstrategie ab und unterliegt einem ständigen Wandel. Aus diesem Grund existiert noch kein Managementkonzept für Sozialbelange, aus dem Quantifizierung oder ein Zeitplan hervorgeht. Es liegen keine Risiken vor, da zum Gemeinwesen ausschließlich ein positiver Beitrag geleistet wird.

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.

a.i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: 269,0 Mio. €
Erlöse: 269,0 Mio. €
darunter Zinserträge: 182,0 Mio. €
darunter laufende Erträge: 17,1 Mio. €
darunter Provisionserträge: 59,2 Mio. €
darunter Sonstige: 11,2 Mio. €

a.ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: 237,5 Mio. €
Betriebskosten: 43,4 Mio. €
Löhne und Leistungen für Angestellte: 86,8 Mio. €
Zahlungen an Kapitalgeber: 63,5 Mio. € (Zinsaufwand)
Steuern: 20,7 Mio. € (alle in Deutschland)
Sonstiger Aufwand: 23,5 Mio. € (Provisionsaufwand, Abschreibungen, Sonstiger betrieblicher Aufwand)

a.iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: 31,5 Mio. €

b. Alle Angaben beziehen sich auf Deutschland bzw. unser Geschäftsgebiet in Essen und Umgebung. Bedeutsame Unterschiede auf Marktebene liegen nicht vor.

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.

Die Sparkasse Essen gehört unmittelbar dem Rheinischen Sparkassen- und Giroverband an und darüber mittelbar auch dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. Gemäß Satzung des DSGV nimmt dieser die Förderung der gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder und der angeschlossenen Sparkassen durch Beratung, Erfahrungsaustausch und Unterstützung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und sonstigen Anordnungen wahr. Insbesondere obliegt dem DSGV die Gesamtvertretung der gemeinsamen Interessen bei Behörden und in der Öffentlichkeit.

Die Grundlagen des Sparkassenwesens werden durch den Gesetzgeber in Form des Sparkassengesetzes geregelt. Die Sparkasse Essen unterliegt neben den landesrechtlichen Bestimmungen zusätzlich den Regeln des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG), das in die Bundeskompetenz fällt.

Das Grundverständnis der Sparkasse Essen sieht vor, weder politische Positionen zu beziehen noch an Parteien bzw. an politische Vereinigungen zu spenden. Die Entscheidung und Beschlussfassung über die Vergabe von Mitteln der Sparkasse (Spenden, PS-Zweckertrag, Sponsoring) erfolgt unabhängig von politischer Einflussnahme durch den Vorstand bzw. durch die von diesem mit den notwendigen Kompetenzen ausgestatteten Abteilungen. Ein eigenes Konzept nebst Risikoanalyse liegt dem nicht zugrunde. Dennoch erfolgt eine regelmäßige Überprüfung durch den Bereich Compliance.

Um die Vergabe von Spenden und Ausschüttungen aus dem PS-Zweckertrag noch transparenter zu machen, sollen im Jahr 2019 Vergaberichtlinien erarbeitet werden, die auch die Thematik der politischen Einflussnahme aufgreifen. Über die in Zusammenarbeit mit betterplace betriebene Spendenplattform gut-fuer-essen.de können Essener Bürgerinnen und Bürger ihre Herzensprojekte einstellen und um Spenden bei ihren Mitbürgerinnen und Mitbürgern bitten. Die Sparkasse beteiligt sich neben den Betriebskosten über regelmäßige Verdoppelungsaktionen an der Vergabe von Mitteln. Dabei

werden diejenigen Spenden verdoppelt, die in einem bestimmten, vorher festgelegten Zeitraum eingegangen sind (begrenzt auf einen Höchstbetrag pro Einzelspende und ein Gesamtvolumen pro Aktion). Hierdurch werden die Spendenmittel der Sparkasse demokratisch vergeben und eine Einflussnahme von außen ausgeschlossen.

Anzeichen für politische Einflussnahme lagen im Jahr 2018 nicht vor.

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.

a. Es wurden keine Parteispenden - weder finanzieller Art noch im Wege der Sachzuwendung - getätigt.

b. Fehlanzeige

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.

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Sparkasse Essen wird jeder Mitarbeitende verpflichtet, die Bestimmungen des Geldwäschegesetzes, der internen Arbeitsanweisungen und Grundsätze zur Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen einzuhalten.

In den operativen Geschäftsbereichen wird durch das sog. 4-Augen-Prinzip sowie die Prüfungen der Internen Revision die Einhaltung der Geldwäschegesetze, sonstiger strafbaren Handlungen, MaRisk-Compliance, Informationssicherheit und Datenschutz gewahrt.

Gemäß MaRisk AT 4.4.2 in Verbindung mit dem Kreditwesengesetz besteht für uns die Pflicht zur Einrichtung der MaRisk-Compliance-Funktion. Diese zielt auf die Einhaltung der Regelkonformität im Gesamtunternehmen ab. Die Funktionen der Geldwäsche- und der Datenschutzbeauftragten sind neutrale, weisungsungebundene Stellen, die keine direkte Verbindung zum operativen Geschäft aufweisen. So kann sichergestellt werden, dass die Handlungen der Sparkasse Essen analog gesetzlicher Vorgaben stattfinden. Die Beauftragten sind direkt dem Vorstand unterstellt und berichten nur an diesen.

Des Weiteren gibt es klare Vorgaben zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen im sog. Kodex für Zuwendungen. Die Kodizes werden jährlich durch zu unterschreibende Umläufe durch den Bereich Compliance thematisiert.

Um alle Mitarbeiter für die seit Mai 2018 geltende EU-Datenschutzgrundverordnung zu sensibilisieren, mussten alle Mitarbeiter ein speziell dafür angefertigtes Web-basiertes Training der Sparkassen Finanzgruppe absolvieren.

Hierzu existieren interne Richtlinien und Anweisungen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten sind. Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in compliance-relevanten Funktionen stellen sicher, dass diese auch eingehalten werden. Compliance-relevante Sachverhalte werden mittels einer jährlichen Gefährdungsanalyse gemäß MaRisk überwacht. Sollten sich hieraus Risiken, die mit der Geschäftstätigkeit bzw. den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind, ergeben, werden diese dem Vorstand berichtet und entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen.

In unserer Branche besteht das Risiko hoher Bußgelder, die bei Nichtbeachtung gesetzlicher oder aufsichtsrechtlicher Anforderungen (Bsp.: WpHG) fällig werden. Die Zahlung dieser Bußgelder hat aber keine negativen Auswirkungen auf Ressourcen oder unser Ökosystem.

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.

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen speziellen gesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierungen, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz (insbesondere seit Mai 2018 die Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO) und Embargovorschriften/ Finanzsanktionen einzuhalten. Die Abteilung Compliance sowie die Revision, die Rechtsabteilung und die Datenschutzbeauftragten stellen über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird.

Eine gesonderte Prüfung auf Korruptionsrisiken findet nicht statt.

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.

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsfälle: 0

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden: 0

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden: 0

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren: 0

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.

Die Indikatoren a. und c. entfallen, da die Sparkasse Essen keinen Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und/ oder Vorschriften ermittelt hat.