

Nachhaltigkeits-Leitsätze der Sparkasse Vorderpfalz

Unsere **Nachhaltigkeits-Leitsätze** adressieren die Bereiche Geschäftspolitik, Kerngeschäft, Personalpolitik, 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.

Um diese Haltung zum Ausdruck zu bringen, haben wir im Jahr 2021 die „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ unterzeichnet. Wir sehen sie als Entwicklungspfad im Sinne der Transformation von Gesellschaft und Wirtschaft hin zur Klimaneutralität. In unserer Geschäftspolitik verfolgen wir einen nachhaltigen Ansatz, der die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales in Einklang bringt. In diesem Sinne sichern wir die Versorgung mit Finanzdienstleistungen 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.

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 ermitteln wir systematisch die Nachhaltigkeits-Bedürfnisse unserer Kunden und bieten adäquate Produkte mit sozialen und ökologischen Kriterien an.. Auch bei unseren Eigenanlagen sind Aspekte der Nachhaltigkeit Bestandteil unserer Investitionsentscheidungen. Ziel ist es, den CO₂-Fußabdruck des Portfolios im Zeitablauf zu reduzieren. In diesem Zusammenhang haben wir die Anlagerichtlinien einiger Teilfonds um ESG-Kriterien erweitert. Im Zusammenhang mit der Portfoliogestaltung der jeweiligen Fondsmandate sind grundsätzlich die ESG- und Klimadaten der jeweiligen Emittenten zu integrieren. Innerhalb einer homogenen Vergleichsgruppe anhand von Rendite-/Risikoparametern sind die Emittenten mit den besseren ESG-Kriterien zu bevorzugen. Dabei sollen bei zukünftigen Erwerbsvorgängen von Finanzinstrumenten festgelegte Kriterien berücksichtigt werden. Bestände in den jeweiligen Fondsmandaten, die die Kriterien verletzen, sind innerhalb einer Frist von 12 Monaten abzubauen.

Personalpolitik:

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

Die Entwicklung der Mitarbeitenden 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. Die Sparkasse gestaltet Abläufe, Prozesse und Ziele so, dass Mitarbeitende eine hohe Arbeitszufriedenheit genießen und die Rahmenbedingungen haben, ihre Aufgaben zu erfüllen sowie die Werte der Sparkasse im Alltag und gegenüber den Kundinnen und Kunden leben können. Die Einbindung und Beteiligung aller Betriebsparteien erfolgt stetig und kontinuierlich durch geeignete Austauschformate. Die Sparkasse strebt Diversität im Hinblick auf Ausbildungshintergrund, Geschlecht, Herkunft und Alter auch in verschiedenen Managementebenen an. So setzt sich die Sparkasse für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine Work-Life-Balance und die Daseinsvorsorge im Alter nach der Erwerbsphase ein. Sie verfügt hierfür über eine breite Palette an Instrumenten z. B. flexible Teilzeitmodelle, verlängerte Kindererziehungszeiten, Angebote im Gesundheitsmanagement, mobile Arbeitsmöglichkeiten und Zusatzversorgungsregelungen im Alter. Die Sparkasse sieht insbesondere in leistungsbereiten und -starken Frauen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Zukunft. Durch entsprechende Personalgewinnung, Ausbildung und Fortbildung wirkt sie darauf hin, Unterrepräsentanz im Top Management abzubauen, da dies u.a. die Voraussetzung für eine stärker paritätische Besetzung ist. Hierzu bietet die Sparkasse Führung und Karriere in Teilzeit und unterstützt Frauen und Männer darin, verschiedene Familienaufgaben zu übernehmen. Die Sparkasse verfügt über ein Gesundheitsmanagement, das sowohl physische als auch psychische Beanspruchungen berücksichtigt.

Geschäftsbetrieb:

Der Geschäftsbetrieb der Sparkasse Vorderpfalz wird bis zum Jahr 2030 klimaverantwortlich gestaltet. Wir nutzen die Möglichkeiten des CO₂-bewussten Energieeinkaufs und der Digitalisierung, etwa bei Dienstreisen und beim mobilen Arbeiten. Unseren Mitarbeitenden bieten wir das JobRad und das Job-Ticket an. Unseren Fuhrpark stellen wir sukzessive auf Fahrzeuge mit geringerem CO₂-Ausstoß um. Unsere Emissionen senken wir durch die systematische Erneuerung der Heizungsanlagen in unseren eigenen Objekten.

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, Ökologie, 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 Mitarbeitenden 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.