



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Sparkasse Vorderpfalz

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Vorderpfalz

Thorsten Buchenau

Ludwigstr. 52
67059 Ludwigshafen am Rhein
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Vorderpfalz steht seit 1829 an der Seite der Menschen. Als fairer Finanzpartner für alle gesellschaftlichen Gruppen verhält sie sich verlässlich und berechenbar. 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:

Die vorliegende DNK-Erklärung 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.

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. Deshalb haben wir bereits 2018 damit begonnen, das Thema stärker zu gewichten und es mit unserem regulären Strategieprozess zu verzahnen. Hierzu haben wir die **„Nachhaltigkeits-Leitsätze der Sparkasse Vorderpfalz“** entwickelt und diese konkret den jeweiligen geschäfts- und teilstrategischen Zielen zugeordnet. Sie stellen unsere aktuelle Positionierung dar und sind uns Richtschnur für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements sowie die Formulierung von Nachhaltigkeits-Zielen und -Maßnahmen. Wir haben konkrete Nachhaltigkeitsziele innerhalb der Teilstrategien „Personal“ und „IT/Prozesse/Infrastruktur“ beschlossen. Im Einklang hierzu enthält unsere Geschäftsstrategie weitere strategische Aussagen, Maßnahmen und Messgrößen, die das Thema Nachhaltigkeit stärken. Zusätzlich haben wir im Jahr 2020 im Planungsteam konkrete Schritte zur Abarbeitung festgelegt.

Unsere **Nachhaltigkeits-Leitsätze** adressieren die Bereiche Geschäftspolitik, Kerngeschäft, Personalpolitik, Ausstattung/Geschäftsbetrieb, Gesellschaftliches Engagement und Fehlerkultur/Konfliktkultur/Compliancekultur. Wir stellen sie nachfolgend im Wortlaut vor.

Geschäftspolitik:

Nachhaltigkeit und die Bindung zur Region sind für die Sparkasse Vorderpfalz wichtig.

Wir sichern die Versorgung mit Finanzdienstleistungen unter Beachtung wirtschaftlicher Effizienz und bieten auf die Zielkundengruppen angepasste, ganzheitliche Beratung. Wir wirken positiv für die Fortentwicklung der Region mit aktiver Teilnahme am öffentlichen Leben, Spenden und Sponsoring. Dabei

verfolgen wir eine nachhaltige Geschäftspolitik, die neben ökonomischen zunehmend auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt. Wir als Sparkasse Vorderpfalz haben schon vor Jahren erkannt, dass wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit gefordert sind, unseren Beitrag zu leisten. Wesentliche Handlungsfelder sehen wir in unserem Kundengeschäft und den Eigenanlagen, in der Personalpolitik, bei Ausstattung/Geschäftsbetrieb, beim gesellschaftlichen Engagement und in den Bereichen Fehlerkultur/Konfliktkultur/ Compliancekultur.

Kerngeschäft:

Im Kerngeschäft, das das Kundengeschäft und die Eigenanlagen umfasst, trägt die Sparkasse Vorderpfalz Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung.

Wir beraten unsere Kunden ganzheitlich. Bei unseren Kreditvergaben achten wir auch auf Aspekte der Nachhaltigkeit und beraten unsere Kunden z. B. auch über Finanzierungsmöglichkeiten, die der energetischen Effizienz oder dem Übergang zu nachhaltigen Geschäftsmodellen dienen. Im Anlagebereich bieten wir auch Produkte an, die soziale und ökologische Kriterien berücksichtigen. Auch bei unseren Eigenanlagen sind Aspekte der Nachhaltigkeit Bestandteil unserer Investitionsentscheidungen.

Personalpolitik:

Die Sparkasse Vorderpfalz ist mit ihrer nachhaltigen Personalpolitik einer der attraktivsten Arbeitgeber der Region.

Die Entwicklung der Mitarbeiter ist uns wichtig. Wir führen umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen, sowohl im Bereich der Anpassungsweiterbildungen, der Führungskräfteentwicklung als auch der Förderung berufsbedingter Aufstiegsweiterbildungen durch. Durch die vielfältigen Maßnahmen in den Bereichen Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung machen wir uns unabhängig von der demographischen Entwicklung der Alterspyramide. Wir setzen weiterhin auf die Gewinnung leistungsfähiger und motivierter Auszubildender, damit im Zuge der strukturierten Nachfolgeplanung vakante Stellen in der Regel intern besetzt werden können. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot im Bereich des Gesundheitsmanagements.

Ausstattung / Geschäftsbetrieb:

Die Sparkasse Vorderpfalz möchte mit Blick auf eine nachhaltige räumliche und sachliche Ausstattung die ökologische Effizienz langfristig erhöhen.

Wir prüfen die Ausstattung regelmäßig auf ihre Zukunftsfähigkeit, Aktualität und Verfügbarkeit. Wir streben dabei eine aus Sicht des Kunden hohe Verfügbarkeit und zeitgemäße Ausstattung an. Wir arbeiten digital, entwickeln uns stetig weiter und sind offen für Innovationen.

Gesellschaftliches Engagement:

Die Förderung des Gemeinwohls in ihrer Region gehört seit ihrer

Gründung zu den vordringlichsten Aufgaben der Sparkasse Vorderpfalz.

Wir engagieren uns in den Bereichen „Bürgerschaftliches Engagement“ (Spenden und Sponsoring), „Stiftergemeinschaft“ sowie der Förderung von Kindern und Jugendlichen bezüglich Finanzbildung, Musik und Sport und geben damit einen Teil unserer Gewinne an die Region zurück.

Fehlerkultur, Konfliktkultur, Compliancekultur:

Die Sparkasse Vorderpfalz hat eine positive Unternehmenskultur, in der Leistung und die eigene Entscheidungsfähigkeit der Mitarbeiter gefördert werden.

Ein hohes Leistungsniveau fördern wir durch motivierte Führungskräfte und transparente, klare Kommunikation sowie eine positive Fehlerkultur (Fehler als Lernimpulse). Abweichende Meinungen können im Rahmen der Entscheidungsfindung offen geäußert werden. Dies trägt maßgeblich zur Förderung eines gemeinsamen Werteverständnisses und regelkonformen Verhaltens bei, schafft einen Wettbewerbsvorsprung und stärkt eine nachhaltige Compliancekultur.

In die Entwicklung dieser Leitsätze haben wir auch die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (sogenannte Sustainable Development Goals) und die Anforderungen des „EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ mit einbezogen.

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 171.000 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 sehen wir im Geschäftsbetrieb, bei der

Bauorganisation (Berücksichtigung der Klimaeffizienz bei Sanierungen und Neubauten) und im Kundengeschäft. Zu allen Handlungsfeldern erarbeiten wir sukzessive Maßnahmen und setzen diese um. 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 nach wie vor 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 vorsorglich 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**. Über 900.000 Euro gaben wir im Jahr 2020 in Form der von

uns so genannten „Bürgerdividende“ (Spenden, Sponsoring, PS-Reinertrag) sowie über die Stiftungen an die Gesellschaft zurück: an Vereine, Schulen, Projekte und Initiativen. Aufgrund der breiten Streuung des Engagements und der geringen Einzelbeträge im Vergleich zur Gesamtförderung sehen wir keine Risiken. Mehr dazu berichten wir in Kapitel 18.

Bereits im Jahr 2019 führten wir erneut den sogenannten Nachhaltigkeitskompass (ehemals Nachhaltigkeitscheck) durch. Er ist ein bei Sparkassen bewährtes Analyseinstrument zur Einschätzung der Ist-Positionierung und der Wesentlichkeit. In einem direkt anschließenden Workshop bearbeiteten wir die wesentlichen Handlungsfelder, die sowohl für unseren Geschäftserfolg als auch für unsere wichtigsten Stakeholder bedeutsam sind. Gemeinsam leiteten wir Maßnahmen in den Bereichen Nachhaltigkeitsstrategie, Geschäftsbetrieb, Kundengeschäft und Kommunikation ab.

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.

Bereits im Jahr 2018 haben wir mit den bei Kriterium 1 beschriebenen Nachhaltigkeits-Leitsätzen eine Grundlage geschaffen, um Nachhaltigkeit in unsere strategischen Prozesse einbinden zu können. So haben wir konkrete Nachhaltigkeitsziele innerhalb der Teilstrategien Personal und IT/Prozesse/Infrastruktur beschlossen. Im Einklang hierzu enthält unsere Geschäftsstrategie weitere strategische Aussagen, Maßnahmen und Messgrößen, die das Thema Nachhaltigkeit stärken.

Wertvolle Ansatzpunkte erhielten wir durch den in der Sparkassen-Finanzgruppe fest etablierten Nachhaltigkeitskompass (ehemals Nachhaltigkeitscheck). Wir führen ihn im zweijährigen Turnus durch. Er dient uns zum Monitoring unserer Ziele und Maßnahmen und bildet eine Klammer über alle betroffenen Geschäftsbereiche. Nach 2019 wird er im Jahr 2021 erneut durchgeführt. Der Nachhaltigkeitskompass bezieht auch externe Faktoren wie die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) und den EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums ein. Über Ziele und entsprechende Maßnahmen berichten wir bei den Kriterien 11-18. Beispiele: Im Bereich Ressourcenmanagement ist für uns ein Ziel mit hoher Priorität, den Energieverbrauch zu senken und bei Baumaßnahmen energetische Verbesserungen zu erreichen (siehe Kriterium 12). Im Bereich der Arbeitnehmerrechte haben wir uns zum Ziel gesetzt, alle gesetzlichen Auflagen einzuhalten und darüber hinaus freiwillige Leistungen zu

bieten (siehe Kriterium 14). Die Kontrolle der Zielerreichungen obliegt dem entsprechenden Fachbereich, der an den jeweiligen Fachvorstand berichtet.

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. Ein Beispiel: wir nahmen in 2019 „grüne“ Produktangebote der Sparkasseneinkaufsgesellschaft (SEG) in unseren Einkauf auf. Unser gesamtes Kopierpapier trägt Nachhaltigkeitssiegel.

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 drei Bereichen:

- In den Fällen, in denen wir als **Vermittler** tätig sind, zum Beispiel im Versicherungs-, Bauspar- und Wertpapiergeschäft. Auch unsere Verbundpartner bekennen sich zu nachhaltigem Wirtschaften und haben in den vergangenen Jahren diverse Nachhaltigkeitsstandards etabliert.
- Bei der **Anschaffung von Gegenständen**, zum Beispiel Möblierung, Büromaterial etc. oder wenn wir **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, haben wir wie geplant mit der Einführung einer **Lieferantenrichtlinie** begonnen. Darin werden uns die umsatzstärksten Lieferanten und Dienstleister die

Einhaltung der wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards bestätigen. Als solche sehen wir insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte an. Bis Ende 2020 haben etwa 50% unserer Lieferanten und Dienstleister die Lieferantenrichtlinie akzeptiert. Weitere werden in 2021 folgen. Bei Dienstleistern der S-Finanzgruppe sowie von Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts werden wir auf die Einholung der Erklärung verzichten, weil die Dienstleister bereits selbst strengen Kontrollen unterworfen sind. Aus den bisherigen Rückläufen sind uns keine negativen sozialen Auswirkungen bekannt geworden.

- Für unsere **Eigenanlagen** nutzen wir im Rahmen des sogenannten „Deka Treasury Kompass“ bereits seit 2016 den „imug Quick Check Treasury Kompass Nachhaltigkeit“ (DTK). Dazu hat die Nachhaltigkeitsratingagentur imug auf Initiative der DekaBank einen Nachhaltigkeitsfilter für die Sparkassen-Eigenanlagen entwickelt. Das Screening erfolgt sowohl für Aktien, Corporates und Staats- und Bankanleihen. Imug und Eiris screenen dafür regelmäßig ca. 3.200 Unternehmen aus den Regionen Europa, UZK Asien-Pazifik, Nordamerika und Emerging Markets hinsichtlich umfangreicher Nachhaltigkeitskriterien. EIRIS Portfolio Manager (EPM) ist eine webbasierte Datenbank und bietet Research zu 3.200 börsennotierten Unternehmen weltweit. **Titel, bei denen folgende Verstöße bzw. Unternehmensaktivitäten vorliegen, sollen ausgeschlossen werden:** 1) Umwelt: Mangelhafter Umgang bei schwerwiegenden Umweltskandalen; 2) Rüstung: Produktion kontroverser Waffen oder relevanter Systemkomponenten und Dienstleistungen (Streubomben, Anti-Personenminen); 3) ILO-Kernarbeitsnormen: Mangelhafter Umgang bei Verstößen gegen die ILO-Kernarbeitsnormen (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Versammlungsfreiheit); 4) Korruption: Mangelhafter Umgang mit Korruptions- und Bestechungsvorfällen. Seit 2018 ergeben die Auswertungen, dass 100 Prozent der Sparkassendirektanlagen im Depot A dem Nachhaltigkeitsfilter entsprachen. Dies wurde auch zum Auswertungstichtag 2020 bestätigt. Für die Spezialfonds der Sparkasse fand in 2020 ein Dialog mit der Kapitalverwaltungsgesellschaft statt. Ziel ist es, auch die Wertpapiere in den Sondervermögen einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen. Erste Testauswertungen wurden bereitgestellt. Gemäß der MSCI ESG Rating Bewertung befinden sich die Portfolien im Single A Bereich der Agentur.

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. Unter Leitung des Nachhaltigkeitsbeauftragten wurde bereits in 2017 ein Arbeitskreis mit Vertretern aller relevanten Fachbereiche gebildet. Er wurde auch in 2020 mehrmals einberufen. Seine Aufgaben sind die Unterstützung des Nachhaltigkeitsbeauftragten und die Erarbeitung von Umsetzungsmaßnahmen.

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 des bei Kriterium 5 genannten Arbeitskreises erörtert. Der Arbeitskreis „Nachhaltigkeit“ setzt sich aus Vertretern der Bereiche Unternehmensentwicklung, Produktion, Unternehmenssteuerung, Vorstandsstab/Personalmanagement, Revision, Vertriebsmanagement, Compliance, Eigengeschäfte und Marktfolge Aktiv zusammen. Des Weiteren wurde in 2020 die Thematik Nachhaltigkeit organisatorisch an den Strategieprozess angedockt. Aufbauend auf den bei Kriterium 1 beschriebenen Nachhaltigkeits-Leitsätzen wurden in 2019 und 2020 weitere Zielbeschreibungen und Maßnahmen definiert und hierbei die üblichen Stufen unseres generellen Strategieprozesses angewendet. 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.

Die Sparkasse Vorderpfalz bekennt sich zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und veröffentlicht jährlich eine DNK-Erklärung. In diesem Rahmen sind 28 Leistungsindikatoren nach dem GRI-Standard SRS zu erheben, zum Beispiel bei den DNK-Kriterien 8,9,10,11-13, 14-16 und 20. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch interne Prüfprozesse und den Aufbau mehrjähriger Datenreihen sichergestellt.

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.

Es entspricht unserem umfassenden Wertekanon, dass wir es nicht bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen belassen. Aus diesem Verständnis heraus entwickelten wir den **„Verhaltenskodex der Sparkasse Vorderpfalz – Leitlinien für vertrauenswürdige und rechtmäßige Verhalten“**. Er umfasst wesentliche Themen einer nachhaltigen Geschäftspolitik und gibt allen Mitarbeitern einen festen Orientierungsrahmen, der durch weiterführende Anweisungen und Prozesse konkretisiert wird.

Der **Verhaltenskodex** teilt sich auf in neun Leitlinien. Eine davon ist die **„Leitlinie Nachhaltiges Wirtschaften“**, die besonders starke Bezüge zu Nachhaltigkeitsbelangen aufweist:

*„Unternehmerische Verantwortung und nachhaltige Ausrichtung unseres Handelns gehören zu unserem Selbstverständnis. Wir wirtschaften langfristig. Bei Entscheidungen wägen wir stets die **ökonomischen, ökologischen und sozialen Folgen** sorgfältig ab. Wir **berücksichtigen in unseren Geschäftsaktivitäten wichtige Nachhaltigkeitskriterien**. In unserem eigenen Geschäftsbetrieb sind wir bestrebt, die **natürlichen Ressourcen zu schonen** und nachhaltig zu agieren. In unserer Personalarbeit unterstützen wir Mitarbeiter darin, langfristig arbeitsfähig, motiviert und veränderungsbereit zu*

sein. Wir beachten ihre Bedürfnisse und Potenziale, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen verändern. Durch unser gesellschaftliches Engagement schaffen wir in der Region einen Mehrwert, der den Menschen dort zugutekommt. Wir begrüßen nachdrücklich das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter, sofern dieses keinen Widerspruch zu betrieblichen Interessen darstellt.“

Unser Verhaltenskodex ist in der Internetfiliale für jedermann abrufbar.

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 einleiten. Beide Leitlinien wurden in einem breiten **Beteiligungsprozess** von Mitarbeitern und Führungskräften erarbeitet.

Verhaltenskodex, Führungsleitlinien und Mitarbeiterleitlinien orientieren sich an unserem übergeordneten **Unternehmensleitbild**. Damit schaffen wir eine Wertebasis, die unternehmensweit einen vertrauensvollen, offenen und wertschätzenden Umgang miteinander sicherstellt.

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 Mitarbeiterenebene 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 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.

- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit ausschließlich nach den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Rheinland-Pfalz. Eine Aufschlüsselung gemäß oben genannter Kriterien wird nicht vorgenommen. 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 auf Basis der zwischen Vorstand und Verwaltungsrat vereinbarten Ziele, zu beschließen ist. Dabei werden Aspekte der langfristigen Wertschöpfung berücksichtigt. Die Leistungszulage ist vom Erreichen der Zielvereinbarungen abhängig und beträgt bis zu 25% des Jahresgrundbetrages. Das Grundgehalt der Mitarbeiter wird nach TVöD bezahlt. Variable Vergütungen erfolgen als Zusatzvergütungen. Aktienbasierte Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilte Aktien werden nicht gezahlt. Es werden funktionsbezogene Zulagen gezahlt, die einen fixen Vergütungsbestandteil einnehmen.

- ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz; werden nicht gezahlt
- iii. Abfindungen; werden im Rahmen von Aufhebungsverträgen im Zuge der Kapazitätsanpassungsmaßnahmen gezahlt
- iv. Rückforderungen; keine
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

Nach den Vergütungsrichtlinien des Sparkassenverbandes Rheinland-Pfalz können Vorstandsmitglieder bei Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzung Versorgungsleistungen erhalten. Vorstandsmitglieder, die die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten wie alle anderen Mitarbeiter eine Betriebsrente der ZVK. Der Beitragssatz orientiert sich am zusatzversorgungspflichtigen Entgelt und beträgt maximal 7,75%.

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

Die Ziele für den Vorstand und die Mitarbeiter werden aus den Unternehmensperspektiven Rentabilität, Risikolage/Vermögenslage sowie Markterfolg/Qualitätskomponente abgeleitet und dem Verwaltungsrat zur Beschlussfassung vorgeschlagen. Das Vergütungssystem der Sparkasse Vorderpfalz ist so ausgestaltet, dass es mit der Gesamtstrategie sowie den konsistenten Risikostrategien in Einklang steht, wobei etwa die Hälfte der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2019 eine variable Vergütung in einer Bandbreite von 0,47% bis 102,39% erreicht haben. **Im Geschäftsjahr 2020 haben alle Mitarbeiter - bedingt durch eine Corona-Einmalzahlung - eine variable Vergütung erhalten. Die Bandbreite für das Geschäftsjahr 2020 der gesamten variablen Vergütung liegt zwischen 0,28% bis**

90,81%.

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. Weitergehende Auswertungen im Sinne oben genannter Indikatoren erfolgen nicht.

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.

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 selbst Einfluss auf unser Unternehmen haben. Daher wenden wir keine systematische Methode zur Identifizierung der Anspruchsgruppen an. 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.

Ergebnisse aus den Gesprächen mit Anspruchsgruppen berücksichtigen wir bei der strategischen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements.

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.

Mitarbeiter:

In unseren halbjährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen ist ein feststehendes Thema der Umgang mit natürlichen Ressourcen im Geschäftsbetrieb. Aus diesen Gesprächen erhalten wir immer wieder wertvolle 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 für die Stadt Ludwigshafen und den Rhein-Pfalz-Kreis. 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.

Die Sparkasse Vorderpfalz möchte eine hohe Kompetenz in der Kombination von chancenorientierter Geldanlage und effizienten Nachhaltigkeitskriterien aufweisen, um so die Bedürfnisse unserer Kunden auch zu diesem Thema bestmöglich zu erfüllen. Im Fokus unserer Wertpapieranlageberatung stehen dabei neben den klassischen Fonds mit ESG-Ansatz auch neue, innovative Investmentprozesse und Anlagelösungen für das sogenannte Impact Investing, dessen Investments sich an den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDG) orientieren. Die Sustainable Development Goals adressieren alle drei Sphären der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie, Soziales) gleichermaßen.

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 wir zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bei. Im Austausch mit Geschäftspartnern, Mitarbeitern und Verbundpartnern der S-Finanzgruppe können wir wertvolle Impulse erhalten, die unsere Innovationsprozesse beim Thema Nachhaltigkeit bereichern. Wichtiges Beispiel für Innovationsprozesse sind unsere besonderen Dialogformate für Führungskräfte und Mitarbeiter, die sich aufgliedern in sogenannte Aktuelle Runden, Führungskräftekonferenzen, die breite Mitwirkung am Strategieprozess sowie den breiten Einbezug unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen in die gezielte Projektarbeit. Im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen bringen die Mitarbeiter auch Nachhaltigkeitsaspekte ein, zum Beispiel Themen der Ressourceneffizienz, womit die ökologische Nachhaltigkeit adressiert wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Durch die konsequente Einbeziehung von Nachhaltigkeitslösungen in der Wertpapieranlageberatung beläuft sich der Bestand an Nachhaltigkeitsfonds in unseren Kundendepots auf rund 16 Mio. €. Damit sind 3,6% des Fondsbestands unserer Wertpapierkunden in nachhaltigen ESG-Standards investiert

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. Diese Auswirkungen beschreiben wir ausführlich in den Kriterien 2, 4 und 10. 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 auch in 2020 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. Dieses Ziel wurde in 2020 erreicht, der Energieverbrauch konnte insgesamt deutlich gesenkt werden (Details siehe folgender Abschnitt). Weitere Ziele bestehen nicht. Wir beziehen seit 2020 zu 100 Prozent Ökostrom bzw. CO₂-neutrales Erdgas. Unser Umweltkonzept wird einer jährlichen Bewertung unterzogen.

Bereits in 2018 hatten wir in der Geschäftsstelle Mundenheim die Beleuchtung auf LED umgestellt und in unserem Hauptstellengebäude sowohl die Rückkühler als auch die Kältemaschinen der Klimaanlage im Turm gegen energieeffizientere Geräte ausgetauscht. Die geplante Erweiterung des Gebäudes Zollhofstraße erfolgt unter energetischen Gesichtspunkten.

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 wurden für die Wärmeerzeugung ein Niedertemperaturkessel und neue Wärmepumpen eingebaut. Die Maßnahmen führten seither 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. In Anbetracht dieser Maßnahmen sehen wir uns gut positioniert und sehen in unserem Konzept, abgesehen von den üblichen Schwankungen bei den Anschaffungspreisen und jahreszeitlich bedingten Ausschlägen der Verbräuche, keine Risiken. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor. Eine Standortkonsolidierung führte dazu, dass wir im Jahr 2020 einige Geschäftsstellen aufgegeben haben, sodass sich der Gesamtenergiebedarf weiter reduziert hat. In 2021 steht der Verkauf einer unserer ehemaligen Hauptstellen in Ludwigshafen am Berliner Platz an, sodass spürbare Energie-/Emissionseinsparungen erwartet werden. Pandemiebedingt sind die Energieverbräuche durch Homeoffice-Vereinbarungen und durch geringere Fahr- und Reisetätigkeit ebenfalls zurückgegangen. Genauere Daten werden im VfU-Tool erfasst. Diese Veränderungen wirken sich auch auf die Emissionen aus (vgl. „Kriterium 13)

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.

Der Materialeinsatz bei der Sparkasse Vorderpfalz umfasst im wesentlichen Papier. In 2020 hatte die Sparkasse Vorderpfalz folgenden Papierverbrauch:

Kategorie	Beschreibung	Tonnen
Nicht-erneuerbare Materialien	Frischfaserpapier	53
Erneuerbare Materialien	Recyclingpapier	0
GRI 301 - 1: Gesamter Papierverbrauch		53

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.

Kategorie:	Verbrauch in der jeweiligen Einheit:	Umrechnung in GJ
a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen		

Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	1.228.646	4.423
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	91.410	329
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0	-
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	0	-
Benzin aus Fahrzeugen in km	225.631	559
Diesel aus Fahrzeugen in km	0	-
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	0	-
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	0	-
b. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen		
Erneuerbare Heizenergie aus Holzheizung	0	-
Erneuerbare Heizenergie Solar	0	-
Biogas	0	-
c. i. Stromverbrauch		
Strom aus Laufwasserkraftwerken	0	-
Strom aus Speicherkraftwerken	0	-
Strom aus Windkraftwerken	0	-
Strom aus Biomassekraftwerken	0	-
Strom aus Biogaskraftwerken	0	-
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug	0	-
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Eigenproduktion	0	-
Strom aus Geothermiekraftwerken	0	-
Strom aus Abfall-Verbrennung	0	-
Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung	0	-
Strom aus Gaskraftwerken	0	-
Strom aus Ölkraftwerken	0	-
Strom aus Schwarzkohlekraftwerken	0	-
Strom aus Braunkohlekraftwerken	0	-
Strom aus Kernkraftwerken	0	-
Strom aus Lieferanten-Mix	0	-
Strom aus markttypischem Mix:	3.205.857	11.541
		-
c. ii. Heizenergieverbrauch		
Fernwärme aus gemischtem Holz	0	-
Fernwärme aus Holzpellets	0	-
Fernwärme aus Biogas	0	-
Fernwärme aus Thermischen Sonnenkollektoren	0	-
Fernwärme aus Wärmepumpe	0	-
Fernwärme aus städtischer Müll- / Kehrlichtverbrennung	0	-
Fernwärme aus Wärmekraft-Kopplung	0	-
Fernwärme aus Erdgas	0	-

Fernwärme aus Heizöl / Diesel	0	-
Fernwärme aus Steinkohle	0	-
Fernwärme mit Standardmix - Europa	0	-
Fernwärme mit Standardmix - Deutschland	1.435.850	5.169
Fernwärme mit Standardmix - Österreich	0	-
Fernwärme mit Standardmix - Schweiz	0	-
Fernwärme mit Lieferantenmix	0	-
		-
Disclosure - 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	22.021

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.

Durch die bereits durchgeführten und geplanten Umsetzungen aus dem Energieaudit erwarten wir einen insgesamt sinkenden Energieverbrauch in den nächsten fünf Jahren. In 2018 haben wir unsere Umweltkennzahlen erstmals vollständig mittels VfU Kennzahlen Tool berechnet. Pandemiebedingt sind die Energieverbräuche durch Homeoffice-Vereinbarungen und durch geringere Fahr- und Reisetätigkeit ebenfalls zurückgegangen. Genauere Daten werden im VfU-Tool erfasst.

Bisher quantifizierte Einsparungen haben wir bei Kriterium 12 berichtet.

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle:	m3
Regenwasser	0
Grund- und Oberflächenwasser	0
Trinkwasser	7.122
Total Disclosure - 303-3: Wasserentnahme:	7.122

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

Kategorie:	Gewicht in Tonnen:
Abfälle zur Verwertung/zum Recycling	
Abfälle zur Verbrennung	57
Abfälle zur Deponie	
Sonderabfälle	-
Total Disclosure 306-2: Gesamtgewicht an Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	57

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). Weitere Reduktionsziele bestehen nicht. Die Geschäftsstelle Maxdorf hat mit ihrem Neubau eine Photovoltaikanlage erhalten. Die Photovoltaikanlage produzierte im Verlauf des Jahres 2019 insgesamt 22.580 kWh und deckt damit zu 50 % den Strombedarf der Geschäftsstelle Maxdorf.

Die Auswertung unserer Treibhausgas-Emissionen erfolgt mittels VfU Kennzahlen Tool, dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren wurden berechnet anhand der Datenbank 'Ecoinvent' (www.ecoinvent.ch), V.3.4, Oktober 2017). Diese weltweit umfassendste Umweltdatenbank des schweizerischen ETH-Bereichs enthält Daten zu über 4.000 Produktions-, Transport- und Entsorgungsprozessen. Die Dokumentation zu Ecoinvent ist auf www.ecoinvent.ch zugänglich, der Zugriff auf die Daten unterliegt dem Copyright und ist kostenpflichtig. Die Berechnungen wurden mit der Software 'Simapro' der Firma Pré Consultants (Niederlande) gemacht.

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.

Scope 1 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.

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Brennstoffe:	
Erdgas	244
Heizöl	26
Kraftstoffe für die Notstromversorgung (Benzin, Diesel)	0
Kohle	0
B) Treibstoffe:	
Benzin	42
Diesel	0
Erdgas (CNG)	0
Autogas (LPG)	0
C) Flüchtige Emissionen	
Kühlmittelverluste	0
Löschmittelverluste	0
Total Disclosure - 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	312

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.

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein Unternehmen anfallen, z. B. durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an.

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Aus Stromverbrauch - Location Based	1.369
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	1.369
B) Aus Fernwärme	205
C) Aus Elektromobilität	-
Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Location Based)	1.574
Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)	1.574

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.

Scope 3 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: Geschäftsreisen mit Bahn oder Flugzeug, Papierverbrauch, Wasserverbrauch.

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Strom	186
Heizung	174
Verkehr	46
Papier	58
Wasser	5
Abfall	29
Total Disclosure - 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen	498

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.

Durch die bereits durchgeführten und weiterhin geplanten Umsetzungen aus dem Energieaudit erwarten wir einen insgesamt sinkenden Energieverbrauch in den nächsten 5 Jahren. In 2018 haben wir unsere Umweltkennzahlen erstmals vollständig mittels VfU Kennzahlen Tool berechnet. Pandemiebedingt sind die Energieverbräuche durch Homeoffice-Vereinbarungen und durch geringere Fahr- und Reisetätigkeit ebenfalls zurückgegangen. Exakte Daten werden im VfU-Tool erfasst. Im Jahr 2020 konnten wir unsere TGH-Emissionen (Scope 1-3) um 20,8% reduzieren.

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. Weitere Ziele bestehen in diesem Bereich nicht. **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. Unsere anfangs genannten Ziele haben wir ganzjährig erreicht. Wir sehen insofern keine wesentlichen Risiken und nehmen keine gesonderte Risikoanalyse vor. Unser Unternehmen ist nicht international tätig.

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 den Beschäftigten transparent. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Die Beschäftigten haben einen individuellen Auskunftsanspruch zum Vergleichsentgelt, wonach sie Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelne weiteren Entgeltbestandteile verlangen können. Zur Auskunftspflichtung des Arbeitgebers für tarifgebundene Arbeitnehmer genügen die Nennung der vergütungsrelevanten tariflichen Entgeltgruppe und der Hinweis, wo diese eingesehen werden kann. Im Jahr 2018 wurde erstmals der Berichtspflicht nachgekommen, die den Berichtszeitraum des Kalenderjahres 2016 umfasste. Die nachfolgenden Berichte sind alle fünf Jahre zu erstellen. Alle Mitarbeiter werden entsprechend dem Stellenprofil und des Tarifvertrages 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. 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. Weitere Aktionen sind: Kooperationen im Freizeitbereich z. B. Schwimmbad, Fitness-Studio, Massage, Pilates, „Fit 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. **Arbeitgeberattraktivität** ist uns wichtig. Mit dem Instrument „Personalbarometer“ messen wir die Mitarbeiterzufriedenheit und die Führungsqualität. Das „Dienstleistungsbarometer“ dient der kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit. Die Vertrauensarbeitszeit haben wir weiter ausgebaut. 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. Im Zuge der Corona-Pandemie haben wir vielfältige Maßnahmen getroffen, um unsere Mitarbeiter und Kunden zu schützen. So wurde ein Krisenstab mit den folgenden Teilnehmern einberufen:

- Gesamtvorstand
- Notfallbeauftragter
- Informationssicherheitsbeauftragter
- Leiter Revision, Unternehmensentwicklung, Unternehmenssteuerung, Marketing und Kommunikation, Leiter Zentrale Dienste, Leiter IT, sowie Vorstandsstab und Personal

Durch dessen Zusammensetzung und die regelmäßigen Abstimmungen konnten schnelle Entscheidungen getroffen und unmittelbare Maßnahmen umgesetzt werden. Die gesetzlichen Normen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten und Kunden konnten so frühzeitig umgesetzt werden. Beispielhaft sind hier die Vereinzelung von Kunden, die Ausstattung mit Desinfektionsmitteln oder mit Mund-Nasen-Schutz (Medizinische Masken bzw. OP-Masken und FFP 2-Masken für den privaten Gebrauch) zu nennen.

Eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten wurde abgeschlossen und rund ein Drittel der Beschäftigten pandemiebedingt mit mobilen Endgeräten ausgestattet. Mit 170 Beschäftigten wurden Rahmenbedingungen für dauerhaftes mobiles Arbeiten vereinbart.

Um Betreuungspässe aufgrund der Schließungen von Kitas und Schulen zu vermeiden und Alternativen zu suchen erhielten Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren bis zu 40 Stunden Zeitgutschriften zur flexiblen Verwendung.

Weitere Zielsetzungen mit Zielzeitpunkt bestehen nicht, da wir in unserem Verhaltenskodex in der Leitlinie „Vielfalt ist unsere Stärke“ die grundlegenden Anforderungen an die Chancengerechtigkeit bereits adressieren.

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 **2020** 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. Stichworte sind: Ausbildungskonzept, Bindungskonzept für DH Studenten, Entwicklungsprogramm 1 und 2 für Berater und Individualkundenberater, Traineeprogramme u.a. im FirmenCenter, Schulungskonzept zur Steigerung der digitalen Fitness, umfangreiche Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen zur Aufstiegsweiterbildung, Nachwuchskräfteprogramm für vertriebliche Führung und der Ausbau des Führungskräfteentwicklungsprogramms.

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 diesem umfassenden und ausgewogenen Konzept sehen wir uns gut positioniert und sehen keine Risiken.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: keine

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): keine

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: keine

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: 0 Arbeitsunfälle, davon 0 Wegeunfälle

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: Wochenarbeitszeit 39 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: keine

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): keine

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:

keine

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; keine

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden: Wochenarbeitszeit 39 Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen:
keine

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: keine

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: keine

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: keine

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: keine

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: entfällt.

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.

Zu a.:

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Die Sparkasse Vorderpfalz nutzt die Datenbank AMS für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Zu b.:

Die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz wird in zweijährigem Turnus durch eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) hat das Anliegen im Arbeitsschutz und der Unfallverhütung zu beraten. Der ASA ist also der Rahmen, in dem die

Aufgaben rund um Arbeit und Gesundheit im Unternehmen erörtert, Ziele bestimmt und Lösungen beraten sowie Entscheidungen vorbereitet oder getroffen sowie durchgeführte Maßnahmen bewertet werden. Als zentraler Bestandteil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation wird der ASA zum „fundamentalen Kommunikations- und Planungsort aller relevanten Akteure.“ Der ASA der Sparkasse Vorderpfalz kommt einmal pro Vierteljahr zusammen. Er besteht aus:

- Beauftragter des Vorstandes
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Geschäftsstelleleiter
- Mitarbeiter aus dem Technischer Dienst
- Betriebsarzt

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.

2020 gab es insgesamt 1859 Bildungstage. Davon nahmen die weiblichen Mitarbeiter 1.000 Bildungstage und die männlichen Mitarbeiter 859 Bildungstage in Anspruch.

Für die Qualifizierung im Kontext der Änderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen wurden 249 Bildungstage aufgewendet, davon 81 Bildungstage für Führungskräfte.

Die durchschnittliche jährliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte beträgt 28 Stunden und die für Mitarbeiter 20 Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Zu a.:

Der Verwaltungsrat der Sparkasse Vorderpfalz umfasst – inklusive Stellvertreter
- 25 männliche und 17 weibliche Mitglieder.

Die Aufteilung nach Altersgruppen ist wie folgt:

unter 30 Jahre:	keine
30-50 Jahre:	7 männliche und 7 weibliche Mitglieder
Über 50 Jahre:	18 männliche und 10 weibliche Mitglieder

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats - ohne Stellvertreter - ist per
31.12.2020 wie folgt: 7 weibliche und 14 männliche Mitglieder.

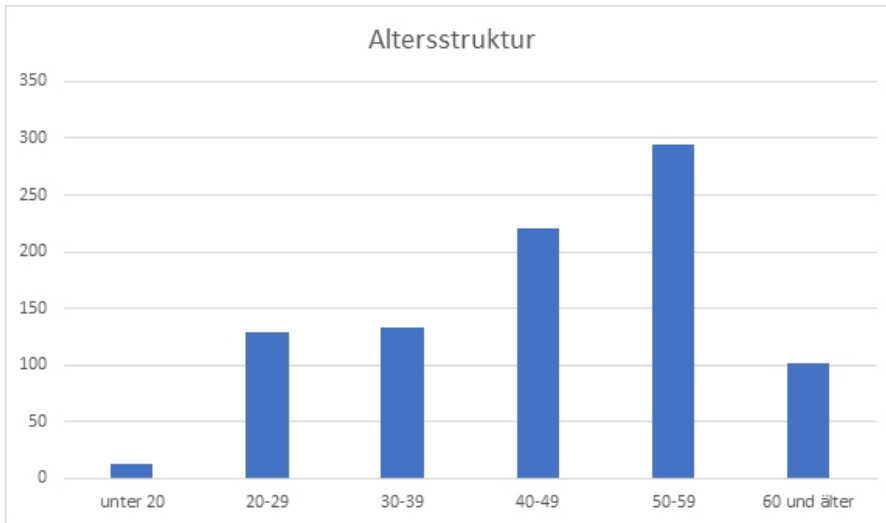
Andere Diversitätsindikatoren: keine.

Zu b.:

Zum Stand 31.12.2020 haben wir 562 weibliche, 328 männliche und 0 diverse
Mitarbeiter beschäftigt.

Am 31.12.2020 hat die Sparkasse Vorderpfalz 890 Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter aus 11 Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:



Die Schwerbehindertenquote für 2020 betrug 8,43%.
Der Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund lag bei 3,46 %.

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.

In 2020 lagen keine Diskriminierungsfälle vor.

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, sondern auch darauf, dass bei Zulieferern außerhalb der EU die internationalen Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation gewahrt werden. Eine entsprechende **Lieferantenrichtlinie** haben wir in der Beziehung mit unseren wesentlichen Lieferanten aufgestellt und führen diese sukzessive ein (siehe Kriterium 4). Unser Ziel, dass bereits bis Ende 2020 etwa 50% unserer Lieferanten und Dienstleister die Lieferantenrichtlinie akzeptieren, haben wir zum Ende des Berichtsjahres erreicht.

Bei unseren **Eigenanlagen** setzen wir einen Nachhaltigkeitsfilter unseres Kooperationspartners Deko ein (siehe Kriterium 4). Dieser berücksichtigt unter anderem die sogenannten ILO- Kernarbeitsnormen (Stichworte Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Versammlungsfreiheit).

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit unter der Leitung des Nachhaltigkeitsbeauftragten beriet auch in 2020 über die weitere strategische und prozessuale Entwicklung. Das Ergebnis wird an den Vorstand berichtet.

Mit dieser Vorgehensweise erkennen wir keine wesentlichen Risiken und sehen uns konzeptionell gut aufgestellt. Daher nehmen wir keine gesonderte Risikoanalyse vor. Weitere Ziele bestehen nicht.

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“.

Die bei Kriterium 17 genannte Lieferantenrichtlinie haben wir aufgestellt und setzen diese bei unseren Lieferanten sukzessive um. In 2020 wurden alle Dienstleister und Lieferanten angeschrieben. Wir erhielten ca. 50% Bestätigungen. Einige Institutionen verwiesen auf Veröffentlichungen auf deren Homepage. Institutionen der S-Finanzgruppe und Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts wurden ausgenommen, da diese der Einhaltung der entsprechenden Kriterien bereits unterworfen sind. Weitere werden in 2021 folgen. Näheres siehe Kriterium 4.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da wir ausschließlich Geschäftsstellen in Ludwigshafen, Speyer und dem Rhein-Pfalz-Kreis und nicht im Ausland unterhalten, sehen wir die Menschenrechte gewahrt und nehmen keine über die DNK-Kriterien 14-16 hinausgehenden Analysen vor.

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.

Die bei Kriterium 17 genannte Lieferantenrichtlinie betrifft zukünftig alle
wesentlichen Lieferanten. Bis Ende 2020 hatten ca. 50% der angefragten
Lieferanten die Vereinbarung unterzeichnet. Die Vereinbarung enthält auch
soziale Aspekte.

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.

Die bei Kriterium 17 genannte Lieferantenrichtlinie betrifft zukünftig alle
wesentlichen Lieferanten. Bis Ende 2020 hatten ca. 50% der angefragten
Lieferanten die Vereinbarung unterzeichnet, die auch die sozialen Aspekte in
der Lieferkette adressiert.

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. Ziel ist es, die Anliegen und Bedürfnisse der Stakeholder in unserem Geschäftsgebiet angemessen zu berücksichtigen. 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 Arbeitserleichterung 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.

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. In 2020 wurde erstmals ein Preis für den höchsten Ertrag bei nachhaltigen Investments ausgelobt. 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 2020 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 (Spenden, Sponsoring):

Die Sparkasse engagiert sich auch sonst vielfältig. Dazu unterstützt die Sparkasse zahlreiche Veranstaltungen, zum Beispiel Musik-Veranstaltungen, Kultur- und Sport-Events.

Mit insgesamt über 900.000 Euro förderte die Sparkasse Vorderpfalz nahezu 1.000 Projekte in Vereinen, Schulen und Kindergärten – aber auch in Chören, Musikschulen, Gesangsvereinen und Orchestern ebenso wie in Leseklubs 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. 125.000 Euro der Fördersumme wurden gezielt an gemeinnützige Vereine und Projekte als Corona-Soforthilfe ausgeschüttet.

Schuldnerberatungen im Geschäftsgebiet wurden mit über 80.000 Euro gefördert. Im Ergebnis leisten wir dadurch einen substanziellen 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 171.000 Euro ermöglichten die Stiftungen in 2020 eine breite Förderung von sozialen, kulturellen, wissenschaftlichen und sportlichen Einrichtungen und Aktivitäten. Jede Stiftung ist für sich selbständig 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. 2019 wurde das Projekt "Klimafreundliche Mitarbeitermobilität" der Hochschule Ludwigshafen abgeschlossen. Die Sparkasse war Projektpartner und Sponsor. Ebenfalls 2019 ist die Sparkasse dem Arbeitskreis "Fair-Trade City Ludwigshafen" beigetreten. Aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen

Risiken im Hinblick auf Sozialbelange.

Unser gesellschaftliches Engagement berücksichtigt in ausgewogener Weise die Zielgruppen und Bedürfnisse unserer Stakeholder. Dieses Ziel haben wir zum Jahresende 2020 erreicht. Daher führen wir keine Risikoanalyse durch.

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.
-

Einnahmen	
= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	146.346.449,41
Betriebskosten	35.872.155,51
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	55.410.283,66
+ Zahlungen an Kapitalgeber	20.689.186,84
+ Zahlungen an die Regierung	7.677.306,04
+ Investitionen in die Gemeinschaft	363.261,90
= verteilter wirtschaftlicher Wert	120.012.193,95
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	146.346.449,41
- verteilter wirtschaftlicher Wert	120.012.193,95
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	26.334.255,46

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 EU-Zahlungsdiensterichtlinie (sog. PSD II), die EU-Offenlegungs- und Taxonomie-Verordnung, das seit 1. Januar 2020 in Kraft getretene neue Geldwäschegesetz, die im Mai 2020 aktualisierten BaFin-Anwendungs- und Auslegungshinweise zum Geldwäschegesetz und das seit 11.02.2021 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche § 261 StGB.

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 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.

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.

Zu den grundlegenden Prinzipien der Sparkasse Vorderpfalz zählen die strenge Einhaltung aller gesetzlichen, rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art. Unser übergeordnetes Ziel ist es deshalb, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu bestärken, damit sich alle Beschäftigten rechtskonform verhalten. Dieses Ziel haben wir in 2020 erreicht.

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. Damit beugen wir potenziellen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten und Dienstleistungen wirksam vor.

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, **Verhaltenskodex – Leitlinien für vertrauenswürdigen und rechtmäßigen Verhalten**, Dienstanweisung für Mitarbeiter (Geschenkepolitik), Mitarbeiterleitsätze, Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten der Sparkasse-Vorderpfalz, Hinweise/Whistleblowing bearbeiten, Hinweisgebersystem, Meldevordruck, Zuverlässigkeitsprüfungen

und Schulungen für den Geldwäsche-/Betrugspräventionsbereich durchführen, Datenschutzrichtlinie, Informationssicherheitsmanagement, Richtlinie Compliance, Kundenimpulse, Kompetenzanweisungen.

Unser **Verhaltenskodex** ist für jedermann in unserer Internetfiliale abrufbar. Dieses hohe Maß an Transparenz unterstreicht das wertebasierte Selbstverständnis unseres Hauses. Auch unser Aufsichtsorgan / Verwaltungsrat hat sich klar zu unserem Verhaltenskodex bekannt.

Zu allen genannten Compliance-Themen werden neben fortlaufenden **Risikoanalysen und engmaschigen Überwachungshandlungen** regelmäßig **Mitarbeiterschulungen** 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 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.

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

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.

In 2020 lagen keine Korruptionsfälle vor.

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.

Bescheide über die Verhängung von Bußgeldern und monetären Strafen sind der Sparkasse Vorderpfalz in 2020 nicht zugegangen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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