



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

Sparkasse Vorderpfalz

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Sparkasse Vorderpfalz

Leiter Unternehmenskommunikation
Thorsten Buchenau

Ludwigstr. 52
67059 Ludwigshafen am Rhein
Deutschland

0621 5992-569
thorsten.buchenau@sparkasse-vorderpfalz.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung 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 Vorderpfalz steht seit 1829 an der Seite der Menschen. Als fairer Finanzpartner für alle gesellschaftlichen Gruppen verhält sie sich verlässlich und berechenbar. Das unterscheidet Sparkassen von einigen anderen Kreditinstituten und Finanzinvestoren. Sie ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Ludwigshafen am Rhein und bietet das umfassende Serviceangebot einer dynamischen Sparkasse sowie qualifizierte und bedarfsorientierte Beratung nach dem S-Finanz-Konzept. Sie versteht sich als Markt- und Qualitätsführer und betreibt alle üblichen Geschäfte, die in Einklang mit dem Sparkassengesetz von Rheinland-Pfalz, seiner zugehörigen Rechtsvorschriften und in Einklang mit der Satzung stehen. Die Sparkasse Vorderpfalz ist davon überzeugt, dass nur eine nachhaltige Geschäftspolitik ihren dauerhaften betriebswirtschaftlichen Erfolg sichert und das für die Kreditwirtschaft unverzichtbare Vertrauen der Kunden gewährleistet. Im Zentrum ihrer Geschäftspolitik steht daher die ganzheitliche Beratung, orientiert an den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden und langfristige Geschäftsbeziehungen mit ihren Privat- und Firmenkunden.

Faire Partnerschaft heißt für uns als Sparkasse Vorderpfalz auch: Niemand wird von modernen Finanzdienstleistungen ausgeschlossen. Deshalb erhalten bei uns alle Bürgerinnen und Bürger ein Konto – unabhängig davon, ob sie über ein eigenes Einkommen oder Vermögen verfügen. Mit dem „Konto für jedermann“ – einem Girokonto auf Guthabenbasis – entsprechen wir als Sparkasse sowohl einem Gebot der Fairness als auch dem öffentlichen Auftrag, eine Versorgung aller Bevölkerungsgruppen mit kreditwirtschaftlichen Leistungen zu gewährleisten.

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

Die vorliegende Entsprechenserklärung wurde mit Unterstützung des DNK-Schulungspartners N-Motion erstellt.

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.

Das Thema Nachhaltigkeit ist uns wichtig und wird auch für die Gesellschaft zunehmend bedeutender. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut, das zum Wohle der Gesellschaft in unserer Region beiträgt, möchten wir als Vorbild vorangehen. Bereits bisher wurden einzelne Nachhaltigkeitsthemen in der Geschäftsstrategie aufgegriffen. Darüber hinaus **werden wir in 2018 das Thema stärker gewichten und aktiv mit der Einbindung in unseren regulären Strategieprozess beginnen**. Entsprechende Maßnahmen werden wir ab 2019 hinterlegen. Bereits heute adressieren wir in unseren strategischen Zielen im Rahmen der Strategie 2018-2022 grundlegende Aspekte der Nachhaltigkeit. Stichworte sind:

„Positiv für die Region“: Darunter verstehen wir die enge Anbindung an das Leben und Arbeiten der Menschen, den aktiven Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Region und die gezielte Förderung des gesellschaftlichen Miteinanders. In der Kundenberatung leiten uns die Prinzipien der ökonomischen Nachhaltigkeit und Verantwortung. Das bedeutet, dass wir unsere Angebote streng am Bedarf unserer Kunden ausrichten und eine ganzheitliche Beratung bieten. In den Sparten „Privatkunden“ und „Baufinanzierung“ erhielten wir nach 2016 erneut Auszeichnungen als „Beste Bank in Rheinland-Pfalz“ (Internationales Institut für Bankentests in Zusammenarbeit mit der Zeitung „Die Welt“).

„Positive Unternehmenskultur“: Wir fördern gezielt die Entscheidungsfähigkeit unserer Mitarbeiter, indem wir Verantwortlichkeiten und Strukturen schaffen, die dies begünstigen. Wir flankieren das mit Fortbildungen, die Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft ermöglichen.

„Angemessene Risikokultur“: Wir legen großen Wert auf eine angemessene Risikokultur, und zwar auf allen Ebenen. Voraussetzung dafür ist, dass Transparenz über die eingegangenen Risiken herrscht. Eine starke Compliancekultur mit klaren Regeln und Verantwortlichkeiten begünstigt ein einheitliches Werteverständnis.

Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitsaspekte bereits in einzelnen Richtlinien unserer Sparkasse integriert, etwa in der „Richtlinie für integrires Handeln unserer Mitarbeiter der Sparkasse Vorderpfalz“ Diese beschreiben wir direkt beim Leistungsindikator G4-56 zu den Kriterien 5-7.

Bei unserer weiteren Nachhaltigkeitsarbeit werden wir uns unter anderem am Deutschen Nachhaltigkeitskodex orientieren. Damit bekennen wir uns zu den wesentlichen internationalen Standards und stellen unser Handeln auf lokaler Ebene in den Kontext der globalen Nachhaltigkeits Herausforderungen.

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.

Unser Geschäftsgebiet ist Teil der Metropolregion Rhein-Neckar, dem siebtgrößten Wirtschaftsraum Deutschlands. Es ist geprägt von städtischem wie auch ländlichem Charakter im Umfeld der größeren Städte. Unser Sitz Ludwigshafen ist mit etwa 167.000 Einwohnern die zweitgrößte Stadt des Bundeslands Rheinland-Pfalz.

Die globalen Ziele zur Eindämmung der Risiken des **Klimawandels** haben lokale Auswirkungen, auch auf uns als größte Sparkasse in Rheinland-Pfalz. Deshalb muss vor Ort und ganz konkret gegengesteuert werden. Wir als Sparkasse Vorderpfalz haben schon vor Jahren erkannt, dass wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gefordert sind, unseren Beitrag zu leisten. Wesentliche Handlungsfelder erkannt und erkennen wir im Geschäftsbetrieb, bei der Bauorganisation und im Kundengeschäft. Zu allen Handlungsfeldern werden wir in den nächsten Jahren sukzessive Maßnahmen erarbeiten und umsetzen. Indem wir einen Beitrag für eine lebenswerte Zukunft künftiger Generationen leisten, sehen wir in diesem Bereich mehr Chancen als Risiken.

Eine besondere Herausforderung sehen wir in der **demografischen Entwicklung** unserer Gesellschaft. Sie hat Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit. Wir haben uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, sukzessive alle Geschäftsstellen barrierefrei auszustatten. Unsere Kunden werden in Zukunft noch länger Rente beziehen als bisher. Damit verbunden ist das Risiko, dass die gesetzliche Rente immer weniger zum Lebensunterhalt ausreicht. Wir helfen, diese Lücke mit bedarfsgerechten Altersvorsorgeangeboten zu schließen. Ein besonders wichtiger Faktor ist in diesem Zusammenhang die Weitergabe des erarbeiteten Vermögens an die nächste Generation. Mit unseren Angeboten „Generationenmanagement“, „Nachfolgebetrachtung“, „Stiftungsmanagement“, „Testamentsvollstreckung“ und „Nachlassabwicklung“ bieten wir einen umfassenden Beratungsansatz, der führend in der Branche ist. Analog bieten wir im Firmenkundengeschäft ein fundiertes Angebot „Gründung und Nachfolge“ an. Dieses umfasst die Themenbereiche Gründungs-Know-how, Gründungswege und Unternehmensformen, Gründungsdarlehen und Beteiligungskapital. Somit gehen wir auch dieses Thema chancenorientiert an.

Im **Mitarbeiterbereich** reicht die Spanne der Themen von der Steigerung der Attraktivität des Bankberufs bei jungen Auszubildenden bis hin zur Berücksichtigung spezieller Anforderungen älterer Mitarbeiter und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sehr stark engagieren wir uns im Bereich **Finanzbildung**. Hier sehen wir als gemeinwohlorientierte Sparkasse sowohl eine Chance als auch einen Auftrag, der historisch in unseren Wurzeln begründet ist. Das beginnt bereits in der Schule. Mit unserem Planspiel Börse fördern wir das Wirtschaftsverständnis junger Menschen. Für unsere Kunden bieten wir regelmäßig sehr gut besuchte Fachveranstaltungen an, wie zum Beispiel zum Thema „Erben und Vererben“.

Im **Kundengeschäft** wird Nachhaltigkeit immer wichtiger. Die Sensibilität unserer Kunden für nachhaltige Geldanlagen und Finanzierungen steigt. Besonders deutlich zeigt sich dies in unserem Immobilienkreditgeschäft. In diesem Geschäftsbereich fördern wir gezielt energieeffizientes Bauen und Sanieren und nutzen die Chance, als regionaler Marktführer unseren Beitrag zur Erreichung der Klimaziele zu leisten. Ebenso fördern wir die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden, indem wir unsere Kunden aktiv auf geeignete Finanzierungsmöglichkeiten hinweisen.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist unser gewachsenes **gesellschaftliches Engagement**. Mehr als eine Million Euro gaben wir im Jahr 2017 in Form der von uns so genannten „Bürgerdividende“ (Spenden, Sponsoring, PS-Reinertrag) an die Gesellschaft zurück: an Vereine, Schulen, Projekte und Initiativen. Aufgrund der breiten Streuung des Engagements sehen wir keine Risiken. Mehr dazu berichten wir in Kapitel 18.

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.

Im **2018** haben wir uns zum Ziel gesetzt, unser **Bekennnis zur Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie zu verankern**. In Vorbereitung darauf haben wir im Rahmen des Berichtsprozesses 2017 unsere Aktivitäten im Hinblick auf nachhaltige Aspekte durchleuchtet. In 2018 planen wir, den vom Sparkassenverband Baden-Württemberg entwickelten **Nachhaltigkeitscheck** durchzuführen. Dieser wird uns zusätzliche Impulse im Hinblick auf die Entscheidung für konkrete Ziele und **Maßnahmen** geben, deren Umsetzung wir dann jährlich überprüfen werden (siehe Kriterium 6).

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.

Wie in der Finanzbranche üblich, **erbringen wir den größten Teil unserer Wertschöpfung selbst**. Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Vergabe von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region. Selbstverständlich halten wir dabei alle gültigen Rechtsnormen ein.

In unserer gesamten Wertschöpfung wird der Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit beachtet. Dies zeigt sich insbesondere in der wirtschaftlich verantwortungsbewussten Kreditvergabe und einer qualitativ hochwertigen Finanzberatung. Auch soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte werden in verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette berücksichtigt. Dies erstreckt sich vom Angebot nachhaltiger Geldanlagen über die Berücksichtigung von sozialen und ökonomischen Kriterien bei Finanzierungsmitteln bis hin zum Einkauf von Dienstleistungen und Produkten (zum Beispiel bei Büromaterialien), bei dem neben der Wirtschaftlichkeit auch Umweltfaktoren einbezogen werden.

In den Fällen, in denen wir Leistungen extern vergeben, achten wir darauf, möglichst regionale Unternehmen auszuwählen, die wir kennen. Darüber hinaus sehen wir eine Verantwortung für die Überprüfung der Wertschöpfungskette in zwei Bereichen:

- In den Fällen, in denen wir als **Vermittler** tätig sind, zum Beispiel im Versicherungs-, Bauspar- und Wertpapiergeschäft. Auch unsere Verbundpartner bekennen sich ebenfalls

zu nachhaltigem Wirtschaften und haben in den vergangenen Jahren diverse Nachhaltigkeitsstandards etabliert.

- In den Fällen, in denen wir Gegenstände anschaffen, zum Beispiel Möblierung, Büromaterial etc. oder **externe Dienstleister** beauftragen, zum Beispiel im Reinigungsgewerbe. Hierbei arbeiten wir in der Regel mit uns bekannten, regionalen Anbietern zusammen. Um mögliche Risiken in unserer Wertschöpfungskette weiter gezielt zu minimieren, prüfen wir für 2018 ergänzend die Einführung einer Lieferantenrichtlinie, so dass unsere Lieferanten und Dienstleister uns die Einhaltung der wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards dann schriftlich bestätigen. Als wichtigste Nachhaltigkeitsstandards beziehungsweise Problemstellungen in diesem Zusammenhang sehen wir die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

Mit unseren (Verbund-)Partnern und unseren Lieferanten stehen wir in einem regelmäßigen und vertrauensvollen Kontakt. In den Gesprächen werden mitunter auch Nachhaltigkeitsaspekte, insbesondere die Einhaltung von Rechtsnormen, angesprochen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung obliegt **dem Vorstand** gemeinsam. Gemäß § 14 Sparkassengesetz trägt er die Verantwortung für die Umsetzung von Rechtsvorschriften und damit auch für die Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Überwachung, Analyse). Für die Koordinierung der hieraus resultierenden Aufgaben, wie die strategische Positionierung des Themas Nachhaltigkeit, die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie die Berichterstattung hat er einen Nachhaltigkeitsbeauftragten ernannt.

6. Regeln und Prozesse

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

Wir verfolgen beim Thema Nachhaltigkeit einen **gesamtheitlichen Ansatz**. Deshalb werden seit 2017 operative Fragestellungen der Nachhaltigkeit im Rahmen eines Arbeitskreises erörtert. Die Erkenntnisse des Arbeitskreises wurden durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten direkt an den Vorstand berichtet. Der Arbeitskreis „Nachhaltigkeit“ setzt sich aus Vertretern der Bereiche Unternehmenssteuerung, Personal, Revision, Vertrieb, Compliance und Organisation zusammen. Er tagte bislang mehrmals jährlich.

In 2018 werden wir das Thema Nachhaltigkeit **in unserer Geschäftsstrategie verankern**. Darauf aufbauend werden wir in der Folge adäquate Ziele und Maßnahmen prüfen und hierbei die üblichen Stufen unseres generellen Strategieprozesses anwenden. Dieser untergliedert sich in die Prozessschritte Planung, Umsetzung, Beurteilung und Anpassung.

7. Kontrolle

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

Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex. In diesem Rahmen sind 28 Leistungsindikatoren nach dem GRI-Standard G4 zu erheben. Bereits für die Entsprechenserklärung 2017 haben wir die meisten Indikatoren erheben können, die restlichen folgen für das Berichtsjahr 2018.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Es entspricht unserem umfassenden Wertekanon, dass wir es nicht bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen belassen. Aus diesem Verständnis heraus entwickelten wir unsere **„Richtlinie für integriertes Handeln unserer Mitarbeiter der Sparkasse Vorderpfalz – Werte, Erwartungen, Verhalten“**. Diese **Ethikrichtlinie** umfasst wesentliche Themen einer nachhaltigen Geschäftspolitik und gibt allen Mitarbeitern einen festen Orientierungsrahmen, der durch weiterführende Anweisungen und Prozesse konkretisiert wird. Die Ethikrichtlinie teilt sich auf in die vier Kapitel „Werte“, „Regeltreue und Regelverstöße“, „Einrichtung von Compliancestrukturen“ und „Hilfestellung bei Unsicherheit und im Problemfall“. Im Kapitel „Werte“ weisen die Abschnitte „Anstreben von Nachhaltigkeit“ und „Vielfältigkeit“ besonders starke Bezüge zu Nachhaltigkeitsbelangen auf.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Unsere **Führungsleitlinien** und **Mitarbeiterleitlinien** bedingen sich gegenseitig und umfassen die Aspekte Vertrauen, Dynamik, Orientierung, Informieren & Kommunizieren, Wertschätzung, Kreativität und Potenzial. Ein wichtiger Aspekt ist beispielsweise das Thema Kommunikation. Von unseren Führungskräften erwarten wir zeitnahe, offene und faire Kommunikation auf allen Ebenen. Im Gegenzug informieren sich die Mitarbeiter aktiv selbst und fragen nach. Ein anderes Beispiel ist der Aspekt „Wertschätzung“, bei dem die Führungskräfte Diskussionsprozesse initiieren, während die Mitarbeiter sich daran beteiligen und ebenso Diskussionsprozesse initiieren.

Beide Leitlinien wurden in einem breiten Beteiligungsprozess von Mitarbeitern und Führungskräften erarbeitet. Damit schaffen wir eine Wertebasis, die unternehmensweit einen vertrauensvollen, offenen und wertschätzenden Umgang miteinander sicherstellt.

Ein wichtiges strategisches Teilziel unserer Sparkasse lautet: „Eine **starke Compliancekultur** mit klaren Regeln und Verantwortlichkeiten führt zu einem einheitlichen Werteverständnis und regelkonformem Verhalten“. Details zur Einhaltung entsprechender Gesetze und Richtlinien beschreiben wir bei Kriterium 20.

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.

Bei der Sparkasse Vorderpfalz findet der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Gemeinsam mit dem Personalrat wurde über die tariflichen Regelungen hinaus im Rahmen mehrerer Dienstvereinbarungen ein **Anreizsystem für Mitarbeiter und Führungskräfte** geschaffen, das die Effektivität und die Effizienz der Sparkasse steigert und besonders herausragende, persönliche Erfolge im Rahmen einer Zusatzvergütung honoriert.

Die zu erreichenden Ziele werden von der Geschäftsstrategie für jede Organisationseinheit abgeleitet und in einem Zielvereinbarungsprozess stellenbezogen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft abgestimmt. In den Zielvereinbarungen auf Gesamthausebene finden sich neben Rentabilitätszielen **auch Ziele zur Risiko- und Vermögenslage sowie Qualitätskomponenten**. Auf Mitarbeiterebene werden abgeleitet daraus Wachstums-, Aktivitäts- und Qualitätsziele vereinbart. Damit ist sichergestellt, dass sowohl das **Wohl unserer Kunden als auch das unserer Mitarbeiter** im Fokus unserer geschäftspolitischen Ausrichtung steht. Darüberhinausgehend sind keine konkreten Nachhaltigkeitsziele Teil der Vergütungspolitik. Gleichwohl wird das Thema Ressourcenschonung in den halbjährlichen Beurteilungsgesprächen abgefragt.

Die Sparkasse Vorderpfalz analysiert jährlich gemäß §25a Abs. 5 KWG die Vergütungsstruktur, deren Ausgestaltung sowie die Verteilung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Mitarbeiter und des Vorstandes. Gemäß §3 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung wird der Verwaltungsrat jährlich über das Ergebnis der Analyse informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit ausschließlich nach den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Rheinland-Pfalz.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Sparkasse Vorderpfalz richtet sich ebenfalls nach den Vergütungsrichtlinien des Sparkassenverbandes Rheinland-Pfalz. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer Festvergütung und einer variablen Zulage, über die vom Verwaltungsrat jährlich zu beschließen ist. Dabei werden Aspekte der langfristigen Wertschöpfung berücksichtigt. Die Leistungszulage ist vom Erreichen individueller Zielvereinbarungen abhängig und beträgt bis zu 25% des Jahresgrundbetrages.

Das Vergütungssystem der Sparkasse Vorderpfalz ist so ausgestaltet, dass es mit der Gesamtstrategie sowie den konsistenten Risikostrategien in Einklang steht, wobei rund ein Drittel der Mitarbeiter eine variable Vergütung in einer Bandbreite von 0,2 bis 53,4 % erreicht haben.

Das Vergütungssystem unterliegt den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung. Die relevanten Vorschriften (Ausgestaltung, Ausrichtung an der Strategie, Angemessenheit, Verhältnis fix/variabel, Risikoorientierung, etc.) werden eingehalten. Dies bestätigen uns regelmäßig die externen Prüfungen durch die Prüfungsstelle des Sparkassenverbandes Rheinland-Pfalz.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Die Sparkasse Vorderpfalz beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter in ihrem Geschäftsgebiet und damit nur im Inland.

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information, die nicht veröffentlicht wird.

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.

Wir identifizieren unsere Anspruchsgruppen aus unserem Geschäftsmodell. Darunter verstehen wir alle Personen, die mittelbar oder unmittelbar von unserer Unternehmenstätigkeit beeinflusst werden oder selber Einfluss auf unser Unternehmen haben. Wesentliche Anspruchsgruppen sind: Kunden, Mitarbeiter, Verwaltungsrat und die Gesellschaft in unserem Geschäftsgebiet als Ganzes.

Als öffentlich-rechtliches Institut ist die Sparkasse Vorderpfalz dem Gemeinwohl und der Wirtschaftsförderung in der Region verpflichtet. Ein beständiger und vertrauensvoller **Dialog mit unseren Anspruchsgruppen** ist uns deshalb besonders wichtig. Wir nutzen diesen Dialog kontinuierlich, um die Weiterentwicklung unserer Geschäftspolitik, unserer geschäftlichen Entwicklung, unseres Produktangebots und unserer gesellschaftlichen Initiativen zu gewährleisten.

Die Kommunikation mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt auf unterschiedliche Weise. Mit unseren Kunden sind wir täglich über Beratungsgespräche oder Servicethemen in Kontakt. Unsere Mitarbeiter beteiligen wir unter anderem im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Vorstandsdialogen etc. Sowohl unser Geschäftsbericht als auch unser Offenlegungsbericht sind im Internet bereitgestellt und dienen der Transparenz gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter über die Personalvertretungsgremien beteiligt, so dass die Arbeitnehmerrechte, wie z.B. gerechte Bezahlung und Chancengleichheit transparent werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Mitarbeiter:

In unseren dreimal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen ist ein feststehendes Thema der Umgang mit natürlichen Ressourcen im Geschäftsbetrieb. Aus diesen Gesprächen erhalten wir immer wiederwertvolle Anregungen zur Senkung des Verbrauchs.

Kunden:

In laufenden Beratungsgesprächen sowie über unser Impulsmanagement erhalten wir wertvolle Anregungen zu unseren Geschäftsprozessen und für Innovationen.

Verwaltungsrat:

Aus einer Anregung aus der Mitte des Verwaltungsrats entstand das sogenannte Solarkataster. Es hilft Grundstückseigentümern/innen zu prüfen, ob die solare Nutzung des Gebäudes prinzipiell möglich ist und einen Beitrag zur Energiewende leisten kann. Mit einem zur Verfügung gestellten Ertragsrechner ist die Wirtschaftlichkeit einer Anlage zur Stromgewinnung (Photovoltaik) oder zur Warmwassergewinnung (Solarthermie) individuell berechenbar. Durch Sonne erzeugter Strom kann entweder selbst genutzt oder ins Netz eingespeist werden. Bei der Solarthermie produziert die Sonne auf dem Hausdach warmes Wasser für den Haushalt, der ganz direkt fossile Brennstoffe in den eigenen vier Wänden ersetzen kann. Im Fall größerer Solarkollektorflächen ist sogar eine Heizungsunterstützung realisierbar. Die Sparkasse Vorderpfalz ist Förderer des Projektes.

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.

Wir bieten unseren Kunden neben klassischen Anlagemöglichkeiten auch ausgewählte nachhaltige Investmentfonds unseres Vertriebspartners Deka an. Damit fördern wir die soziale und ökologische Nachhaltigkeit bei der Geldanlage.

Im Bereich Finanzierungen bieten wir aktiv Förderkredite der KfW für energieeffizientes Bauen und Modernisieren an. Dies trägt maßgeblich zur Erhöhung des Anteils energieeffizienter Gebäude am Gesamtgebäudebestand bei.

Die Herausforderungen der Digitalisierung nehmen wir proaktiv an. Stichworte sind hier die Projekte „Digitales Leitbild der Sparkasse“ und „Digitale Fitness der Mitarbeiter“. Das digitale Leitbild ist auf lange Sicht ausgerichtet und schafft einen Handlungsrahmen für die Mitarbeiter. Hieraus entwickelten wir zahlreiche innovative Tools, die uns helfen, unsere Prozesse effizienter und ressourcenschonender zu gestalten. Beispiele sind: der sogenannte Digitalisierungsindex, der digitale Nachmittag, die digitale Beratungsoberfläche OSP neo, das digitale Unterschriften-Pad, die digitale Unterschrift an der Kasse, die Digitalisierung von Akten und das Projekt „Betriebsstrategie der Zukunft“. Letztere enthält ein Leitbild, das unter anderem die Themen „Multikanal“, „Effizienz“, „Digitalisierung“ und „Stärkung der Zukunftsfähigkeit“ adressiert.

Mit diesen Maßnahmen tragen zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bei.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Unser wesentlicher Vertriebspartner ist die DekaBank. Von der Deka Investment GmbH gemanagte Fonds investieren grundsätzlich nicht in Unternehmen, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition („Strebomben“) herstellen. Zudem emittiert die DekaBank keine Produkte, die die Preisentwicklung von Grundnahrungsmitteln abbilden. Eine Berechnung des Prozentsatzes der gesamten Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, nahmen wir im Berichtsjahr nicht vor.

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.

Als Kreditinstitut haben wir – im Gegensatz zu einem produzierenden Industrieunternehmen - vor allem indirekte Umweltauswirkungen durch unser Kundengeschäft, etwa durch Anlagen und Finanzierungen. Dennoch nutzen auch wir im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs natürliche Ressourcen und haben entsprechende Umweltauswirkungen. Die wesentlichen Kategorien sind dabei für uns: Energieverbrauch (Strom und Heizung), Verkehrsbedingte Emissionen (Fuhrpark und Dienstreisen), Wasserverbrauch, Papierverbrauch und Abfall.

Unser **Konzept** verfolgt einen ressourcenschonenden Ansatz. Wir haben uns zum **Ziel** gesetzt, den Energieverbrauch zu senken und bei Baumaßnahmen energetische Verbesserungen zu erreichen. Dafür haben wir uns eine Vielzahl an Maßnahmen vorgenommen. Diese beschreiben wir bei Kriterium 12. Die Überprüfung findet **jährlich im Rahmen der Datenerhebung für die Berichterstattung** statt. Durch den Aufbau einer Zahlenreihe im Rahmen der Erhebung von Leistungsindikatoren für die Berichterstattung, werden wir dies zukünftig noch zielgerichteter handhaben können. Die Ergebnisse der Überprüfung werden **dem Vorstand berichtet**.

Mit unseren ressourcenschonenden Maßnahmen, mit denen wir aktiv Einfluss entlang der Wertschöpfungskette nehmen, sehen wir derzeit keine Risiken, die aus unserem Ressourcenverbrauch entstehen könnten. Entsprechende Maßnahmen beschreiben wir bei Kriterium 12. Über den Umfang der in Anspruch genommenen Ressourcen berichten wir bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12 sowie zum Kriterium 13.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir haben uns zum **Ziel** gesetzt, den Energieverbrauch zu senken und bei Baumaßnahmen energetische Verbesserungen zu erreichen.

Folgende Maßnahmen haben wir hierzu bereits umgesetzt:

Energieeffizienz-Maßnahmen in unseren Gebäuden: Die Sparkasse Vorderpfalz wurde 2010 auf dem 5. World Urban Forum in Rio de Janeiro mit einem der weltweit renommiertesten Preise im Bereich Energieeffizienz, dem „Re-Skinning Award“, ausgezeichnet. Ausgelobt wurde der Preis von der kanadischen Organisation Zerofootprint, die sich für Strategien gegen den Klimawandel stark macht und dabei Wohn- und Gewerbebauten als die stärksten CO₂-Emittierer ausgemacht hat. In Zusammenarbeit mit dem Programm der Vereinten Nationen für menschliche Siedlungen (UN-HABITAT) suchte Zerofootprint international nach Modernisierungsprojekten, die modernes Design und die Aufwertung des Wohn- und Geschäftsumfeldes mit Energieeffizienz und Wirtschaftlichkeit verbinden. Angetreten war die Sparkasse Vorderpfalz mit der Erneuerung der Fassade ihres Hauptgebäudes, des Sparkassenturms in Ludwigshafen. In der Kategorie "Gewerbebauten" des „Re-Skinning Awards“ wurde die zukunftsweisende Neugestaltung der Fassade der Sparkasse Vorderpfalz ausgezeichnet. Durch die neue Heiz- und Regeltechnik und weitere Maßnahmen konnte der Energieverbrauch des Gebäudes deutlich gesenkt werden; allein bei der **Heizenergie um 67 Prozent**. Dank der Sanierung weist der Sparkassenturm nun eine hervorragende Energiebilanz auf, die bereits 2009 mit dem „GreenBuilding“-Zertifikat der Deutschen Energie-Agentur (dena) ausgezeichnet worden war.

Im **Hauptstellengebäude in Speyer** wurde die Klimasteuerung so geändert, dass in den Sommermonaten die Nachtkälte effizienter genutzt wird. Im Jahre 2010 wurde für die Wärmeerzeugung ein Niedertemperaturkessel und neue Wärmepumpen eingebaut. Die Maßnahmen führten zu merklichen Energieeinsparungen.

Die **Geschäftsstelle Maxdorf** hat mit ihrem Neubau eine Photovoltaikanlage erhalten.

Reduzierung des Stromverbrauchs: Das größte Potential zur Ressourcenschonung sehen wir im Stromverbrauch. Daher haben wir ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchführen lassen. Bereits durchgeführte Maßnahmen wie der Austausch von Computern durch stromsparende ThinClients mit LCD-Monitoren werden dort ausdrücklich erwähnt. Durch diese Maßnahme konnten wir den Stromverbrauch pro Arbeitsplatz bereits um 70% reduzieren.

Weitere Maßnahmen und Anregungen aus dem Audit werden fortlaufend bei Baumaßnahmen umgesetzt.

„GoGreen“ – Programm: Weiterhin bedienen wir uns bei Klimaschutzprogrammen unserer Dienstleister, wie beispielsweise dem „GoGreen“-Programm der Deutschen Post. In diese Berechnung lassen wir zusätzlich zu den von uns selbst versendeten Briefen auch jene Anschreiben einrechnen, die von Dienstleistern in unserem Auftrag verschickt wurden und nicht bereits bei go green berücksichtigt wurden. Im Berichtsjahr konnten durch diese Maßnahme mehr als 947.000 Briefsendungen im „GoGreen“-Programm berücksichtigt werden.

In Anbetracht dieser Maßnahmen sehen wir gut positioniert und sehen in unserem Konzept, abgesehen von den üblichen Schwankungen bei den Anschaffungspreisen und jahreszeitlich bedingten Ausschlägen der Verbräuche, keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Im Berichtsjahr wurde im Gesamthaus 56,8 Tonnen Kopierpapier verbraucht.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Der Stromverbrauch im Berichtsjahr lag im Gesamthaus bei 4.246.505 kWh. Durch den konsequenten Einsatz von LED-Leuchtmitteln und der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieaudit wollen wir den Verbrauch in den kommenden Jahren noch weiter senken.

Geheizt wird im Gesamthaus mit Gas, Fernwärme und Heizöl. Die Verbräuche stellen sich wie folgt dar:

Fernwärme:	ca. 2.100.000 kWh
Gas:	ca. 2.000.000 m ³
Heizöl:	ca. 21.000 Liter

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Durch die bereits durchgeführten und weiterhin geplanten Umsetzungen aus dem Energieaudit erwarten wir einen insgesamt sinkenden Energieverbrauch in den nächsten 5 Jahren. Bisher quantifizierte Einsparungen haben wir bei Kriterium 12 berichtet.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Der Wasserverbrauch unserer drei Hauptstellen stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar

Ludwigshafen - Ludwigstraße	1.969 m ³
Ludwigshafen - Berliner Platz	1.716 m ³
Speyer - Wormser Straße	3.311 m ³

Bei den Verbräuchen unserer anderen Standorte können wir, da häufig Mietobjekte, keine direkte Messung vornehmen. Stattdessen rechnen wir aufgrund der bezahlten

Wasserpreise den jeweiligen Verbrauch plausibel hoch. Somit ergibt sich für alle weiteren Standorte ein Wasserverbrauch von ca. 3.000 m³.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Wir arbeiten bei der Entsorgung mit verschiedenen Dienstleistern zusammen. Die Methoden zur Berechnung der Mengen unterscheiden sich. Daher basieren die nachfolgenden Daten teilweise auf Schätzungen.

Papier- und Datenmüll: 35,6 Tonnen
 Elektroschrott: 0,7 Tonnen
 biologisch abbaubare Abfälle: 8,5 Tonnen
 Sperrmüll: 7,6 Tonnen
 Schmelzeisen 1,7 Tonnen

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.

Unsere größten Emissionsquellen sind der **Strom- sowie der Heizenergieverbrauch**. Die daraus resultierenden Emissionen versuchen wir sukzessive zu reduzieren. Durch die Umsetzung der bei Kriterium 12 beschriebenen Maßnahmen zur energetischen Optimierung unseres Gebäudebestands konnten wir in den letzten Jahren unsere klimarelevanten Emissionen bereits deutlich senken und in Teilen quantifizieren (siehe Kriterium 12). Über den Anteil an erneuerbaren Energien (Photovoltaikanlage in der Geschäftsstelle Maxdorf) berichten wir ab 2018.

Im Zuge der gezielten Erweiterung unserer Datenbasis können wir ab 2018 eine durchgängige vergleichende Messung vornehmen und uns entsprechende Ziele setzen. Als Instrument benutzen wir das Umwelttool des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU), das für die Finanzdienstleistungsbranche entwickelt wurde. Die entsprechenden Bezugsgrößen fließen in die Berechnung der Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 ein. Unsere CO₂-Emissionen erheben wir gemäß Greenhouse Gas Protocol über dieses Tool, dessen Umrechnungsfaktoren regelmäßig aktualisiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Scope 1 (Kategorie nach dem Greenhouse Gas Protocol) umfasst alle Emissionen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden bzw. kontrolliert werden können, z. B. durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch Betrieb eines eigenen Fuhrparks.

Category:	Tonnen CO ₂ e
A) Brennstoffe:	
Erdgas	396
Heizöl	6
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Kohle	0
B) Treibstoffe:	
Benzin	49
Diesel	0
Erdgas (CNG)	0
Autogas (LPG)	0
C) Flüchtige Emissionen	
Kühlmittelverluste	0
Löschmittelverluste	0

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
 Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

EN 16 Anteil Direct GHG Emissions (Scope 1)	451
---	-----

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Scope 2 (Kategorie nach dem Greenhouse Gas Protocol) umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein Unternehmen anfallen, z. B. durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen beim externen Energieversorger an.

Category:	Tonnen CO2e
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	2.527
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	2.527
b) Übrige Scope 2 Emissionen	-
Total G4 - EN 16 Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Location Based)	2.527
Total G4 - EN 16 Anteil Indirect GHG Emissions (Scope 2 Market Based)	2.527

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Scope 3 (Kategorie nach dem Greenhouse Gas Protocol) umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität eines Unternehmens induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen z. B. Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen. Weitere Beispiele: Anfahrt der Mitarbeiter, Geschäftsreisen mit Bahn, Taxi, Flugzeug oder Mietfahrzeugen, Papierverbrauch, Wasserverbrauch.

Category:	Tonnen CO2e
Strom	344
Heizung	117
Verkehr	76
Papier	67
Wasser	7
Abfall	29
Total G4 - EN 17 Other Indirect GHG Emissions (Scope 3)	639

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Die in unserem Energieaudit beschriebenen Maßnahmen werden sukzessive zu einer Reduzierung der Treibhausgasemissionen führen.

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.

Bezüglich der Arbeitnehmerrechte haben wir ein umfangreiches **Gesamtkonzept** mit dem **Ziel**, alle gesetzlichen Auflagen einzuhalten und darüber hinaus freiwillige Leistungen zu bieten. **Der Bereich Personal ist direkt einem Vorstandsmitglied unterstellt.** Der Vorstand der Sparkasse Vorderpfalz ist diesbezüglich in alle Entscheidungen und personalstrategische Überlegungen einbezogen, insbesondere in die in den Kriterien 14-16 dargestellten Initiativen und Maßnahmen.

Die Sparkasse Vorderpfalz unterliegt als Arbeitgeber dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), in dem die Arbeitsbedingungen, Gehälter und Arbeitszeiten geregelt sind. Alle Beschäftigten der Sparkasse Vorderpfalz haben Arbeitsverträge, die auf diesem Tarifvertrag basieren. Entsprechend der Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz ist über den Personalrat die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Das beinhaltet auch regelmäßige Gespräche zwischen der **Geschäftsleitung und dem Personalrat.**

Die im TVöD und im Landespersonalvertretungsgesetz enthaltenen Regelungen zu den Arbeitnehmerrechten gehen deutlich über die national und international anerkannten Mindeststandards zu Arbeitnehmerrechten (ILO-Kernarbeitsnormen) hinaus. Insofern sehen wir **keine Risiken.**

Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Interessen unserer Mitarbeiter.

Mit der Einführung der **Führungs- und Mitarbeiterleitlinien** wurde eine bedeutende Grundlage für unsere Unternehmenskultur geschaffen. In dem Bewusstsein, dass jegliches Verhalten unter- und miteinander kulturstiftend ist, wurden beide Leitlinien in einem breiten Beteiligungsprozess von Mitarbeitern und Führungskräften erarbeitet. Durch den Einklang von Führungs- und Mitarbeiterleitlinien schaffen wir eine Wertebasis zwischen Mitarbeitern und Sparkasse, um vertrauensvoll, offen und wertschätzend miteinander umzugehen.

Im Rahmen unserer regelmäßigen **Mitarbeiterbefragungen** „Personalbarometer“ können sich Beschäftigte kontinuierlich einbringen. Das Ergebnis ist zum einen ein Stimmungsbild unserer Sparkasse, welches wir benötigen, um genau zu wissen in welchen Bereichen Verbesserungen angegangen werden können. Und zum anderen ist erkennbar in welchen Bereichen die Mitarbeiter zufrieden sind, sodass daran gearbeitet werden kann, diese zu erhalten und auszubauen.

Die aktive Beteiligung unserer Mitarbeiter über das Einbringen von eigenen Ideen und Optimierungen, beispielsweise zu Prozessen, ist uns sehr wichtig und kommt der offenen Kommunikation in unserem Hause entgegen. Neben der Mitarbeiterbefragung haben wir hierfür gesonderte **Dialogformate** mit Führungskräften und Mitarbeitern geschaffen. Zu nennen sind Aktuelle Runden, Führungskräftekonferenzen, breite Mitwirkung am Strategieprozess sowie der breite Einbezug unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen in die gezielte Projektarbeit. Im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen bringen die Mitarbeiter auch Nachhaltigkeitsaspekte ein, zum Beispiel Themen der Ressourceneffizienz.

Über die tariflichen Regelungen hinaus haben wir Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zur Zusatzvergütung und eine Inklusionsvereinbarung nach § 83 Sozialgesetzbuch geschlossen. Darüber hinaus kommen unsere Mitarbeiter in den Genuss einer flexiblen Arbeitszeit und der Sparkassensonderzahlung.

Als Ergebnis aller vorgenannten Maßnahmen stellen wir fest, dass wir sämtliche Standards zu den Arbeitnehmerrechten jederzeit einhalten.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Grundlage der Vergütung bildet - wie in den Kriterien 8 und 14 dargestellt - der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Demnach werden **Frauen und Männer für gleiche Tätigkeit gleich vergütet.** Durch das im Juli 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern wird dies nochmals untermauert. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. 2018 wird die Sparkasse Vorderpfalz erstmalig wie von der Gesetzesnorm gefordert und dann regelmäßig der Berichtspflicht nachkommen.

2017 wurden alle Anforderungsprofile überprüft. Im Anschluss daran wurden die Stellen neu bewertet. Rückgruppierungen erfolgten nicht. Anpassungen – soweit durch die neue Entgeltordnung notwendig – wurden umgesetzt. Alle Mitarbeiter werden entsprechend dem Stellenprofil angemessen bezahlt.

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde der rechtliche Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz geschaffen. Jeder Beschäftigte der Sparkasse Vorderpfalz hat die gleichen Rechte – **unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität.** Die Vorgaben, die sich aus dem AGG ergeben sind für die Mitarbeiter verpflichtend und werden umgesetzt. Die geforderte Gleichstellungsbeauftragte ist bestellt. Ein Gleichstellungsplan wird regelmäßig erstellt. Dieser schafft Transparenz im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils, die Offenlegung der Vergütung sowie dem Anteil der Frauen in Führungspositionen.

Die Überwachungs-, Unterstützungs- und Beratungsfunktion von behinderten Beschäftigten, nimmt die Schwerbehindertenvertretung unseres Hauses wahr.

Unter Beteiligung des Personalrats wurde ein zusätzlicher Ausschuss mit Fragen der **Arbeitssicherheit** beauftragt. Dieser beschäftigt sich insbesondere mit der Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitszeit. Bei Arbeitsunfällen werden die sich aus den Begehungen ergebenden Maßnahmen zur Verbesserung von individuellen Arbeitsbedingungen gemeinsam entschieden.

Eine große Bedeutung kommt der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und damit der **Flexibilisierung der Arbeitszeit** zu. Hier haben die Mitarbeiter die Möglichkeit verschiedene Teilzeitmodelle, Beschäftigungen während der Elternzeit, Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit, Urlaubskauf und Sabbaticals zu nutzen. Weiterhin wurden Angebote für Ferienbetreuung, Notfall-Kinderbetreuung, Kleinkindbetreuung und Unterstützung im Pflegefall geschaffen.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für ein gesundes Unternehmen. Dies wird im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Betriebssportgemeinschaft gefördert. Im Bereich des **betrieblichen Gesundheitsmanagements** bieten wir eine Vielzahl an Aktionen für unsere Mitarbeiter: Kooperationen im Freizeitbereich z. B. Schwimmbad, Fitness-Studio, Massage, Pilates, „Fit

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

in Form“, Gesund abnehmen, Nordic Walking, , Gesundheitswerkstatt. Die Sport- und Spielgemeinschaft der Sparkasse Vorderpfalz bietet vielfältige Möglichkeiten, um sich nach Feierabend zu bewegen, zum Beispiel im Rahmen von Sportarten wie Tennis, Fußball, Laufen oder Badminton.

Die Vielfalt der Angebote ist ein wichtiger Beitrag, um langfristig hoch qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden.

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.

Mit unserem Qualifizierungskonzept haben wir uns zum **Ziel** gesetzt, den Herausforderungen der Arbeits- und Berufswelt aktiv zu begegnen. Dies geschieht anhand folgender **Maßnahmen**:

In 2017 hat die Sparkasse Vorderpfalz umfangreiche **Personalentwicklungsmaßnahmen** sowohl im Bereich der Anpassungsweiterbildungen, der Führungskräfteentwicklung als auch der Förderung berufsbegleitender Aufstiegsweiterbildungen durchgeführt. Darüber hinaus wurde der permanente Weiterbildungsbedarf in den Bereichen, die gesetzlichen Anforderungen unterliegen, gedeckt.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden erfordert dies einen hohen Ausbildungsstandard, der in Form von internen und externen Weiterbildungsangeboten sichergestellt wird. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden Potenziale erkannt und Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildungen gefördert.

Durch vielfältige Maßnahmen in den Bereichen **Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung** wird der demografischen Entwicklung der Alterspyramide frühzeitig entgegengewirkt. Somit nimmt die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert ein. Im Zuge der strukturierten Nachfolgeplanung können vakante Stellen aufgrund des demographischen Wandels in der Regel intern besetzt werden.

Mit unserem **Gesundheitsmanagement** bieten wir den Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot im Bereich Bewegung, Ernährung, Seelische Gesundheit und Prävention an. Neben dem Gesundheitsmanagement bieten wir auch eine Betriebsärztliche Betreuung an, die die jährliche Gripeschutzimpfung durchführt und Untersuchungen bzgl. einer Bildschirmarbeitsplatzbrille anbietet.

Bei Fragen zur **Pflege und Betreuung von Angehörigen** unterstützt die Sparkasse Vorderpfalz durch entsprechende Informationsveranstaltungen, Ratgeber, Broschüren und Informationen über Pflegestützpunkte. Hierzu wurde eine Vollzeitstelle im Rahmen der betrieblichen Sozialbetreuung geschaffen.

Mit diesem Konzept sehen wir uns gut positioniert und sehen keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die Zahl der Arbeitsunfälle lag im Geschäftsjahr 2017 bei 21 (davon 13 Wegeunfälle) mit in der Regel leichten Verletzungen. Unfallschwerpunkte konnten nicht festgestellt werden.

Unsere Fehlzeitenquote lag in 2016 bei 6,3%. Die Zahl für 2017 liegt noch nicht vor.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Die Sparkasse Vorderpfalz hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement für ihre Beschäftigten integriert (siehe Kriterium 15). Arbeitsplatzbegehungen werden durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Betriebsärztliche Untersuchungen werden regelmäßig angeboten. Darüber hinaus gibt es eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie eine Inklusionsvereinbarung. Förmliche Vereinbarungen direkt mit Gewerkschaften bestehen nicht.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

2017 gab es insgesamt 3.381 Bildungstage. Davon nahmen die weiblichen Mitarbeiter 1.714 Bildungstage und die männlichen Mitarbeiter 1.667 Bildungstage in Anspruch.

Für die Qualifizierung im Kontext der Änderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen wurden 593 Bildungstage aufgewendet, davon 122,8 Bildungstage für Führungskräfte.

Die durchschnittliche jährliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte beträgt 50 Stunden und die für Mitarbeiter 24 Stunden.

Leistungsindikator G4-LA12

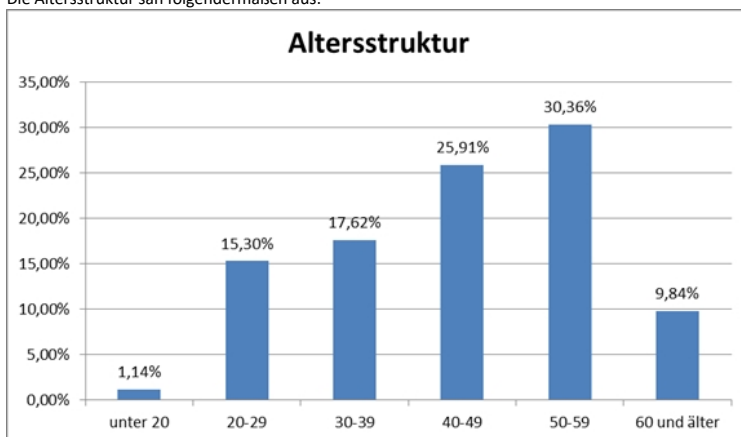
Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Der Verwaltungsrat (ohne Stellvertreter) besteht aus 8 weiblichen und 19 männlichen Mitgliedern. Davon sind nach § 5 Abs. 1 Sparkassengesetz 4 geborene Mitglieder, 14 weitere Mitglieder und 9 Sparkassenmitarbeiter.

Zum Stand 31.12.2017 haben wir 612 weibliche und 353 männliche Mitarbeiter beschäftigt.

Am 31.12.2017 hat die Sparkasse Vorderpfalz 965 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 7 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:



Die Schwerbehindertenquote für 2017 betrug 6,7 %.

Der Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund liegt bei 2,9 %.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Es wurden im Berichtsjahr keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Sparkasse Vorderpfalz bekennt sich zu ihrer **nachhaltigen Geschäftsausrichtung im ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Sinn**. Dies bedingt auch, dass die Lieferanten der Sparkasse Vorderpfalz ihre Verantwortung im Rahmen ihrer Wertschöpfung in moralisch einwandfreier und fairer Weise nachkommen. Wir erwarten, dass diese - auch bei ihren Vorlieferanten - eine entsprechende Haltung anwenden und einfordern. Dies bezieht sich nicht nur auf die Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetze,

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

sondern auch darauf, dass bei Zulieferern außerhalb der EU die internationalen Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation gewahrt werden.

Dadurch schätzen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette als überschaubar ein. Aufgrund dieser **geringen Risikolage** sehen wir keine Notwendigkeit, ein separates Konzept zum Thema Menschenrechte zu entwickeln. Um unserer Verantwortung in diesem Bereich aber noch besser gerecht zu werden, prüfen wir für 2018 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie, so dass unsere Lieferanten und Dienstleister uns die Einhaltung der wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards inklusive der Menschenrechte dann schriftlich bestätigen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Bisher erfolgt die Auswahl von Lieferanten ohne förmliche Dokumentation von Menschenrechtsaspekten. Wie in Kriterium 17 beschrieben, wird die Einführung einer entsprechenden Richtlinie für Lieferanten und Dienstleister im Jahr 2018 geprüft.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Dieser Indikator ist für die Sparkasse Vorderpfalz nicht relevant, da sie ausschließlich Geschäftsstellen in Ludwigshafen, Speyer und dem Rhein-Pfalz-Kreis unterhält.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Siehe G4-HR1

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Bisher sind uns keine Vorfälle bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Wir schütten Fördermittel aus, von der die Menschen in der Region profitieren. Die entsprechenden Volumina planen wir **jährlich**. Der **Vorstand** ist in das Konzept eingebunden. Er gibt die Gesamtbudgets frei, prüft und entscheidet ab bestimmten Zuwendungshöhen über die Verwendung.

Stiftergemeinschaft:

Die Stiftergemeinschaft bietet allen Menschen die Möglichkeit, bereits ab 10.000,- Euro eine eigene, individuelle Stiftung zu gründen oder sich an bestehenden Themenstiftungen zu beteiligen. Der wesentliche Vorteil der Stiftergemeinschaft liegt darin, dass alle notwendigen rechtlichen, steuerlichen und fachlichen Leistungen einer Stiftung über die treuhänderische Verwaltung bereits vorhanden sind. Da diese Themen zentral für die Stiftergemeinschaft bearbeitet werden, bietet diese Art der Stiftungsgründung einen enormen Kostenvorteil sowie Arbeiterleichterung gegenüber einer rechtlich selbstständigen Stiftung. Mit einer Stiftung in der Stiftergemeinschaft kann grundsätzlich jede Organisation, jeder Förderverein oder sonstige Projekte unterstützt werden, sofern diese steuerbegünstigte Zwecke gemäß Abgabenordnung (AO) verfolgen. In der Sparkasse Vorderpfalz stehen den Kunden aktuell zwei Stiftergemeinschaften zur Verfügung, um in der Region oder weltweit Gutes zu tun. Die Stiftergemeinschaft für Speyer der Sparkasse Vorderpfalz wurde 2010 gegründet, um der historischen und kulturellen Vielfalt in Speyer gerecht zu werden. Die Stiftergemeinschaft der Sparkasse Vorderpfalz wurde 2011

gegründet, um verstärkt der sozialen Verantwortung in und um Ludwigshafen Beachtung zu schenken.

Förderung von Kindern und Jugendlichen bei Finanzbildung, Musik und Sport:

Beim **Planspiel Börse** lernen Schülerinnen und Schüler, wie die Welt der Fonds und Aktien funktioniert. Es ist ein Online-Wettbewerb, bei dem Schüler und Auszubildende ein virtuelles Kapital zur Verfügung gestellt bekommen, das sie vermehren sollen. Gehandelt wird fortlaufend mit den Kursen realer Börsenplätze. Der simulierte Wertpapierhandel vertieft auf spielerische Art wirtschaftliche Grundkenntnisse und vermittelt Börsenwissen. Außerdem fördert der zehnwöchige Wettbewerb neben dem Teamwork auch den Blick über den Tellerrand. Europaweit nehmen Schülerteams aus fünf Ländern teil. In separaten Wettbewerben können Lehrer, Journalisten und Sparkassen-Auszubildende teilnehmen.

Auch den Wettbewerb **Jugend musiziert** unterstützt die Sparkasse in ihrem Geschäftsgebiet seit vielen Jahren. "Jugend musiziert" ist der bedeutendste Nachwuchswettbewerb für klassische Musik in Deutschland. Jährlich nehmen bis zu 20.000 Kinder und Jugendliche daran teil.

Um sportliche Betätigung bei Kindern und Jugendlichen im Geschäftsgebiet zu fördern, werden alle Schüler sowie Sportvereinsmitglieder bis zum achtzehnten Lebensjahr, die in 2017 ihr **Sportabzeichen** in Ludwigshafen, Speyer oder dem Rhein-Pfalz-Kreis abgelegt haben, mit fünf Euro von der Sparkasse belohnt. Diese fließen dann deren Vereinen oder Schulen zu, die das Geld zur Anschaffung von Sportgeräten nutzen. Ziel der Aktion ist es, jungen Leuten die sportliche Betätigung schmackhaft zu machen und Fitness als Teil der Lebensqualität ins Bewusstsein zu rufen.

Bürgerschaftliches Engagement:

Die Sparkasse engagiert sich auch sonst vielfältig. Dazu unterstützt die Sparkasse zahlreiche Veranstaltungen, zum Beispiel Musik-Veranstaltungen, Kultur- und Sport-Events. Mit insgesamt über einer Million Euro förderte die Sparkasse Vorderpfalz über 1.000 Projekte in Vereinen, Schulen und Kindergärten – aber auch in Chören, Musikschulen, Gesangsvereinen und Orchestern ebenso wie in Leseclubs und Obdachlosenhilfen. Ferner wurden Tier-, Reit- und Hundesportvereine sowie Briefmarken- und Münzclubs, Kneipp- und Lebenshilfe-Vereine gefördert. Weiterhin kamen zahlreiche Theater-, Kleinkunst- und Tanzvereine sowie Förderkreise im Bereich Jugend und Familie sowie Frauenhäuser in den Genuss der Fördermittel. Auch bei Zunftbaum-Aufstellungen, Fastnachtsveranstaltungen sowie bei Stadt-, Gemeinde- und Sportfesten half die Sparkasse finanziell mit. Darüber hinaus profitierten Fußball-, Tennis-, Ringer-, Basketball-, Handball-, Turn- und Judovereine, aber auch Kanu- und Ruderclubs sowie Wassersportvereine von der "Bürgerdividende" der Sparkasse Vorderpfalz.

Schuldnerberatungen im Geschäftsgebiet wurden mit über 80.000 Euro gefördert. Im Ergebnis leisten wir dadurch einen substantziellen Beitrag zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Finanzmitteln.

Die Verbundenheit mit den Städten Ludwigshafen, Speyer und Schifferstadt sowie dem Rhein-Pfalz-Kreis wird auch durch die fünf Stiftungen der Sparkasse mit einem Stiftungskapital von über 20.000.000 Euro dokumentiert. Mit einem Fördervolumen von rund 300.000 Euro ermöglichten die Stiftungen 2017 eine breite Förderung von sozialen, kulturellen, wissenschaftlichen und sportlichen Einrichtungen und Aktivitäten. Jede Stiftung ist für sich selbstständig und unterstützt mit ihren Erträgen aus dem Stiftungskapital auf vielseitige Art lokale und regionale Projekte. Die Aktivitäten der fünf Stiftungen tragen so maßgeblich zur Steigerung der Lebensqualität aller bei und stärken die Identifikation der Menschen mit ihrer Heimat.

Mit diesem Gesamtkonzept tragen wir zur Förderung des Gemeinwohls in unserem Geschäftsgebiet bei. Aufgrund der breiten Streuung der Mittel sehen wir keine Risiken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Einnahmen	166.262.942,80
= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	166.262.942,80
Betriebskosten	35.372.712,66
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	55.940.153,89
+ Zahlungen an Kapitalgeber	59.231.941,23
+ Zahlungen an die Regierung	5.417.252,56
+ Investitionen in die Gemeinschaft	643.054,43
= verteilter wirtschaftlicher Wert	156.605.114,77
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	166.262.942,80
- verteilter wirtschaftlicher Wert	156.605.114,77
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	9.657.828,03

Einnahmen:

Zinseinnahmen aus Kredit- und Geldmarktgeschäften, Zinseinnahmen aus festverzinslichen Wertpapieren, Einnahmen aus Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren, Einnahmen aus Beteiligungen, Einnahmen aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen, Provisionseinnahmen, Einnahmen aus Finanzgeschäften, Einnahmen aus dem Wertpapierhandel, Sonstige betriebliche Erträge (ordentliche Erträge, Veräußerungsgewinne aus Grundstücken und Gebäuden –

Anlagevermögen, Veräußerungsgewinne aus Grundstücken und Gebäuden - Betriebs- und Geschäftsausstattung)

Betriebskosten:

Verwaltungsaufwendungen ohne Sponsoring (EDV-Kosten, Aufwendungen für die Nutzung eigener und fremder Grundstücke, Kommunikations- und Transportkosten, Werbeaufwand ohne Sponsoring, Bürokosten), übriger Sachaufwand, aperiodischer Sachaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen (ordentliche Aufwendungen), Provisionsaufwendungen

Löhne: Personalaufwand, Abfindungen

Zahlungen an Kapitalgeber: Zinsaufwendungen

Zahlungen an die Regierung: Steuern vom Einkommen und Ertrag, sonstige Steuern, Steuerzinsen

Investitionen an die Gemeinschaft: Spenden, Sponsoring

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.

Unsere Geschäftspolitik **sieht dauerhaft keine politische Einflussnahme** vor. Unser **Ziel** als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist es, uns politisch neutral zu verhalten.

Für die Wahrnehmung unserer Interessen sehen wir daher ausschließlich unsere Verbände in der Pflicht. Dies sind zum einen der Sparkassenverband Rheinland-Pfalz und der Deutsche Sparkassen- und Giroverband. Dieser nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Relevante Themenfelder sind dabei insbesondere aufsichtsrechtliche Anforderungen, die Erhaltung der Strukturen der Sparkassen sowie wirtschafts-, steuer- und geldpolitische Rahmenbedingungen.

Mit dieser Konzeption wahren wir im Ergebnis die politische Neutralität. Wir halten uns an Recht und Gesetz. Für die satzungsgemäßen Aufgaben haben wir ein umfassendes Compliance-System etabliert. Grundsätzlich zuständig für die verschiedenen Compliance-Themen ist der Gesamtvorstand. Nähere Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 sowie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 19 und 20 beschrieben. Damit bestehen für uns derzeit keine Risiken in diesem Bereich.

Aufgrund unseres neutralen, zurückhaltenden Ansatzes sehen wir im Bereich „Politische Einflussnahme“ **keine Risiken**.

Die Sparkasse Vorderpfalz hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten. Unter anderen sind folgende aktuelle Gesetzgebungen relevant: MiFID (Markets in Financial Instruments Directive), die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die EU-Zahlungskontenrichtlinie / Zahlungskontengesetz, die EU-Zahlungsdiensterichtlinie (sog. PSD II), das Steuerumgebungsbekämpfungsgesetz, das zweite Finanzmarktnovellierungsgesetz und die Versicherungs-Vertriebsrichtlinie (Insurance Distribution-Directive).

Neben eigenen Recherchen nutzen wir die Rundschreiben des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands sowie des Sparkassenverbands Rheinland-Pfalz, um uns über die aktuelle Gesetzgebung zu informieren. Diese beinhalten Stellungnahmen, Anwendungshilfen und Schulungsangebote. So ist gewährleistet, dass alle gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben eingehalten werden können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Die Sparkasse Vorderpfalz spendet nicht an Regierungen, Parteien und Politiker.

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.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

In der Sparkasse Vorderpfalz sind die Compliance-Aufgaben in einer eigenständigen Organisationseinheit zusammengefasst. Diese Aufgaben bestehen aus Kapitalmarkt-Compliance, der Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, der Betrugsprävention sowie der Compliance-Funktion im Sinne der MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement). Die Sparkasse Vorderpfalz verfügt somit über effektive **Compliance-Strukturen**. Zur Weiterentwicklung dieses „**Compliance-Management-Systems**“, insbesondere bei der Erschließung neuer Produkte und Märkte – wird die Compliance-Beauftragte frühzeitig beratend und somit präventiv wirkend eingebunden.

Oberstes Ziel unserer in der Geschäftsstrategie fest verankerten „**Compliance-Kultur**“ ist es, den Kunden- und Verbraucherschutz zu stärken, sowie Interessenkonflikte in allen Bereichen und Geschäftsaktivitäten zu vermeiden. Darüber hinaus wirkt Compliance darauf hin, Verstöße gegen Gesetze und einschlägige Vorgaben zu verhindern. Alle Compliance-Aktivitäten zur Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und selbstauferlegten Standards sind in **Anweisungen** geregelt. Diese sind im Rahmen abgestufter Kompetenzen sowohl für den Vorstand als auch die Mitarbeiter verbindlich. Die **wichtigsten Dienstanweisungen** und Regelungen im Bereich Compliance sind: Führungsleitlinien, Ethik-Richtlinie, Dienstanweisung für Mitarbeiter (Geschenkepolicy), Mitarbeiterleitsätze, Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten der Sparkasse-Vorderpfalz, Hinweise / Whistleblowing bearbeiten, Hinweisgebersystem / Meldevordruck, Zuverlässigkeitsprüfungen / Schulungen für den Geldwäsche-/Betrugspräventionsbereich durchführen, Datenschutzrichtlinie, Informationssicherheitsmanagement, Richtlinie Compliance, Kundenimpulse, Kompetenzanweisungen.

Zu allen genannten Compliance-Themen werden neben fortlaufenden **Risikoanalysen und engmaschigen Überwachungshandlungen** regelmäßig **Mitarberschulungen** zur Sensibilisierung sowie zur Erkennung und Meldung einschlägiger Risiken oder Geschäftsvorfälle durchgeführt. Darüber hinaus wird im Bereich Compliance sichergestellt, dass die **Geschäftsleitung** über klare Berichtswege regelmäßig und umfassend über sämtliche Compliance-Risiken und Überwachungsergebnisse **informiert** ist. Ergänzend hierzu berät und unterstützt die Compliance-Abteilung den Vorstand und die Mitarbeiter in allen Fragen zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Regelungen sowie zu allen weiteren compliance-relevanten Themen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei konkretem Verdacht oder Anzeichen auf Unregelmäßigkeiten die Revision zu informieren. Die Revision unterrichtet den Vorstand unverzüglich über die ihr bekannt gewordenen Unregelmäßigkeiten.

Für Fragen zu integrem Verhalten und um etwaige Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen, hat die Sparkasse Vorderpfalz zusätzlich ein **Hinweisgebersystem** eingerichtet, das die Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit nutzen können. Zentraler Ansprechpartner hierfür ist die Beauftragte für Geldwäsche/Compliance. Eventuelle Verstöße werden im Einzelfall geprüft und sanktioniert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Es wurden sämtliche Standorte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geprüft. Es wurden keine erheblichen Risiken festgestellt.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

In 2017 lagen keine Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

In 2017 wurden keine Bußgelder und monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.