



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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 5992-9246
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)
Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

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

ANHANG

Stand: 2021, 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.

Für die Berechnung der Leistungsindikatoren für den Umweltbereich (Kriterien 11-13) wurde das Kennzahlen-Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.; Version 1.0 des Updates 2022) verwendet.

Zur besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht auf die gleichzeitige Verwendung

männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird das generische Maskulinum verwendet, wobei hier alle Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

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.

Im Rahmen unseres Strategieprozesses haben wir im Jahr 2021 das Thema Nachhaltigkeit nochmals deutlich stärker verankert. So erfolgte eine Aufnahme der Thematik in unsere Vision und unser Unternehmensleitbild. In der Vision wird Nachhaltigkeit wie folgt adressiert: *Die Aufgabenstellung zum Wohle der Kunden und Träger der Sparkasse Vorderpfalz berücksichtigt... neben einer guten Ertragslage und einer angemessenen Risikostruktur auch die sozialen und ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit.*

Diese Grundaussage spiegelt sich konkret in unserem Unternehmensleitbild wider: *Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut, das zum Wohle der Gesellschaft in unserer Region beiträgt, ist uns Nachhaltigkeit wichtig. Hierbei orientieren wir uns sowohl am Klimaabkommen von Paris als auch an den 17 UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung.*

In unserer Strategie haben wir nun, zusätzlich zu den zuvor bestehenden Nachhaltigkeitszielen auf geschäftsstrategischer und zum Teil teilstrategischer Ebene, konkrete Nachhaltigkeitsziele in allen Teilstrategien beschlossen. Im

Einklang hierzu enthalten sowohl unsere Geschäftsstrategie ausführliche strategische Aussagen und Messgrößen als auch alle Teilstrategien strategische Aussagen, Messgrößen und Maßnahmen, die das Thema Nachhaltigkeit stärken. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist somit eingebunden in unsere Geschäfts- und Teilstrategien.

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.

Ende 2021 unterzeichneten wir die „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“. Die fünf Handlungsfelder der Selbstverpflichtung zielen darauf ab, Klimaschutzaspekte im Kredit- und Anlageportfolio zu berücksichtigen, die CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb zu verringern, unsere Kunden bei der Transformation zur klimafreundlichen Wirtschaft zu begleiten und zu unterstützen, Führungskräfte und Mitarbeitende zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu befähigen und Fördermaßnahmen und lokale Kooperation stärker auf Umwelt- und Klimathemen auszurichten. Die daraus resultierenden Anforderungen werden künftig mit unserer

Nachhaltigkeitsarbeit verzahnt.

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 172.600 Einwohnern die zweitgrößte Stadt des Bundeslands Rheinland-Pfalz.

Die globalen Ziele zur Eindämmung der Risiken des **Klimawandels** haben lokale Auswirkungen, auch auf uns als zweitgrößte 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. Der S-ESG-Score wurde in den Kreditprozess integriert und liefert einen umfangreichen Einblick in die Nachhaltigkeitsrisiken der Kunden.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist unser gewachsenes **gesellschaftliches Engagement**. Über 900.000 Euro gaben wir im Jahr 2021 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 bei Kriterium 18.

Im Jahr 2021 führten wir bereits zum dritten Mal 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.

Wie bereits in Kriterium 1 beschrieben, haben wir im Rahmen unseres Strategieprozesses im Jahr 2021 das Thema Nachhaltigkeit nochmals deutlich stärker verankert und mit strategischen Aussagen, Messgrößen und Maßnahmen versehen. Mit folgenden Zielen in der Geschäftsstrategie bzw. den Teilstrategien wird Nachhaltigkeit adressiert:

Geschäftsstrategisches Ziel Nr. 11:

11

Die Sparkasse Vorderpfalz ist **positiv für die Region** und verfolgt eine **nachhaltige Geschäftspolitik**.

Teilstrategisches Ziel Vertrieb Nr. 7:

7

Die Sparkasse überprüft regelmäßig ihr Produktportfolio und ergänzt dieses um **nachhaltige Produkte**.

Teilstrategisches Ziel Personal Nr. 6:

6

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

Teilstrategisches Ziel Risiko Nr. 6:

6

Nachhaltigkeitsrisiken, die sich als Adressenausfallrisiken manifestieren, **werden begrenzt**.

Teilstrategisches Ziel IT/Prozesse/Infrastruktur Nr. 4:

4

Zukunftsfähigkeit, Verfügbarkeit und Nachhaltigkeit bilden das Rückgrat der täglichen Arbeit und Kunde-Sparkasse-Interaktion.

Folgende priorisierten Messgrößen und Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit sind in der Geschäftsstrategie bzw. den Teilstrategien festgelegt:

- Geschäftsstrategie:
 - Volumengewichteter Scorewert (S-ESG-Score DSGVO-Branchendienst)
 - Regelmäßige Überprüfung des Produktportfolios bzgl. Nachhaltigkeit

- Zielwert Nachhaltigkeitskompass
 - Anzahl Compliance-Workshops
 - Qualitätsversprechen/Kundenzufriedenheit
 - Anzahl negativer Impulse
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - Ausbildungsquote
 - Maßnahmen zur Steigerung der digitalen Transformationskompetenz
- Teilstrategie Vertrieb:
 - Aktive Ansprache von nachhaltigen Anlageformen im Rahmen des Anlage-Beratungsgesprächs
 - Aktive Vorstellung öffentlicher Förderprogramme zur Nachhaltigkeit und Hinweise zu klimafreundlicher Technik in der Finanzierungsberatung
 - Besprechen und ggf. Berücksichtigen von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Kreditvergabe

Über weitere Ziele und entsprechende Maßnahmen berichten wir bei den Kriterien 11-18. So ist für uns z.B. ein Ziel mit hoher Priorität im Bereich Ressourcenmanagement, den Energieverbrauch zu senken und bei Baumaßnahmen energetische Verbesserungen zu erreichen (siehe Kriterium 12). Im Bereich der Qualifizierung haben wir uns u.a. die Durchführung von mindestens zwei Veranstaltungen jährlich zum Themenkomplex Nachhaltigkeit zum Ziel gesetzt (siehe Kriterium 16).

Die Kontrolle der Zielerreichungen erfolgt über unseren geregelten Strategieprozess, der ein vierteljährliches Strategiecontrolling vorgibt, in dem die jeweiligen Zielerreichungen bewertet und Abweichungen analysiert werden. Auf dieser Basis kann der Vorstand zügig Gegensteuerungsmaßnahmen beschließen. Die Verantwortung für den Strategieprozess als auch für das Thema Nachhaltigkeit sind in Personalunion derzeit der Organisationseinheit (OE) Unternehmensentwicklung zugeordnet. Um alle Bereiche der Sparkasse abdecken zu können, besteht das mitwirkende Planungsteam aus den OE1-Leitern der Organisationseinheiten „Vertriebsmanagement“, „Vorstandsstab-Recht-Personalmanagement“, „Unternehmenssteuerung“ und „Unternehmensentwicklung“. Ergänzt wird das Planungsteam um unseren Projektmanager „Digitale Transformation“.

Wertvolle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements erhalten wir auch durch den in der Sparkassen-Finanzgruppe fest etablierten Nachhaltigkeitskompass (ehemals Nachhaltigkeitscheck), den wir 2021 erneut durchführten. Er dient uns zum Monitoring unserer Ziele und Maßnahmen und bildet eine Klammer über alle betroffenen Geschäftsbereiche. Ihm liegt der sogenannte Entwicklungsfächer zugrunde, ein Stufenmodell mit vier Entwicklungsstufen. Mit einem Gesamtergebnis von 1,05 konstatierte er uns eine solide Ausgangsposition. Wir planen, ihn künftig jährlich durchzuführen. Der Nachhaltigkeitskompass bezieht auch externe Faktoren wie die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) und den EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums ein. Mit der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften wird ein Entwicklungspfad beschrieben, der uns bei unserer Nachhaltigkeitsentwicklung weiter lenkt.

Neben den Zielen des Pariser Klimaabkommens beruft sich die Selbstverpflichtung auf die „Principles for Responsible Banking“, der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UN).

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. Zum Beispiel beziehen wir bereits seit 2019 nachhaltige Produktangebote der Sparkasseneinkaufsgesellschaft (SEG). Wir beabsichtigen, ab 2022 nur noch umweltfreundliche Büroartikel zu erwerben. Unser gesamtes Kopierpapier trägt Nachhaltigkeitsiegel. Bei Verbrauchsprodukten (z.B. Papier und Kartonage) werden überwiegend recyclingfähige Produkte verwendet. Diese werden nach Ende des Lebenszyklus bzw. nach Gebrauch dem Aufbereitungskreislauf zugeführt.

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 folgenden 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 bestätigen uns die umsatzstärksten Lieferanten und Dienstleister die Einhaltung der wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards. Als solche sehen wir insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte an. Bis Ende 2021 haben etwa 50% unserer Lieferanten und Dienstleister die Lieferantenrichtlinie akzeptiert. Aktuell wird der Dienstleisterbestand aktualisiert. Eine nochmalige Mailingaktion soll sich daran anschließen. 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 Moody's ESG Solution screenen dafür regelmäßig ca. 3.200 Unternehmen aus den Regionen Europa, UZK Asien-Pazifik, Nordamerika und Emerging Markets hinsichtlich umfangreicher Nachhaltigkeitskriterien. **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 2021 bestätigt.
- Für die Spezialfonds der Sparkasse wurden in 2021 durch die Kapitalverwaltungsgesellschaft ESG-Reports erstellt. Dabei wurden die Vermögenswerte der Fonds nach der MSCI-ESG-Rating Systematik bewertet. Für beide Sondervermögen wurde ein Rating von AA ermittelt. Auf Basis dieser Reports sollen in 2022 Nachhaltigkeitskriterien für die Bewirtschaftung der Fondsmandate entwickelt werden.

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 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte und einen Berichtsverantwortlichen ernannt. Unter Leitung des Berichtsverantwortlichen wurde bereits in 2017 ein Arbeitskreis mit Vertretern aller relevanten Fachbereiche gebildet. Er wurde auch in 2021 mehrmals einberufen. Seine Aufgaben sind die Unterstützung der Nachhaltigkeitsbeauftragten und des Berichtsbeauftragten 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. In diesem Zusammenhang haben wir das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen unseres Strategieprozesses im Jahr 2021 nochmals deutlich stärker verankert. Neben einer Aufnahme der Thematik in unsere Vision, unser Unternehmensleitbild und unsere strategische Ziellandschaft haben wir nun, zusätzlich zu den zuvor bestehenden Nachhaltigkeitszielen auf geschäftsstrategischer und zum Teil teilstrategischer Ebene, konkrete Nachhaltigkeitsziele in allen Teilstrategien beschlossen. Im Einklang hierzu enthalten sowohl unsere Geschäftsstrategie ausführliche strategische Aussagen

und Messgrößen als auch alle Teilstrategien strategische Aussagen, Messgrößen und Maßnahmen, die das Thema Nachhaltigkeit stärken.

Hierbei werden 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. So gelingt es uns beispielsweise mit der Erfassung der Umweltdaten (s. Leistungsindikatoren 11-13) mittels des Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) seit dem Berichtsjahr 2018, diese zu systematisieren und vergleichbar darzustellen.

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 vertrauenswürdigen und rechtmäßigen 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. Verwaltungsrat und Vorstand kontrollieren die Erreichung der vereinbarten Ziele.

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 (Zuführung Eigenkapital, Risikomonitoring) sowie Qualitätskomponenten (z.B. der Einbezug von Kundenimpulsen)**. 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. Der Vorstand wird zudem gemessen an Mitarbeiterzufriedenheit und Ausbildungsquote. 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 die Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2021 eine variable Vergütung in einer Bandbreite von 0,20% bis 74,39 (Vorjahr: 0,28% bis 90,81%, bedingt durch eine Corona-Einmalzahlung) erreicht haben. Zusätzlich wurde Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren bis zu 40 Stunden Zeitgutschrift zur flexiblen Verwendung gewährt. Ein darüber hinaus gehender Coronabonus wurde 2021 nicht gezahlt.

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. Eine Idee betraf die getrennte Sammlung von Pfandflaschen und Flaschendeckeln in unserem Bistro; diese wurde in den Ideenpool aufgenommen. Im Jahr 2021 wurde das Thema Nachhaltigkeit als fester Programmpunkt für die Jahresauftaktveranstaltung mit unseren Mitarbeitenden aufgenommen und verbunden mit dem Aufruf, Vorschläge zu generieren und die Diskussionen zu vertiefen.

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. Momentan erfolgt die Anbietersauswahl für einen White-Label-Fonds zum Thema Nachhaltigkeit.

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. Wir setzen uns im Rahmen unseres Strategieprozesses hausindividuelle Ziele zur Digitalisierung in den Teilstrategien. Das Zielbild wird regelmäßig überarbeitet (aktuell im Projekt „Digitalradar“) und gibt den Stakeholdern der Sparkasse Orientierung im Umgang mit der Digitalisierung. Zur effizienten und ressourcensparenden Koordinierung der digitalen Transformation haben wir eine zentrale Stelle benannt und mit entsprechender Kapazität ausgestattet. Darüber hinaus beleuchten wir im Rahmen regelmäßiger interner und externer Kommunikation konsequent die Vorteile und Chancen der Digitalisierung. Durch Mitarbeiterbefragungen (z.B. Digitalisierungsindex) und Projekte (z.B. Studie Zukunftcheck Arbeitswelt) bieten wir unseren Mitarbeitenden Möglichkeiten, sich in Entwicklungen und Innovationsprozesse einzubringen. Außerdem stellen wir den Mitarbeitenden in allen Bereichen eine moderne, zeitgemäße Infrastruktur (Hard- und Software; digitale Möglichkeiten zur Kommunikation und Kollaboration) zur Verfügung, um die Vorteile von

fortgeschrittener Technik zu nutzen und um Nachhaltigkeitseffekte wie z.B. eine Reduktion von Dienstfahrten durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes/mobiles Arbeiten zu erzielen. Im Rahmen unserer Innovationsfähigkeit setzen wir insbesondere auf zentral durch die Sparkassen-Finanzgruppe bereitgestellte Lösungen und nutzen die Digitalisierung konsequent zur Industrialisierung und zur Automatisierung unserer gesamten Prozesslandschaft. Wir haben den Anspruch, neue Produkte, Services und Prozesse zeitnah einzuführen und dabei z.B. im Projekt Firmenkundenportal Kunden im Rahmen einer Pilotierung zu beteiligen, um das Kundenerlebnis mit allen Kontaktpunkten bestmöglich auszugestalten. Wir nutzen alle relevanten Kommunikationswege für die Interaktion mit unseren Kunden und bieten Beratung auch über nicht-stationäre Absatzkanäle (z.B. Telefonberatung mit Screensharing). Durch regelmäßige Kundenbefragungen binden wir Kunden zur Standortbestimmung sowie Messung der Zufriedenheit in unsere Wertschöpfungskette und Innovationsprozesse ein.

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 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 das in 2021 getätigte Neugeschäft an Nachhaltigkeitsfonds in unseren Kundendepots auf rund 23 Mio. € (entspricht 21,8%).

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. Die gemessenen Mengen aller verbrauchten Ressourcen sowie unsere Emissionen sind im VfU-Tool dokumentiert (s. Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 sowie zum Kriterium 13).

Unser **Konzept** verfolgt einen ressourcenschonenden Ansatz. Wir haben uns auch in 2021 zum **Ziel** gesetzt, den Energieverbrauch kontinuierlich 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**.

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, in 2030 klimaneutral zu wirtschaften. Auf dem Weg dahin werden jährlich Maßnahmen definiert, die dieses Ziel fördern. Dazu gehört, den Energieverbrauch zu senken und bei Baumaßnahmen energetische Verbesserungen zu erreichen, z.B. durch die Erneuerung der Heizungsanlagen in eigenen Objekten. Die Verbrauchsdaten werden im VfU-Tool erfasst (s. Leistungsindikatoren zu Kriterien 11 und 12). Wir beziehen seit 2020 zu 100 Prozent Ökostrom und CO₂-neutrales Erdgas, was sich in gesunkenen Emissionen widerspiegelt (Details siehe Leistungsindikatoren Kriterium 13). Unser Umweltkonzept wird einer jährlichen Bewertung unterzogen.

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. Die Photovoltaikanlage produzierte im Verlauf des Jahres 2021 insgesamt 21.616 kWh und deckt damit rechnerisch zu rund 37 % den Strombedarf der Geschäftsstelle Maxdorf.

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 Erweiterung des Gebäudes Zollhofstraße erfolgte unter energetischen Gesichtspunkten.

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, die aus unserem Ressourcenverbrauch entstehen könnten. Um eine entsprechende Kontrolle zu ermöglichen, erheben wir jährlich unsere Umweltdaten unter Verwendung des Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Zudem unterstützen uns die Prüf- und Wartungsberichte zu unseren technischen Anlagen bei der Identifikation möglicher Risiken. Mit den im 4. Quartal 2021 angezogenen Energiepreisen ist ein geringfügiges Wirtschaftlichkeitsrisiko verbunden. Dem wurde begegnet, indem die neu verhandelten Energielieferverträge nur mit kurzen Laufzeiten abgeschlossen wurden.

Eine **Standortkonsolidierung** führte dazu, dass wir im Jahr 2020 einige Geschäftsstellen aufgegeben haben. In 2021 wurde eine unserer ehemaligen Hauptstellen „Ludwigshafen am Berliner Platz“ verkauft, sodass künftig spürbare Energie-/ Emissionseinsparungen erwartet werden.

Mit der **Neuentwicklung des Sparkassen-Areals** in der Hauptstelle Speyer möchte die Sparkasse ihren Kunden weiterhin ein zeitgemäßes Banking bieten. Zugleich soll ein Beitrag für die Attraktivität der Speyerer Innenstadt geleistet

und im Rahmen des bestehenden Bebauungsplanes ein Teil der Fläche wohnwirtschaftlichen Zwecken zugeführt werden. Geplant sind u. a. Mietwohnungen mit einer Sozialquote von 25%. Ein Architektenwettbewerb findet in 2022 statt.

Mobilität/Dienstreisen/digitales Arbeiten: Das mobile Arbeiten konnte in 2021 ausgeweitet werden auf rund 35% aller Mitarbeitenden. Zudem besteht seit Ende 2021 für unsere Mitarbeiter ein JobRad-Angebot; die Formulierung zur Entgeltumwandlung ist bereits im Tarifvertrag verankert. Die perspektivische Umstellung des Fuhrparks auf Fahrzeuge mit geringerem CO₂-Ausstoß ist vereinbart und soll bis Ende 2024 umgesetzt werden. Bei Veranstaltungen, Schulungen und Besprechungen wird auch künftig geprüft, ob diese virtuell durchgeführt werden können.

Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre **Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft** näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (physische und transitorische Risiken), die sich aus dem entsprechenden BaFin-Merkblatt ergeben. Deshalb planen wir ab 2022 die Berücksichtigung aller Risikoarten über Klimastresstests.

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 2021 hatte die Sparkasse Vorderpfalz folgenden Papierverbrauch:

| Kategorie | Beschreibung | 2020 (Tonnen) | 2021 (Tonnen) | Abweichung 2021 - 2020 |
|--------------------------------------------------|-------------------|------------------|------------------|---------------------------|
| Nicht-erneuerbare Materialien | Frischfaserpapier | 53 | 40 | -25% |
| Erneuerbare Materialien | Recyclingpapier | 0 | 0 | 0% |
| GRI 301 - 1: Gesamter Papierverbrauch | | 53 | 40 | -25% |

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) | 1.534.008 | 5.522 |
| Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen) | 52.000 | 187 |
| Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen) | 52.000 | 187 |
| Benzin aus Fahrzeugen in km | 245.231 | 607 |
| | | |
| c. i. Stromverbrauch | | |
| Strom aus Laufwasserkraftwerken | 376.032 | 1.354 |
| Strom aus Windkraftwerken | 397.458 | 1.431 |
| Strom aus Biogaskraftwerken | 176.293 | 635 |
| Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug | 174.653 | 629 |
| Strom aus Abfall-Verbrennung | 1.607.429 | 5.787 |
| | | |
| c. ii. Heizenergieverbrauch | | |
| Fernwärme aus Steinkohle | 1.758.870 | 6.332 |
| | | |
| Disclosure - 302-1: Gesamter Energieverbrauch | nicht addierbar | 22.671 |

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. Bisher quantifizierte Einsparungen haben wir bei Kriterium 12 berichtet. Genauere Daten werden im VfU-Tool erfasst. Ein spürbarer Rückgang des Energieverbrauchs wird künftig durch den Verkauf einer großen Liegenschaft in 2021 erzielt. Der Heizenergiebedarf ist im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des langen und kalten Winters gestiegen. Dadurch liegt unser gesamter Energieverbrauch 2021 um rund 3% über dem von 2020.

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: | 2020 (in m ³) | 2021 (in m ³) | Abweichung 2021 - 2020 |
|------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| Trinkwasser | 7.122 | 5.473 | -23% |
| | | | |
| Total Disclosure - 303-3: Wasserentnahme: | 7.122 | 5.473 | -23% |

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

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

| Kategorie: | 2021 (in Tonnen) |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| | |
| Abfälle zur Verwertung/zum Recycling | 56,5 |
| Sonderabfälle | 5 |
| | |
| Total Disclosure 306-2: Gesamtgewicht an Abfall nach Art und Entsorgungsmethode | 61,5 |

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.

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften verpflichten wir uns, die Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs in 2035 zu erreichen und ggf. unvermeidbare CO₂-Emissionen zu kompensieren. Unser Ziel ist, dies bereits 2030 zu erreichen. Der größte Teil der von uns verursachten Emissionen entsteht durch den Verbrauch von Strom und Heizenergie. Diese Verbräuche sind für rund 90 % der CO₂-Emissionen verantwortlich. Seit 2020 beziehen wir

deshalb Ökostrom und klimaneutrales Erdgas, was sich in der Gesamtbilanz für 2021 mit einer Emissionsreduktion von rund 32% gegenüber dem Vorjahr widerspiegelt. Weitere geplante und erfolgreich umgesetzte Maßnahmen sind bei Kriterium 12 beschrieben.

Die Auswertung unserer Treibhausgas-Emissionen erfolgt mittels VfU-Kennzahlen-Tool, dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen.

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 CO₂- Äquivalent |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| A) Brennstoffe: | |
| Erdgas* | 0 |
| Heizöl | 15 |
| | |
| B) Treibstoffe: | |
| Benzin | 51 |
| | |
| Total Disclosure - 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen | 66 |

* Emissionen durch Erdgas sind durch unsere Lieferanten klimaneutral gestellt.

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 | 1.136 |
| A) Aus Stromverbrauch - Market Based | 84 |
| B) Aus Fernwärme | 833 |
| Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Location Based) | 1.970 |
| Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based) | 918 |

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 | 400 |
| Heizung* | 147 |
| Verkehr | 47 |
| Papier | 36 |
| Wasser | 3 |
| Abfall | 12 |
| | |
| Total Disclosure - 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen | 645 |

* Emissionen durch Erdgas sind durch unsere Lieferanten klimaneutral gestellt.

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.

Im Jahr 2021 konnten wir unsere TGH-Emissionen (Scope 1-3) von 2.384 t in 2020 auf 1.628 t und damit um 32% reduzieren. Durch die bereits durchgeführten und weiterhin geplanten Umsetzungen aus dem Energieaudit erwarten wir einen insgesamt sinkenden Energieverbrauch in den nächsten 5 Jahren und damit auch sinkende Emissionen.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2021 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten:

| Kennzahl | Beschreibung der Kennzahl | Verpflichtende Angaben (Quote %) |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1a | Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva | 62,6 |
| 1b | Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an der Gesamtaktiva | 37,4 |
| 2 | Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva | 6,8 |
| 3 | Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva | 0,0 |
| 4 | Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva | 32,1 |
| 5 | Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zu der Bilanzsumme | 0,3 |

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Für die Ermittlung der Kennzahlen 1a) und 1b), welche sich auf die taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehen, wurde eine auf Excel basierte Berechnung – der sogenannte DSGVO-Taxonomie-Rechner – erarbeitet. Die genannten Kennzahlen berücksichtigen die zweckgebundenen Forderungen gegenüber nationalen und ausländischen wirtschaftlichen unselbstständigen natürlichen Personen (KUSY-Kundengruppen 2 und 7, Ermittlung über den Standardverwendungszwecksschlüssel 47, SVZ-Code 47). Die weiteren KUSY-Kundengruppen werden in der verpflichtenden Berichterstattung nicht berücksichtigt, da die Ermittlung der Taxonomiefähigkeitsquote auf Schätzungen (NACE-Code) und Annahmen beruht.

Die dargelegten Kennzahlen 1a) und 1b) beziehen sich ausschließlich auf die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) der EU-Taxonomie-Verordnung.

Die Angaben zu den Kennzahlen 2), 3), und 5) werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen (im Wesentlichen aus den Meldebögen F01.01, F10.00, F18.00, F05.01). Die relevanten FINREP-Meldebögen sind in dem DSGVO-Taxonomie-Rechner integriert und dienen der Ermittlung der genannten Angaben.

Für die Ermittlung der Kennzahl 4), welche den Anteil der Exposure gegenüber nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva darstellt, wurden zunächst die Volumina des Exposures gegenüber (NFRD-)berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt, diese dann vom gesamten

Unternehmensexposure abgezogen und dieser Restbetrag dann durch die Gesamtaktiva geteilt.

Die für das Berichtsjahr 2021 (Stichtag 31.12.2021) finalen Daten der FINREP-Meldung liegen seit dem 11.02.2022 vor und wurden für die Befüllung des DSGVO-Taxonomie-Rechners herangezogen.

Der DSGVO-Taxonomie-Rechner orientiert sich an dem Standardverwendungszwecksschlüssel 47 (SVZ-Code 47) und an ausgewählten FINREP-Meldebögen, sowie einer Liste von deutschen Unternehmen, die nach CSR-RUG berichtspflichtig sind. Die in diesen Informationsquellen hinterlegten Angaben dienen als Grundlage für die Bestimmung der verpflichtend zu berichtenden quantitativen Kennzahlen für das Berichtsjahr 2021.

Zu berücksichtigen ist, dass die Bewertung der Annahme unterliegt, dass unspezifische und damit nicht einwertbare SVZ-Codes als nicht taxonomiefähig bewertet werden.

Neben Angaben zur Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten müssen auch Angaben über den Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivaten sowie Angaben über den Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite berichtet werden. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen F01.01, F05.01, F10.00 und F18.00 bezogen.

Die allgemeine Formel für die Berechnung der Kennzahlen lautet:

$$\frac{\text{Summe Zähler}}{\text{Nenner}} = \text{Bilanzsumme}$$

Die im Zähler angegebenen Positionen sind aufzuaddieren und durch den Nenner zu teilen. Die detaillierte Aufstellung der Positionen im Zähler und Nenner werden nachfolgend dargestellt:

1a. Der Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva beträgt 62,6%.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt mithilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners. Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils des Exposures von taxonomiefähigen Aktiva im Zähler berücksichtigt: Alle Forderungen gegenüber in der Tabelle genannten KUSY-Gruppen.

| KUSY-Gruppe | Bezeichnung |
|-------------|------------------------------------------------------------------|
| 2 | Inländische wirtschaftlich unselbstständige natürliche Personen |
| 7 | Ausländische wirtschaftlich unselbstständige natürliche Personen |

1b. Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtaktiva beträgt 37,4%.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva). Das Vorgehen hierzu wird im unteren Abschnitt (siehe Auslegungsentscheidungen) näher erläutert.

2. Der Anteil von Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva beträgt 6,8%.

Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils der Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten berücksichtigt. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen.

| FINREP-Meldebogen | Position | # | Vermögenswerte |
|-------------------|----------|--------|------------------------------------------|
| F0101 | 030 | Zähler | Cash balances at central banks |
| F1800 | 030+213 | Zähler | Debt securities - General governments |
| F1800 | 090 | Zähler | Loans and advances - General governments |
| F0101 | 380 | Nenner | Total assets |

3. Der Anteil von Derivaten an den gesamten Aktiva beträgt 0,00%.

Gemäß aktueller EU-Taxonomie Verordnung ist hier nur für HGB-Institute eine Nullmeldung auszuweisen. Bei den Bankbuchderivaten handelt es sich um Off-Balance-Sheet Positionen, die im Rahmen der Verordnung nicht zu melden sind.

4. Der Anteil von nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen an den gesamten Aktiva beträgt 32,1%.

Die Ermittlung dieser Kennzahl erfolgt mithilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners. Hierbei wird zunächst die Summe des Exposures gegenüber NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen ermittelt. Diese lassen sich leichter identifizieren als die nicht NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen. Danach wird das Exposure von NFRD-berichtspflichtigen Unternehmen vom gesamten

Exposure gegenüber allen Unternehmen abgezogen. Der Restbetrag wird durch die gesamten Aktiva geteilt. Die Bewertung der Berichtspflicht wird anhand relevanter Kriterien (u. a. Mitarbeiteranzahl, Umsatz, Bilanzsumme, LEI-Code) und vorhandener Daten durchgeführt.

5. Den Anteil des Handelsbestands und der kurzfristigen Interbankenkredite zu der Bilanzsumme beträgt 0,3%.

Folgende Vermögenswerte wurden bei der Berechnung des Anteils des Handelsbuchs und kurzfristige Interbankenkredite berücksichtigt. Diese Informationen werden aus den FINREP-Meldebögen bezogen.

| FINREP-Meldebogen | Position | # | Vermögenswerte |
|--------------------------|-----------------|----------|-----------------------------------------------------|
| F0101 | 091 | Zähler | Trading financial assets |
| F0501 | 010 | Zähler | On demand [call] and short notice [current account] |
| F0101 | 380 | Nenner | Total assets |

Als Datenhaushalt dient das IDH-Reporting (Integrierter Datenhaushalt) der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Daten werden mittels eines Muster-Select bezogen und über eine csv-Datei in die Excel-basierte Lösung überführt. Der Muster-Select beinhaltet die relevanten KUSY-Gruppen (0, 4, 5, 9). Zusätzlich wird durch den Muster-Select bei den genannten KUSY-Gruppen der LEI-Code (Legal Entity Identifier) abgerufen.

Bei der Berechnung der zu berichtenden Kennzahlen wurden die nachfolgend aufgeführten fachlichen Auslegungsentscheidungen herangezogen:

Umgang mit Handelsderivaten im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, unter welcher Position die Handelsderivate auszuweisen sind. Hierbei wurde untersucht, ob die Erfassung der Handelsderivate unter der Position „Trading Book“ oder „Derivatives“ erfolgen sollte. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Einordnung der Handelsderivate unter der Position „Trading Book“, um eine Konsistenz zur FINREP-Abstimmung sicherstellen zu können.

Berechnung Anteil nicht-taxonomiefähiger Aktiva im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, wie der Anteil der nicht-taxonomiefähigen Aktiva ermittelt werden kann. Hierbei wurde untersucht, ob die Ermittlung der nicht-taxonomiefähigen Aktiva durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen

Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva) oder anhand des Template Schemas (Annex 6) mithilfe der GAR-Assets erfolgen sollte. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Berechnung der nicht-taxonomiefähiger Aktiva durch Subtraktion des bereits berechneten Anteils der taxonomiefähigen Aktiva (1-Anteil der taxonomiefähigen Aktiva), um eine sowohl schnelle Umsetzbarkeit sowie schlüssige und transparente Nachvollziehbarkeit für jeden Dritten sicherstellen zu können.

Berücksichtigung von Brutto- oder Nettobuchwerten im DSGVO-Taxonomie-Rechner

In der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie ist nicht explizit geregelt, auf welcher Basis die Berechnungen der zu berichtenden Kennzahlen erfolgen soll. Hierbei wurde untersucht, ob die Berechnungen auf Basis von Netto- oder Bruttobuchwerten durchgeführt werden soll. Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) erfolgt die Berücksichtigung von Bruttobuchwerten.

Berücksichtigung von Sachanlagen im DSGVO-Taxonomie-Rechner

Für die Berichtsansforderungen ab Januar 2022 (Berichtsjahr 2021) sind gemäß der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung und der Delegierten Verordnung zu Artikel 8 unter Vermögenswerte Finanzinstrumente und Immobilien aus der Inanspruchnahme von Sicherheiten zu verstehen (Annex V zur del. VO zu Art. 8 TaxVO, Kap. 1.1.2). Daher werden Immobilien (Sachanlagen) im Rahmen der Berechnung der Taxonomiefähigkeitsquoten nicht berücksichtigt.

2. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) Nr. 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Das Thema Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Darin sowie in unserem täglichen Handeln bekennen wir uns zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik sowie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit.

Die Verordnung (EU) Nr. 2020/852 (EU-Umwelttaxonomie) hat für uns einen hohen Stellenwert. Für das Berichtsjahr 2021 wurden mit Hilfe des DSGVO-Taxonomie-Rechners die wichtigsten Vermögenspositionen bzgl. ihrer Taxonomiefähigkeit analysiert. Wir werden die EU-Taxonomie-Verordnung künftig in der Geschäftsstrategie, bei Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien beachten. Die Vermögenswerte werden künftig auch bzgl. ihrer Taxonomiekonformität analysiert.

3. Für Kreditinstitute, die keine quantitativen Angaben zu Handelskrediten offenlegen müssen, qualitative Angaben zur Anpassung der Handelsbestände an die Verordnung (EU) Nr. 2020/852, einschließlich der Gesamtzusammensetzung, beobachteten Trends, Ziele und Leitlinien

Wir verfügen aktuell über keine relevanten Handelsbestände.

4. Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit

Diese Anforderungen sind mit den Ausführungen zu den Punkten 1 und 2 des vorliegenden Abschnitts abgedeckt.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Bezüglich der Arbeitnehmerrechte haben wir ein umfangreiches **Gesamtkonzept** mit dem **Ziel, weiterhin** alle gesetzlichen Auflagen einzuhalten und darüber hinaus freiwillige Leistungen zu bieten. Das Konzept wird angepasst, sobald sich gesetzliche Regelungen ändern oder sich in der Mitarbeiterumfrage „Personalbarometer“, die im Jahr 2022 wieder durchgeführt wird, Ansätze ergeben. Weitere Ziele bestehen in diesem Bereich nicht.

Der Bereich Personal ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Der Vorstand der Sparkasse Vorderpfalz ist diesbezüglich in alle Entscheidungen und personalstrategische Überlegungen u.a. über den Strategieprozess und das Berichtswesen einbezogen, insbesondere in die in den Kriterien 14-16 dargestellten Initiativen und Maßnahmen. Die Überprüfung von Maßnahmen und Strategien erfolgt durch die Revision und Interessensgruppenvertreter (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragter für Schwerbehinderte), im Strategieprozess, durch den Arbeitssicherheitsausschuss, mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung über Kurz-Befragungen und der allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen.

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“ und „Dienstleistungsbarometer“ 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. Außerdem erfolgen Quartalsgespräche mit dem Personalrat und die enge Abstimmung mit Gleichstellungsbeauftragter, Beauftragten für Schwerbehinderte sowie Personalrat. 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 weiteren einzelnen 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, werden umgesetzt und zu jeder Zeit eingehalten. Die geforderte Gleichstellungsbeauftragte ist bestellt. Ein Gleichstellungsplan wird regelmäßig erstellt. Dieser schafft Transparenz im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils, Gendergerechtigkeit, die Offenlegung der Vergütung sowie den Anteil der Frauen in Führungspositionen. Zusätzlich wurden Ende 2021 Diversitätsrichtlinien sowohl für die Mitarbeitenden als auch den Vorstand eingeführt, mit denen wir insbesondere die Chancengleichheit von Frauen und Männern stärken wollen. Sie enthalten u.a. das Ziel, dass durch entsprechende Personalgewinnung, Ausbildung und Fortbildung spätestens bis 2035

mindestens eine Frau unter den Vorstandsmitgliedern zuzüglich Verhinderungsvertretern sein soll.

Die Inklusion behinderter Menschen wird durch eine gesonderte, mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung vereinbarten Inklusionsvereinbarung vorangetrieben. 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 (z.B. auch auf 20% ihrer regelmäßigen Arbeitszeit), Urlaubskauf und Sabbaticals zu nutzen. Weiterhin wurden Angebote für Ferienbetreuung, Notfall-Kinderbetreuung, Kleinkindbetreuung und Unterstützung im Pflegefall geschaffen. Weitere Angebote sollen folgen.

Gesunde Mitarbeitende sind eine wichtige Voraussetzung für ein gesundes Unternehmen. Dies wird im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Betriebssportgemeinschaft gefördert. Mit unserem **betrieblichen 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 und die Einführung des JobRads im Jahr 2021. 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. Wir wollen auch künftig die Aktivitäten weiter ausbauen.

Die Vielfalt der Angebote ist ein wichtiger Beitrag, um langfristig hoch qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeitende 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 Stelle 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
- Personalrat
- 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 Mitarbeitenden, die Ausstattung mit Desinfektionsmitteln oder mit Mund-Nasen-Schutz (Medizinische Masken bzw. OP-Masken und FFP 2-Masken für den privaten Gebrauch) zu nennen. Hier haben wir also unser Ziel, unsere Mitarbeitenden zu schützen, vollumfänglich erreicht.

Eine **Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten** wurde abgeschlossen und rund ein Drittel der Beschäftigten pandemiebedingt mit mobilen Endgeräten ausgestattet. Im Jahr 2020 wurden mit 170 Beschäftigten Rahmenbedingungen für dauerhaftes mobiles Arbeiten vereinbart, seit Ende 2021 sind es 303 und damit rund 35% aller Mitarbeitenden.

Um Betreuungsengpässe 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.

Mit diesen Maßnahmen haben wir in 2021 unser Ziel, die Chancengerechtigkeit zu fördern, erreicht. Weitere Zielsetzungen mit Zielzeitpunkt als die oben aufgeführten bestehen nicht, da wir in unserem Verhaltenskodex in der Leitlinie „Vielfalt sehen wir als Stärke“ die grundlegenden Anforderungen an die Chancengerechtigkeit bereits adressieren und diese auch im Jahr 2021 zu jeder Zeit eingehalten wurde.

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. Die Themenfelder sind im Strategieprozess sowie der Situations- und Umfeldanalyse enthalten und werden über Ziele und Maßnahmen in der Strategie messbar gemacht. Folgende **Maßnahmen setzen wir um:**

Seit **mehreren Jahren** 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, ist ein hoher Ausbildungsstandard erforderlich, 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**. Ziel von letzterem ist unter anderem, Führung als Motivations- und Bindungsinstrument qualitativ zu nivellieren, Führungskräfte zu unterstützen, die Herausforderungen der aktuellen beruflichen Welt zu meistern und somit eine grundsätzliche Beschäftigungsfähigkeit für Führungskräfte und Mitarbeitende zu schaffen.

Jährlich wird die Ausbildungskonzeption u.a. bezüglich weiterer Ausbildungsgänge im Versicherungs- und Immobilienwesen überprüft. Unser Ziele sind eine **Ausbildungsquote** von mindestens 5 % und die Besetzung frei werdender Stellen durch interne Bewerber oder durch die Übernahme von Auszubildenden (interne Stellenbesetzungsquote größer 80%).

Unsere **Auszubildenden** erhalten im Rahmen der definierten Ausbildungsformate (Einsatz in Organisationseinheiten / innerbetrieblichem Unterricht und Prüfungsvorbereitung) zusätzlich Produkt- und Prozessinformationen rund um das Thema Nachhaltigkeit. Auch Führungskräfte und Mitarbeiter sollen zu Themen im Kontext von Nachhaltigkeit weiter geschult werden. So planen wir u.a. die Durchführung von mindestens zwei Veranstaltungen jährlich.

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

Digitalisierung und Transformation als grundsätzliche Herausforderung der Beschäftigungsfähigkeit wird kontinuierlich qualifiziert: So gibt es Angebote zur Qualifizierung und Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen („Digital überzeugen: wie Sie in digitalen Meetings Ihre Teilnehmer begeistern“ oder „Digitales Berater-Know-How“). Ziel für 2022 ist eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema „Führen auf Distanz / Führung mit neuen Medien“.

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: 8 Arbeitsunfälle, davon 7 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.

2021 gab es insgesamt 2176 Bildungstage. Davon nahmen die weiblichen Mitarbeiter 1.152 Bildungstage und die männlichen Mitarbeiter 1024 Bildungstage in Anspruch.

Für die Qualifizierung im Kontext der Änderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen wurden 541 Bildungstage aufgewendet, davon 72 Bildungstage für Führungskräfte.

Die durchschnittliche jährliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte beträgt 32 Stunden und die für Mitarbeiter 26 Stunden.

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

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer
Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
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: 8 männliche und 7 weibliche Mitglieder

Über 50 Jahre: 17 männliche und 10 weibliche Mitglieder

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats – ohne Stellvertreter – ist per
31.12.2021 wie folgt: 7 weibliche und 14 männliche Mitglieder.

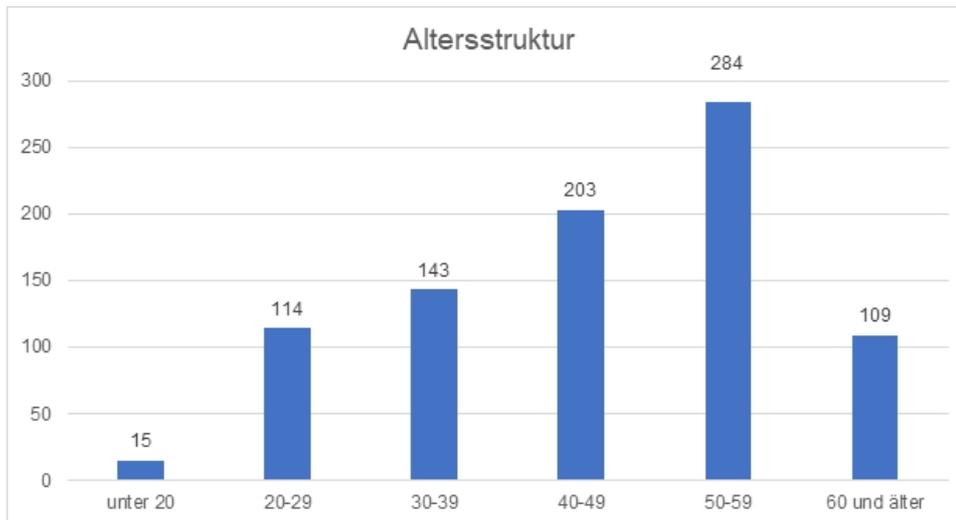
Andere Diversitätsindikatoren: keine.

Zu b.:

Zum Stand 31.12.2021 haben wir 551 weibliche, 317 männliche und 0 diverse
Mitarbeitende beschäftigt.

Am 31.12.2021 hat die Sparkasse Vorderpfalz 868 Mitarbeitende aus 13
Nationen beschäftigt.

Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:



Die Schwerbehindertenquote für 2021 betrug 8,18 %.

Der Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund lag bei 3,69 %.

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 2021 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). Bis Ende 2021 haben etwa 50% unserer Lieferanten und Dienstleister die Lieferantenrichtlinie akzeptiert. Unser Ziel ist, diese Quote weiter zu erhöhen. Aktuell wird der Dienstleisterbestand aktualisiert. Eine nochmalige Mailingaktion soll sich daran anschließen.

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). Im Rahmen der ESG-Reports für unsere Spezialfonds wurden auch ESG-Kontroversen für die Bereiche „Menschenrechte und Gemeinschaften“ sowie „Arbeitnehmerrechte und Lieferkette“ untersucht. Nach der MSCI-Methodik wurden dabei keine „schwerwiegenden Kontroversen“ festgestellt.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit unter der Leitung des Nachhaltigkeitsbeauftragten beriet auch in 2021 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 (s. auch Kriterium 4). In 2020 wurden alle Dienstleister und Lieferanten angeschrieben. Bis Ende 2021 haben etwa 50% unserer Lieferanten und Dienstleister die Lieferantenrichtlinie akzeptiert. Aktuell wird der Dienstleisterbestand aktualisiert. Eine nochmalige Mailingaktion soll sich daran anschließen. 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. Einige Institutionen verwiesen auf Veröffentlichungen auf deren Homepage. Aus den bisherigen Rückläufen sind uns keine negativen sozialen Auswirkungen bekannt geworden. Weitere werden laufend folgen.

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 alle wesentlichen
Lieferanten. Bis Ende 2021 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 alle wesentlichen
Lieferanten. Bis Ende 2021 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. In 2021 haben wir unser Ziel erreicht.

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 2021 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 und die Stiftungen nahezu 700 Projekte in Vereinen, Schulen und Kindergärten – aber auch in Chören, Musikschulen, Gesangsvereinen und Orchestern ebenso wie in Leseclubs und Obdachlosenhilfen. Ferner wurden Tier-, Reit- und Hundesportvereine sowie Briefmarken- und Münzclubs, Kneipp- und Lebenshilfe-Vereine gefördert. Weiterhin kamen zahlreiche Theater-, Kleinkunst- und Tanzvereine sowie Förderkreise im Bereich Jugend und Familie sowie Frauenhäuser in den Genuss der Fördermittel. Auch bei Zunftbaum-Aufstellungen, Fastnachtsveranstaltungen sowie bei Stadt-, Gemeinde- und Sportfesten half die Sparkasse finanziell mit. Darüber hinaus profitierten Fußball-, Tennis-, Ringer-, Basketball-, Handball-, Turn- und Judovereine, aber auch Kanu- und Ruderclubs sowie Wassersportvereine von der "Bürgerdividende" der Sparkasse Vorderpfalz. 100.000 Euro der Fördersumme wurden gezielt an gemeinnützige Vereine und Projekte als Corona-Soforthilfe ausgeschüttet.

Schuldnerberatungen im Geschäftsgebiet wurden ebenso 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 ausbezahlten Fördervolumen von rund 91.000 Euro ermöglichten die Stiftungen in 2021 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 und wirkt seitdem bei der Planung über entsprechende Diskussionen nach. Die Sparkasse war Projektpartner und

Sponsor. Ebenfalls 2019 ist die Sparkasse dem Arbeitskreis "Fair-Trade City Ludwigshafen" beigetreten und arbeitet seitdem aktiv mit.

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 2021 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 | 148.455.292,44 |
| Betriebskosten | 44.230.008,51 |
| + Löhne und sonstige betriebliche Leistungen | 55.834.010,36 |
| + Zahlungen an Kapitalgeber | 19.050.677,29 |
| + Zahlungen an die Regierung | 3.796.451,24 |
| + Investitionen in die Gemeinschaft | 361.107,46 |
| = verteilter wirtschaftlicher Wert | 123.272.254,86 |
| direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert | 148.455.292,44 |
| - verteilter wirtschaftlicher Wert | 123.272.254,86 |
| = zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert | 25.183.037,58 |

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 11.02.2021 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche § 261 StGB, die am 08.06.2021 veröffentlichten BaFin-Anwendungs- und Auslegungshinweise zum Geldwäschegesetz (Besonderer Teil für Kreditinstitute) und das am 01.08.2021 in Kraft getretene Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz („TraFinG“).

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 2021 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.

Mit einem dynamisch konzipierten Managementkonzept 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“ und des darauf abgestimmten Managementkonzepts** ist es, den Kunden- und Verbraucherschutz zu stärken, sowie Interessenkonflikte in allen Bereichen und Geschäftsaktivitäten zu vermeiden. Ein weiteres strategisches Ziel von Compliance ist das Hinwirken darauf, Verstöße gegen Gesetze und einschlägige Vorgaben zu verhindern.

Das Hauptaugenmerk zur Zielerreichung in Compliance liegt somit darauf, wirksame Präventionsmaßnahmen zu etablieren, die aus regelmäßiger Evaluation durchgeführter Bestands- und Risikoanalysen, interner und externer Prüfungsergebnisse, sowie Schadensfall- und Impulsdatenbanken risikobasiert abgeleitet werden.

Durch diese vielschichtige Identifikation und Filterung institutsindividueller Risiken und viele weitere Erkenntnisquellen wird eine stetige Qualitätsverbesserung des Compliance-Managementkonzepts angestrebt und eine dynamische Anpassung der bestehenden Compliance - Zielsetzungen sowie deren Zielerreichung sichergestellt. Bis dato wurden hierbei keine bedeutsamen Risiken identifiziert, die ggf. negative Auswirkungen auf die Korruptionsbekämpfung haben könnten.

Alle genannten 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 und die Führungskräfte als auch für sämtliche Mitarbeiter verbindlich. Die **wichtigsten Dienstanweisungen** und Regelungen im Bereich Compliance sind: Führungsleitlinien, **Verhaltenskodex – Leitlinien für vertrauenswürdigen und rechtmäßigen Verhalten**, Dienstanweisung für Mitarbeiter (Geschenkepolicy), 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 2021 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 / oder nicht-monetären Sanktionen sind der Sparkasse Vorderpfalz in 2021 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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

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