



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Sparkasse Vorpommern

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Sparkasse Vorpommern
Anstalt des öffentlichen Rechts

Peter Sievers
Vorstandsstab

An der Sparkasse 1
17489 Greifswald
Deutschland

03834 557-1583
peter.sievers@spk-vorpommern.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: EFFAS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Sparkasse Vorpommern mit Sitz in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald betreibt als öffentlich-rechtliches Universalkreditinstitut Bankgeschäfte mit privaten Haushalten, Unternehmen und Kommunen. Träger der Sparkasse ist der "Zweckverband für die Sparkasse Vorpommern". Das Geschäftsgebiet umfasst den Landkreis Vorpommern-Rügen und Teile des Landkreises Vorpommern-Greifswald in Mecklenburg-Vorpommern. Die Durchschnittsbilanzsumme betrug im Berichtsjahr ca. 4,5 Mrd. Euro.

Die ländliche Prägung und die dünne Besiedlung großer Teile des Geschäftsgebietes führen zu einer besonderen Bedeutung der „Kundennähe“, die uns sehr am Herzen liegt. Mit unserer regionalen Verankerung, unserer gemeinwohlorientierten Geschäftsphilosophie, unserem werthaltigen Produktangebot und unserem gesellschaftlichen Engagement sind wir selbst fester Bestandteil der Region.

Die Sparkasse ist Mitglied des Ostdeutschen Sparkassenverbandes und über diesen an den Deutschen Sparkassen- und Giroverband angeschlossen. Als Mitglied im Sparkassenstützungsfonds des Ostdeutschen Sparkassenverbandes ist die Sparkasse Teil des Sicherungssystems der deutschen Sparkassenorganisation. Das überregionale Sicherungssystem gewährleistet, dass die Einlagen der Kunden ohne betragsmäßige Begrenzung und auch das Institut selbst geschützt sind. Im Jahresdurchschnitt hatte die Sparkasse Vorpommern 587 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Vorstand). Sie ist mit 44 Zweigniederlassungen sowie mit 35 SB-Standorten in ihrem Geschäftsgebiet präsent.

** Im Folgenden wird bei Aufgaben-, Berufs-, Funktionsbezeichnungen o. ä. aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet; selbstverständlich beziehen sich die Aussagen ohne jegliche Wertung auf alle Geschlechter.*

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.

Die Sparkasse Vorpommern ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Zentraler Auftrag war schon bei der Gründung der Rechtsvorgänger vor über 190 Jahren die Gemeinwohlförderung im Geschäftsgebiet. Dieser wichtige Grundsatz ist heute im Sparkassengesetz Mecklenburg-Vorpommern als öffentlicher Auftrag fixiert. Kernaufgaben der Sparkasse sind die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand, die Stärkung der Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger und die Förderung der Entwicklung der Region – durchaus nachhaltigkeitsrelevante Zielsetzungen.

Unser Unternehmensleitbild haben wir an die aktuellen Begrifflichkeiten angepasst. Seit 2019 ist fixiert: "Wir bekennen uns zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit."

Unsere Unternehmenstrategie definiert das ausführlicher:
"Wir bekennen uns zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit und richten unser Handeln an den drei Zielen „Ökonomie“, „Soziale Verantwortung“ und „Ökologie“ aus. Dieses Zieldreieck nimmt unseren gesellschaftlichen Auftrag auf. Wir leben die uns übertragene Verantwortung bewusst und aus Überzeugung. Sie ist die zentrale Basis für unser Handeln und Richtschnur für unser Selbstverständnis, das sich im Leitbild und in der Strategie widerspiegelt und Orientierung bei der täglichen Arbeit gibt. Wir bringen bei unserem Handeln diese drei Ziele miteinander in Einklang. In unserer Region wollen wir die Wirtschaft und die Gesellschaft beim Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise aktiv begleiten. Der Kunde steht im Mittelpunkt. Wir verstehen uns als Partner der gesamten Bevölkerung im Geschäftsgebiet und übernehmen mit unseren Beratungs- und Dienstleistungsangeboten ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung."

Nachhaltigkeitsrelevante Belange werden in den Teilstrategien aufgenommen und durch konkrete Maßnahmen umgesetzt. Im Strategieprozess haben wir im Jahr 2020 zusätzlich eine Nachhaltigkeitsstrategie als eigenständige Teilstrategie erstellt, um übergreifende Nachhaltigkeitsaspekte konkreter fixieren zu können.

Die Ausrichtung des Hauses erfolgt unter Berücksichtigung nationaler und EU-weiter Entwicklungen, wie sie z. B. durch den "EU-Aktionsplan für die Finanzierung nachhaltigen Wachstums" und den "European Green Deal" vorgezeichnet werden.

Im Jahr 2019 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe Kriterium "2. *Wesentlichkeit*"). Die Ergebnisse nutzen wir für die strategische Ausrichtung.

Im Sinne der ökonomischen Nachhaltigkeit strebt die Sparkasse keine Gewinnmaximierung an, sondern den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg, der für den Unternehmenserhalt notwendig ist.

Einen Schwerpunkt der nachhaltigkeitsrelevanten Bestandteile der Unternehmensstrategien bilden soziale Belange. Unser Filial- und Betreuungskonzept hat weitreichende soziale Implikationen. Im Geschäftsgebiet der Sparkasse herrscht eine geringe Bevölkerungsdichte vor, gleichzeitig gibt es große demografischen Herausforderungen: das Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt und die Bevölkerungszahlen sinken. Dies erfordert große Anstrengungen, um unseren Kunden neben anderen Wegen zur Kontaktaufnahme auch ein flächendeckendes Filialnetz anbieten zu können. Barrierefreier Zugang zu Finanzdienstleistungen, Finanzberatung, Sicherung der Altersvorsorge, aber auch Vermittlung von finanzieller Bildung, sind in diesem Zusammenhang wichtige Leistungen im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit.

Die Personalstrategie der Sparkasse Vorpommern greift zentrale Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit auf, die sich auf unsere Mitarbeiter beziehen.

Ökologische Belange nehmen wir im Kerngeschäft wie auch im Sparkassenbetrieb strategisch stärker in den Fokus. Im Jahr 2020 haben wir unser Angebot an nachhaltigen Produkten deutlich ausgeweitet und wir werden dies auch fortsetzen. Seit Anfang November 2020 fragen wir in jedem Anlageberatungsgespräch die Nachhaltigkeitspräferenz unserer Kunden ab. Bei unseren Eigenanlagen haben wir uns entschieden, zusätzlich zum bisher eingesetzten Nachhaltigkeitsfilter in 2021 weitergehende Maßnahmen zu konzipieren, um die Auswahl der Anlagen und die laufende Überwachung des Bestandes noch stärker an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten. Die systematische Untersuchung unseres Kundenkreditbestandes hinsichtlich möglicher Nachhaltigkeitsrisiken haben wir 2020 zunächst auf Branchenebene

vorgenommen. 2021 wird eine Detaillierung stattfinden.

Im Sparkassenbetrieb werden wir weitere Möglichkeiten suchen, unsere Leistungen ressourcenschonender zu erbringen. 2020 haben wir unseren CO₂-Fußabdruck errechnen lassen, um unsere Reduzierungsbemühungen noch gezielter vornehmen zu können.

Viele Regelungen, die zentral auf soziale Aspekte zielen, betreffen naturgemäß zugleich auch ökologische Belange. Ein Beispiel: Homeoffice-Angebote an Mitarbeiter, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern sollen, verbessern zugleich mobilitätsbedingte Belastungen der Umwelt wie den CO₂-Ausstoß. Die Kultur des bewußten Abwägens aller Nachhaltigkeitsaspekte, wie wir sie für unser Institut anstreben, spielt eine wichtige Rolle, wenn einmal Zielkonflikte auftreten.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Aktivitäten mit Nachhaltigkeitsbezug ist zudem unser Förderengagement. Strategische Basis dafür ist, dass sich entsprechend unserer Unternehmensstrategie ein besonderes Maß an Verantwortung für unsere Region auch durch die regionale Förderung kultureller, sportlicher, sozialer und wissenschaftlicher Aktivitäten in Form von Spenden und Sponsorings sowie durch die sparkasseneigene Stiftung zeigen soll. Die vollzogenen Förderungen für Soziales und Umwelt, mit denen wir unseren oben genannten strategischen Ansatz umsetzen, nehmen einen erheblichen Umfang ein. Neben finanzieller Förderung gibt es auch ergänzende Formen des Engagements. So wirkt die Sparkasse Vorpommern bereits seit 2011 als Bündnispartner im „Klimaschutzbündnis Greifswald 2020“ in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald mit. Seit 2018 stellen wir eine Crowdfunding-Plattform zur Verfügung, um gesellschaftlich relevanten Akteuren in unserer Region die Möglichkeit zu geben, ihren Initiativen durch bessere finanzielle Ausstattung noch mehr Wirkung zu geben. Im Corona-geprägten Jahr 2020 haben wir mit weiteren Partnern die Plattform „Gutes aus Vorpommern“ bereitgestellt, auf der Nachfrage und Angebot regionaler Leistungen zusammengeführt werden. Für 2021 ist vorgesehen, diese Plattform als Tochterunternehmen der Sparkasse zu führen.

Mit Hilfe des von einem regionalen Sparkassenverband entwickelten Nachhaltigkeits-Checks haben wir den Ist-Status der Sparkasse bereits zweimal analysiert. Für das Jahr 2021 planen wir, ein solches Tool erneut einzusetzen, um die Erfolge unserer Maßnahmen und den Stand unseren Transformationswirksamkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen zu kontrollieren und die weitere Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu steuern.

Mit einer Kundengeschäftstätigkeit ausschließlich in Deutschland und der Einhaltung der umfassenden und auf höchstem Niveau befindlichen deutschen Rechtsnormen werden zugleich alle relevanten internationalen Vorgaben und

Standards (z. B. ILO Kernarbeitsnormen) berücksichtigt; ihre Einhaltung ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Anhand intern kommunizierter Servicestandards sowie einer sorgfältig installierten Compliance-Organisation unterstreichen wir die feste Absicht, auch weiterhin den berechtigten Erwartungen unserer Kunden in Bezug auf unser integriertes Verhalten gerecht zu werden.

Der Öffentlichkeit gegenüber haben wir uns im Dezember 2020 als Erstunterzeichner der „Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“ deutlich positioniert. Die Selbstverpflichtung orientiert sich an den Grundsätzen der Vereinten Nationen für verantwortungsbewusstes Bankwesen (Principles for Responsible Banking, United Nations Environment Programme Finance Initiative).

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Sparkasse Vorpommern agiert innerhalb der Vorgaben des Sparkassengesetzes Mecklenburg-Vorpommern, welches insbesondere einen öffentlichen Auftrag vorgibt. Die so definierte Aufgabe übernehmen wir für ein regional begrenztes Geschäftsgebiet im Nordosten Deutschlands, das an den Küsten touristisch geprägt ist, im Hinterland dagegen von der Agrarwirtschaft dominiert wird und zu den strukturschwächsten Regionen Deutschlands gehört.

Im Jahr 2019 haben wir mit Unterstützung eines auf Nachhaltigkeitsfragen spezialisierten Consultants (N-Motion) und unseres Regionalverbandes (Ostdeutscher Sparkassenverband) eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um für unser Institut besonders relevante Nachhaltigkeitsaspekte aus den 17 UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals - SDGs) unter Einbeziehung der Perspektive unserer Stakeholder zu gewichten. Beteiligte waren neben den genannten Unterstützern der Gesamtvorstand, der Leiter der Unternehmensentwicklung sowie der Nachhaltigkeitsmanager.

Die für Sparkassen wesentlichen Themen wurden zu folgenden 7 Aspekten zusammengefasst: Energie, Mobilität, Umwelt & Artenschutz, Chancengerechtigkeit, Bildung, Menschenrechte, Gesundheit. Für jeden einzelnen dieser Aspekte wurden die verschiedenen Facetten für den Betrieb

und für das Kundengeschäft der Sparkasse Vorpommern diskutiert. Daraus wurde mit Hilfe einer Punktevergabe durch die einzelnen Beteiligten ein Ranking erarbeitet, wie stark der Bezug des Aspektes zur Geschäftstätigkeit der Sparkasse ist, im Sinne seiner Bedeutung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen. Dieses Ergebnis wurde in einer Wesentlichkeitsmatrix der Relevanz der einzelnen Aspekte für die Stakeholder gegenübergestellt, im Sinne des Einflusses auf ihre Beurteilung und ihre Entscheidungen. Die Perspektive der Stakeholder wurde dabei von den oben genannten Unterstützern eingebracht. Eingeflossen sind Studienergebnisse und das Erfahrungswissen aus Stakeholder-Dialogen bei anderen Sparkassen.

Die wesentlichen Aspekte für die Stakeholder und die Sparkasse Vorpommern sind Bildung, Umwelt & Artenschutz, Energie, Gesundheit (Rechts-Oben-Position in der Wesentlichkeitsmatrix).

In einem Folgeworkshop haben wir daraus mit ausgewählten Kollegen aus der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes sowie Mitgliedern des bereichsübergreifend besetzten Nachhaltigkeitsteams Ziele und Maßnahmen abgeleitet, wiederum unterstützt durch die genannten Partner (siehe Kriterium "3. Ziele").

Als Kreditinstitut sind wir selbst ein großer Arbeitgeber und Ausbilder sowie ein bedeutender Steuerzahler. Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf die Lebenssituation unserer Kunden und auf die Entwicklung der Region.

Bildung ist ein zentraler Faktor in unserer Geschäftstätigkeit. Die faire und qualitative hochwertige Begleitung unserer Kunden bei ihrer finanziellen Lebensplanung und -führung (Beratung, Erklärung von Produkten und Dienstleistungen), aber auch gezielte Vortragsangebote, führen zu einem grundlegenden Finanzverständnis bei der Bevölkerung und ermöglichen den Vermögensaufbau und die Absicherung gegen existenzielle Risiken. Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiter sind für eine hochwertige Beratung erforderlich und bieten für sie zugleich Entwicklungschancen.

Durch unsere Finanzierungen ermöglichen wir Investitionen, die innerhalb der Wirtschaftskreisläufe vielfältige Wirkungen auf die positive Entwicklung der Region haben, nicht zuletzt auch die Schaffung oder Erhaltung von Arbeitsplätzen. Durch unsere Kreditvergabe unterstützter Erwerb von Eigenheimen ist zugleich auch eine wichtige Grundlage der Altersvorsorge. Wir binden im Kundeninteresse KfW-Darlehen in Finanzierungslösungen ein und tragen auch so zur Energiewende bei.

Bei unseren Produkten zur Geldanlage bieten wir zunehmend nachhaltige Alternativen an. Seit Anfang November 2020 erfragen wir systematisch in jedem Beratungsgespräch die Nachhaltigkeitspräferenz unserer Kunden.

In der Eigenanlage steuern wir die Verwendung der Mittel mit Hilfe eines Nachhaltigkeitsfilters. Zusätzlich werden wir 2021 weitergehende Maßnahmen konzipieren, um die Auswahl der Anlagen und die laufende Überwachung des Bestandes noch stärker an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten.

Darüber hinaus haben räumliche Nähe zu unseren Kunden und persönliche Beratung weitreichende Implikationen. Die Erreichbarkeit – auch über alternative Kanäle – spielt eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt schützen kurze oder digitale Wege zwischen uns und unseren Kunden die natürlichen Lebensgrundlagen.

Im Betrieb der Sparkasse verbessern wir kontinuierlich unsere Prozesse im Hinblick auf die sparsame und effiziente Nutzung der Ressourcen. Unseren CO₂-Fußabdruck haben wir 2020 errechnen lassen, um bisherige Bemühungen im Energiebereich noch systematischer fortführen zu können.

Mit unserem Förderengagement setzen wir uns für ein gutes gesellschaftliches Miteinander und für eine lebenswerte Region ein und unterstützen das kulturelle, sportliche und soziale Leben vor Ort ebenso wie den Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen.

Die wichtigsten Chancen und Risiken ergeben sich für die Sparkasse Vorpommern durch die demografische Entwicklung und den digitalen Wandel. Digitale Optionen ermöglichen Prozessverbesserungen, die den Verbrauch von natürlichen Ressourcen verringern und zugleich bei den Mitarbeitern zusätzliche Zeitanteile für persönliche Kundenkontakte und Beratung schaffen. Auch für unser stetes Bestreben, einen möglichst effizienten und barrierefreien Zugang zu Dienstleistungen und Produkten zur Verfügung zu stellen, bietet die Digitalisierung vielfältige Möglichkeiten.

Der demografische Wandel beeinflusst die Art der nachgefragten Leistungen unserer Kunden und damit letztlich auch unsere Bilanzstruktur. Er erfordert zudem eine altersgerechte und barrierefreie Leistungserbringung ebenso wie zeitgemäße Kanäle für digitalaffine Kunden. Die zum Vorhalten eines geeigneten Mitarbeiterstabes notwendige Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften wird stetig schwieriger. Mit unserer Personalstrategie und mit unserem Filialkonzept reagieren wir auf diese Herausforderungen.

Das zunehmende Interesse an Nachhaltigkeitsthemen in der Bevölkerung sehen wir als Chance, mit unserer Unterstützung der Kunden bei ihren eigenen Bemühungen um Transformation einen größeren Beitrag zur Lösung der globalen Probleme zu leisten.

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.

Die vom Vorstand verabschiedete Unternehmensstrategie der Sparkasse Vorpommern zeigt die Ziele für die Geschäftsaktivitäten auf und stellt Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele dar. Damit bildet sie die Grundlage für die konsequente Ausrichtung jeglichen Handelns unseres Hauses und auch für die schlüssige Ableitung der Vertriebsstrategie, der Personalstrategie, der Ressourcenstrategie, der Depot-A-Strategie sowie der Risikostrategie (Teilstrategien). Im Strategieprozess im Jahr 2020 haben wir als neue Teilstrategie eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Zeitraum 2021 bis 2025 erarbeitet.

Mit unserem Bekenntnis zur Nachhaltigkeit (siehe Kriterium "1. Strategische Analyse und Maßnahmen") haben wir in den Strategien die Basis für eine nachhaltige Unternehmensführung in allen Geschäftsbereichen geschaffen und einen Orientierungsrahmen für weiterhin verantwortungsbewusstes Handeln gegeben. Wir wollen demnach die Ziele Ökonomie, Ökologie und soziale Verantwortung bei unseren Entscheidungen miteinander in Einklang bringen. Die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit werden mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den Teilstrategien aufgegriffen und weiterentwickelt. Dabei gehen alle Zielsetzungen über detailliert definierte Messgrößen und Zeiträume in einen klar beschriebenen Managementkreislauf ein, zu dem auch eine Berichtssystematik gehört, die den Vorstand einbezieht.

Die Nachhaltigkeitsstrategie thematisiert übergreifende Nachhaltigkeitsziele und Zielsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug, die nicht in anderen Teilstrategien enthalten sind.

Bis 2025 wollen wir als Institut ein fortgeschrittenes Nachhaltigkeitsniveau erreichen, bei dem alle wesentlichen Aspekte in allen Handlungsfeldern im Rahmen einer Gesamtstrategie miteinander verknüpft sind und unser Handeln sich in der Umsetzung bewährt.

Als Messinstrument dafür nutzen wir den „Nachhaltigkeitskompass“, der durch einen Consulter angeboten wird. Unser genanntes Nachhaltigkeitsziel für 2025 wird innerhalb des Messinstruments als Stufe 3 (von 5 Stufen) beschrieben, wobei wir Stufe 5 aufgrund unseres Geschäftsmodells nicht anstreben. Der Maßstab wird anbieterseitig fortlaufend an die Entwicklungen angepasst und weist somit die nötige Dynamik auf, um auch im Zeitablauf aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

Ein Bezug unserer Nachhaltigkeitsziele zu den SDGs ist gegeben (siehe Kriterium "2. *Wesentlichkeit*").

In der Priorisierung ist die oberste Zielsetzung, die Fortführung der Geschäftstätigkeit der Sparkasse Vorpommern zu keiner Zeit zu gefährden (Going-Concern-Ansatz).

Die Beratung der Kunden und das Angebot geeigneter Produkte und Dienstleistungen dienen der Wohlbildung und Reduzierung der persönlichen Lebensrisiken der Menschen. Sie stellen den traditionellen Kern unseres gesellschaftlichen Auftrages und unseres Geschäftsmodells dar und dienen der sozialen Nachhaltigkeit.

Dies zugrunde gelegt, verfolgen wir für unser Kundengeschäft das übergeordnete Ziel, unsere regionale Marktführerschaft beizubehalten und langfristig auszubauen, weil dies eine hohe Kundenzufriedenheit widerspiegelt. Wir messen die Kundenzufriedenheit durch Befragungen und haben das Ziel, eine hohe Kundenzufriedenheit von 90 % zu sichern.

Untersetzt wird dieses Ziel durch Unterziele für die Beratung der Kunden durch unsere Mitarbeiter.

Parallel muss eine qualitative hochwertige (Aus- und Fort-) Bildung der Mitarbeiter erhalten werden, was zugleich die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht und so eine hohe Arbeitgeber-Attraktivität gewährleistet, die die Bindung von qualifizierten Mitarbeitern an die Sparkasse sichert. Weitere Zielsetzungen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen neben ihrem primären Zweck ebenfalls zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Ein besonders drängendes gesamtgesellschaftliches Thema ist der Klimawandel. Im Sparkassenbetrieb streben wir Klimaneutralität bis spätestens 2025 an. Als Grundlage haben wir im Jahr 2020 unseren CO₂-Fußabdruck erhoben, um weitere Maßnahmen zur Reduzierung gezielter vornehmen zu können.

Für Geldanlagen seitens unserer Kunden haben wir 2020 verstärkt nachhaltige Produkte in unser Angebot aufgenommen und führen dies fort. Seit November 2020 befragen wir in jedem Anlageberatungsgespräch unsere Kunden nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen. Die Berater haben wir dazu in nachhaltigkeitsrelevanten Themenkomplexen weiter fortgebildet.

Potentielle Nachhaltigkeitsrisiken in unserem Kreditportfolio haben wir 2019 erstmals untersucht. 2020 haben wir eine weitergehende, toolbasierte Betrachtung vorgenommen, die wir 2021 detaillieren werden.

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.

Unsere wesentliche Wertschöpfung findet direkt bei der Sparkasse Vorpommern statt. Sie liegt in der Annahme und Verwaltung von Geldeinlagen, der Ausreichung von Krediten sowie der Versorgung der Bevölkerung mit Zahlungsverkehrsdienstleistungen. Unsere Angebote richten sich an Privatpersonen, Unternehmen, Vereine und Kommunen. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Privatpersonen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit.

Auf den Vorstufen in der Wertschöpfungskette kann man die Partner betrachten, mit denen die Sparkasse Vorpommern bei der Erstellung ihrer Leistungen zusammenarbeitet.

Wesentliche Partner für Geldanlagen sind die DekaBank und verschiedene Landesbanken, deren Geldanlage-Produkte wir anbieten. Mit ihnen arbeiten wir auch bei unseren Eigenanlagen zusammen. Diese Partner sind Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe mit Sitz in Deutschland. Sie haben jeweils ein umfangreiches eigenes Nachhaltigkeitsmanagement und verfügen über entsprechende Selbstverpflichtungen und Berichterstattungen zu relevanten Nachhaltigkeitsaspekten.

Die Verwendungen der Gelder, die die Sparkasse als Kredit ausreicht oder investiert, können unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten grundsätzlich sowohl positive als auch negative Wirkungen entfalten.

Bei den Eigenanlagen der Sparkasse nutzen wir bislang einen Nachhaltigkeitsfilter, der uns potentiell problematische Entwicklungen bei Unternehmen aufzeigt. So können wir unsere Anlageentscheidung bei Auffälligkeiten korrigieren.

In der direkten Kreditvergabe an Kunden der Sparkasse bewerten wir die Verwendung der finanziellen Mittel durch den Kunden bislang im Rahmen einer Gesamtbeurteilung des Vorhabens. Erkennen wir besondere Nachhaltigkeitsrisiken, können wir das in unserer Bewertung berücksichtigen. Einen Katalog von Ausschlusskriterien nutzen wir derzeit nicht. Natürlich hat auch der von uns geförderte Bau von Eigenheimen sowohl positive Aspekte (Altersvorsorge, Sicherung von Arbeitsplätzen in der Region, Generierung von Steuern) als auch negative (Flächenversiegelung, betriebsökologisch vergleichsweise weniger effiziente Wohnform). Unter Einhaltung der

gesetzlichen Vorgaben, z. B. im Bereich Energie, überwiegen jedoch die positiven Effekte.

Wenn unsere Kunden ihr Geld bei der Sparkasse anlegen möchten, bieten wir ihnen die für sie geeigneten Produkte an. Das können auch nachhaltige Produkte sein. Die Entscheidung für ein Produkt trifft aber der Kunde selbst. Im Rahmen der Prüfung, welches Produkt für den Kunden geeignet ist, erfragen wir seit November 2020 auch seine Nachhaltigkeitspräferenzen.

Weitere für den Betrieb der Sparkasse notwendige Leistungen kaufen wir möglichst bei regionalen Unternehmen ein. In individuellen Verträgen, beispielsweise für Bauleistungen, vereinbaren wir dabei die Einhaltung der Mindestlohnstandards. Durch unseren regionalen Ansatz unterstützen wir die Wertschöpfung in der Region und verringern so mögliche negative soziale oder ökologische Auswirkungen. Größere überregionale Partner für die Beschaffung und bestimmte Dienstleistungen sind der Deutsche Sparkassenverlag und die Schmaus GmbH. Beide Unternehmen verfolgen eigene Ansätze, ihre Nachhaltigkeitsleistungen auf hohem Niveau zu halten und weiter zu verbessern.

Im Jahr 2021 werden wir über die Nutzung einer Lieferantenrichtlinie entscheiden, die wir mit unseren Lieferanten vereinbaren. So wollen wir sicherstellen, dass sich alle unsere Partner zu nachhaltigerem Wirtschaften verpflichten.

Deutsche Standards, die bei Abfallentsorgung und Recycling gesetzlich vorgegeben sind, werden von der Sparkasse im regionalen Kontext selbstverständlich eingehalten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Vorstand der Sparkasse. Die laufende Bearbeitung wurde einem Nachhaltigkeitsmanager übertragen, der im Vorstandsstab angesiedelt ist. Er berichtet zweimal monatlich dem Vorstandsvorsitzenden der Sparkasse Vorpommern.

Zudem wurde ein Nachhaltigkeitsteam eingesetzt. Ständige Mitglieder des Teams kommen aus der Unternehmenssteuerung, der Kreditabteilung, der Vertriebssteuerung, der Personalabteilung und der Organisationsabteilung.

6. Regeln und Prozesse

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

Für die Mitarbeiter der Sparkasse gelten klar definierte und verbindlich einzuhaltende Regeln, die schriftlich fixiert sind; dies gilt auch für solche mit Nachhaltigkeitsbezug. Anweisungen regeln die Verfahrensweisen und Kontrollen für alle wesentlichen Tätigkeiten. Besonderen Nachhaltigkeitsbezug haben dabei beispielsweise die ganzheitliche Beratung im Interesse der Kunden, die Verhinderung von Geldwäsche und Korruption, Verpflichtungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Regelungen für die Vergabe von Spenden und Sponsorings, die Geschenkerichtlinie sowie Arbeitsschutzregelungen und Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiter.

Für den Bereich Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt eine gesonderte Arbeitsanweisung vor, die den Ablauf und die Zuständigkeiten regelt. Zudem ist festgelegt, wie die Überprüfung der Zielerfüllung und die Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen erfolgen.

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.

Zur Messung unserer Entwicklung im Bereich Nachhaltigkeit greifen wir – neben dem bestehenden internen strategischen Kennzahlen- und Zielsystem – zum Zweck der nichtfinanziellen Berichterstattung auf ein pragmatisches Set an Leistungsindikatoren zurück, welches sich an EFFAS anlehnt. Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die Daten zuverlässig, konsistent und über einen längeren Zeitraum vergleichbar sind. Außerdem lassen sich mit diesen Zahlen wichtige Fortschritte darlegen. Ein Beispiel für einen Leistungsindikator ist der unter Kriterium „3. Ziele“ erläuterte Messwert aus dem Nachhaltigkeitskompass, der sich aus diversen Einzelwerten für verschiedene Unternehmensbereiche zusammensetzt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Da die Wertschöpfung größtenteils von der Sparkasse Vorpommern selbst erbracht wird, wurden die Daten bisher nicht erhoben; eine Angabe ist derzeit nicht möglich. Eine grundsätzliche Einschätzung zu unseren Partnern ist unter dem Kriterium "4. Tiefe der Wertschöpfungskette" beschrieben.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Da die Wertschöpfung größtenteils von der Sparkasse Vorpommern selbst erbracht wird, wurde bisher keine Auditierung durchgeführt. Formelle Audits sind bis auf weiteres auch nicht vorgesehen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Sparkasse Vorpommern ist tarifgebunden. Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich nach dem Tarif für den öffentlichen Dienst (TVöD-S). Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis. Die Beschäftigten können grundsätzlich neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang eine variable Vergütung aus einem leistungsorientierten Vergütungssystem erhalten. Variable Vergütungsbestandteile in Ergänzung zur festen Grundvergütung zielen darauf, unsere Mitarbeiter zu einer qualitativ hochwertigen ganzheitlichen Beratung und zu einem für den Kunden passenden Produktabschluss zu motivieren. Weitere Nachhaltigkeitsaspekte werden wir im System bis auf weiteres nicht berücksichtigen.

Die Zielerreichung wird im Rahmen eines Controlling- und Reportingsystems kontrolliert und regelmäßig dem Vorstand vorgelegt.

Schädliche Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und zur Schaffung signifikanter Abhängigkeiten sind ausgeschlossen.

Führungskräfte der Ebene unterhalb des Vorstandes erhalten eine außertarifliche Vergütung. Ein gesondertes Anreizsystem ist damit nicht verbunden.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrundeliegenden Dienstvertrag, der auf den Empfehlungen des Ostdeutschen Sparkassenverbandes basiert.

Nachhaltigkeitsziele sind derzeit kein Bestandteil der Evaluation des Vorstandes durch den Verwaltungsrat.

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.

Unsere Anspruchsgruppen identifizieren wir durch Ableitung aus unserem Geschäftsmodell und aus unserer Rechtsform als Anstalt öffentlichen Rechts. In einem Erfahrungsaustausch unter Nachhaltigkeitsbeauftragten im Ostdeutschen Sparkassenverband wurden diskursiv wesentliche Anspruchsgruppen identifiziert. Träger, Kunden und Mitarbeiter wurden dabei als wesentlich anerkannt.

Ein Dialog findet mit den Anspruchsgruppen und darüber hinaus mit der interessierten Öffentlichkeit statt; er erfolgt themenübergreifend auf unterschiedlichen Kanälen.

Der zentrale Dialog mit unseren Kunden - zu denen auch unsere Träger und unsere Mitarbeiter gehören - findet in den persönlichen Kontakten mit unseren Beratern und Service-Mitarbeitern statt. Auf diesem Wege erreicht uns eine Fülle von Informationen. Dialogmöglichkeiten bieten wir auch über unsere Internetfiliale und soziale Medien. Über ein Beschwerdemanagement zeigen uns unsere Kunden Wege zu Qualitätsverbesserungen auf.

Gezielte Kundenbefragungen dienen der zusätzlichen strukturierten Informationsgewinnung. Flankiert werden sie durch anonyme Testberatungen und ein Qualitätsteam, die ebenfalls objektivierte Qualitätsmessungen erlauben.

Der Jahresabschluss, Lage- und Offenlegungsbericht und die nichtfinanzielle Berichterstattung schaffen eine große Transparenz. Pressearbeit und Social-Media-Nutzung sind weitere Wege, um Informationen an Anspruchsgruppen zu übermitteln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt unserer Leistungserstellung. Ihr Wissen aus Kundenkontakten sowie aus der Kenntnis der internen Abläufe erfragen wir auch im Rahmen interner Besprechungen, bei denen es beispielsweise um unsere Leistungsangebote und -qualität, aber auch um Prozessverbesserungen bei der Leistungserstellung geht.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Dialogrunden, in denen kleinere Gruppen von Mitarbeitern mit dem Vorstand außerhalb der Geschäftsräume themenübergreifend diskutieren, bieten eine breite Basis für die Erkennung von

Wünschen der Mitarbeiter.

Auch über den kontinuierlichen Austausch zwischen Vorstand und Personalrat werden Belange von Interesse für Mitarbeiter transportiert und bewertet.

Im Verwaltungsrat der Sparkasse sind mit Vertretern der Träger, der Mitarbeiter und sachkundiger Bürger wesentliche Anspruchsgruppen vertreten, die über unternehmensinterne Fakten informiert werden und so auch geschäftspolitische Fragestellungen besonders fundiert diskutieren können.

Die über die verschiedenen Dialogformen gewonnenen Erkenntnisse werden generell ausgewertet und zur Optimierung genutzt. Dies gilt selbstverständlich auch für solche mit Bezug zu Nachhaltigkeitsbelangen.

Unsere Stakeholder-Dialoge haben bereits zu einer Reihe von Verbesserungen geführt. Beispielsweise hat die Sparkasse bereits aufgrund von Hinweisen aus persönlichen Kundenkontakten oder auch aus dem Beschwerdeeingang heraus bauliche Verbesserungen in Bezug auf den barrierefreien Zugang zu Filialen und Selbstbedienungsgeräten vorgenommen oder Prozesse zugunsten älterer Mitbürger so verändert, dass ihnen zusätzliche Wege erspart bleiben. Natürlich basieren auch diverse Ideen für nachhaltigkeitsrelevante Förderungen (z. B. Spenden) aus den Kontakten über die verschiedenen genannten Dialog-Kanäle.

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.

Generell richten sich unsere Produkte an den Bedürfnissen unserer Kunden aus und unterliegen vor der Markteinführung strengen Qualitätskontrollen und Testdurchläufen. Ausgehend einerseits von Impulsen durch die Nachfrage auf Kundenseite und andererseits durch die Nutzung neuer Ideen und Ansätze, die wir durch Marktbeobachtung, Austausch mit unseren Mitarbeitern, anderen Sparkassen und unserem Regionalverband erhalten, führen wir stetig Innovationen in unserem Angebot und unseren Prozessen durch, die zur Verbesserung der produktinhärenten Nachhaltigkeitseffekte führen. Beispielsweise organisieren wir die Veränderungen in Prozessen durch den Einsatz eines „KVP-Teams“ (KVP=Kontinuierlicher Verbesserungsprozess), welches Ideen datenbankgestützt aufnimmt, bewertet und zur Umsetzung führt.

Traditionell erreichen wir durch Präsenz mit Filialen in der Nähe unserer Kunden, dass weite Fahrten vermieden werden können. Durch die Forcierung digitaler Lösungen bei verschiedenen Prozessen erzielen wir weitere Nachhaltigkeitseffekte durch die Schonung von Ressourcen, sowohl im Geschäftsbetrieb der Sparkasse als auch auf Kundenseite, insbesondere durch die Vermeidung von Fahrten und durch die Reduzierung des Papierverbrauchs.

Gemessen haben wir bislang dabei vorwiegend die von uns direkt beeinflussbaren Ressourcenverbräuche, so dass wir auch Entwicklungen beobachten können. Einige grundlegende Daten gehen auch in die Messung unseres CO₂-Fußabdrucks ein. Quantitative Daten berichten wir unter "11. *Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen*" sowie den beiden folgenden Kriterien.

Unsere Kunden können mittels Online-Banking sowie der Nutzung von Sparkassen-Apps jederzeit an jedem Ort Leistungen der Sparkasse in Anspruch nehmen. Auch sprechen wir unsere Kunden aktiv auf das „elektronische Postfach“ an, um Ihnen Kontoauszüge oder andere Informationen papierlos zuzusenden. Nachdem zunächst die Neuverträge für unser Online-Banking so gestaltet wurden, dass die Nutzung des „elektronischen Postfachs“ als Standard festgelegt ist, haben wir auch für Bestandskunden diesen Standard gesetzt und zusätzliche Anreize geschaffen, von der Nutzung papierhafter Kontoauszüge abzusehen, um so Ressourcen zu schonen und nachhaltiger zu agieren. Der Papierverbrauch konnte auf diese Weise deutlich reduziert werden.

Die Nutzung der Bildschirmberatung vor Ort und der Einsatz der digitalen Unterschrift (pen pad) in der Beratung reduzieren die papierhafte Erstellung und Archivierung. Auch die Umstellung auf die elektronische Kreditaktenarchivierung, die Nutzung eines Datenraums, um für Gremiensitzungen Unterlagen elektronisch bereitzustellen, sowie die verstärkte Nutzung von papierlosen Arbeitsabläufen dienen der Schonung von Ressourcen.

Als regionales Kreditinstitut bieten wir allen Bürgerinnen und Bürgern auch Zugang zu Anlageprodukten mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Die Sparkasse hält Produkte für Kunden bereit, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten. Der soziale Nutzen ergibt sich zunächst auf der Seite unserer Kunden durch unsere Beratung zugunsten der privaten und betrieblichen Vorsorge gegen existenzielle finanzielle Risiken. Zusätzlich können wir durch geeignete Beratung unsere Kunden unterstützen, durch ihre Geldanlage gesamtgesellschaftlichen Nutzen durch die Finanzierung des notwendigen Wandels zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu bewirken. Seit November 2020 erfragen daher wir in jeder Anlageberatung die Kundenpräferenz zu nachhaltigen Anlagen.

Mit unserer Beratung zum Einsatz von Förderdarlehen aus den relevanten KfW-Programmen leisten wir einen Beitrag zum energieeffizienten, zukunftsorientierten Bauen oder Sanieren und zugleich zur Altersvorsorge der Kunden.

Formelle Kooperationen zum Innovations- und Produktmanagement bestehen nicht; wir nutzen den Austausch mit anderen Sparkassen über den Ostdeutschen Sparkassenverband und binden gelegentlich Consultingunternehmen ein.

Wir prüfen regelmäßig, welcher Bedarf in unserem Kerngeschäft für weitere Produkte mit speziellen Nachhaltigkeitsaspekten besteht. Im Berichtsjahr haben wir das Angebot stark ausgeweitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Für unsere Produkte und Dienstleistungen haben wir bisher keine Erhebungen zur Energieeffizienz durchgeführt. Im Jahr 2020 haben wir den CO₂-Fußabdruck für unser Unternehmen erstmals erhoben. Entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung werden wir ableiten.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Die Sparkasse Vorpommern investiert nicht gezielt in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells. Untersuchungen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen werden vorwiegend über die Sparkassenverbände durchgeführt; die Ergebnisse stehen den einzelnen Instituten dann zur Verfügung. In einigen Fällen beauftragen wir Consulting-Unternehmen mit Untersuchungen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten.

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.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen hat für die eigene Leistungserstellung der Sparkasse im Vergleich zu produzierenden Unternehmen eine eher untergeordnete Bedeutung. Auswirkungen entlang des Produktlebensweges sind bei Finanzdienstleistungen typischerweise weniger relevant. Unser Geschäftsmodell ist zudem durch seinen regionalen Bezug auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen ausgelegt, da weite Wege in unserem dünn besiedelten Geschäftsgebiet möglichst vermieden werden; wie bereits beschrieben, eröffnet der digitale Fortschritt hier weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Auch sind wir ausschließlich innerhalb des Geltungsbereiches deutscher Umweltstandards tätig. Dennoch versuchen wir fortlaufend, die Effizienz unserer Produkte und Prozesse im Hinblick auf die Nutzung von Ressourcen zu verbessern.

Durch unsere eigene Geschäftstätigkeit werden primär Energie für Wärme und Strom in unseren Büros und Zweigstellen sowie Papier verbraucht. Die Verbrauchswerte für Wärme und Strom werden regelmäßig erfasst und fließen auch in die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks ein; dadurch können wir die Entwicklungen der Verbräuche systematisch beobachten und haben eine Entscheidungsgrundlage für Veränderungen und Prozessoptimierungen.

Der Einkauf an Papier wird ebenfalls gemessen (2020: ca. 55,4 t), allerdings werden in unserem Auftrag gedruckte oder von Partnern bereitgestellte Materialien (z. B. Prospekte) weiterhin nicht vollständig einbezogen.

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.

Die Sparkasse Vorpommern hat das Ziel, bei der Unterhaltung ihrer Liegenschaften einen möglichst geringen Ressourcenverbrauch zu verursachen. Bei der Vergabe von Aufträgen und dem Einkauf von Materialien, Dienstleistungen und Energie beziehen wir daher einen Großteil davon aus der Region, um negative Umweltauswirkungen möglichst zu vermeiden und die lokale Wirtschaft zu fördern. Quantitative Zielvorgaben existieren bisher nicht.

In 2020 haben wir erstmals unseren CO₂-Fußabdruck errechnen lassen, um unsere Reduzierungsbemühungen systematischer vornehmen zu können.

Zur Erreichung dieser Ziele setzen wir die Maßnahmen aus regelmäßig durchgeführten Energieaudits um. Gebäude und deren Anlagentechnik werden auch anhand interner und externer Vergleiche und unter Beachtung der Gebäudesituation geprüft und hinterfragt. Neue energetische Standards prüfen wir fortlaufend auf den möglichen Einsatz in unseren Bestandsimmobilien. Eigene Maßnahmen zur Optimierung werden spätestens im Zuge von Umbauten bzw. Sanierungen geprüft und umgesetzt. Bei Leuchtmitteln verwenden wir im Neubau nur noch LEDs. Sukzessive werden alte Leuchtmittel gegen LEDs getauscht. Die relevante Haustechnik überwachen wir möglichst zentral, um so direkt Einfluss auf die optimale Nutzung nehmen zu können. Eine Um- und Nachrüstung für den Fernzugriff erfolgt dazu kontinuierlich für die relevanten Standorte.

Für die Jahre 2019 bis 2021 wurde ein Liefervertrag über 100 Prozent Ökostrom abgeschlossen. Auch in den Folgejahren sollen 100 Prozent Ökostrom bezogen werden; Lieferverträge mit fortlaufender Verlängerung sind in Vorbereitung.

Zudem überlegen wir, wie wir den Strombezug durch Nutzung eigener PV-Anlagen senken können.

Der Wasser- und Abwasserverbrauch der Sparkasse Vorpommern beschränkt sich auf die WCs und Teeküchen. Daher werden darauf keine besonderen Optimierungsmaßnahmen angewendet.

Der Papierverbrauch soll verringert werden. Grundsätzlich streben wir eine papierarme Zukunft mit Hilfe aller beeinflussbaren Prozesse an. Corona-bedingt hat die Nutzung von Home-Office-Angeboten seitens der Mitarbeiter 2020 erheblich zugenommen, einhergehend mit deutlich reduziertem Papierverbrauch.

Ein weiterer wesentlicher Faktor sind die Kontoauszüge für die Kunden. Wir haben 2020 unsere Bemühungen fortgesetzt, Kunden zur Nutzung ihres elektronischen Postfachs zu motivieren, das bei Nutzung des Online-Bankings automatisch bereitgestellt wird (siehe Kriterium „10. Innovations- und Produktmanagement“). Die Anzahl der papierhaften Kontoauszüge konnte spürbar reduziert werden. Corona-bedingte Sondereffekte haben dazu vermutlich beigetragen, den Anteil haben wir nicht gemessen.

Abfallmengen fallen im Wesentlichen durch Papier, Verpackungsmaterial und normalen Hausmüll (Restmüll) an. Die Reduzierung der papierhaften Ausdrücke senkt zugleich die Menge des Papierabfalls. Zudem werden Papierabfälle überwiegend recycelt. Auf die sonstigen Müllmengen besteht aktuell wenig Einfluss. Auf den Aufbau gesonderter Zielsetzungen und Leistungsindikatoren wird daher verzichtet.

Die Sparkasse hat im Rahmen ihrer jährlichen Risikoinventur auch Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet. Dabei wurde das „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ genutzt, das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht veröffentlicht hat. Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, würden mittelbar als Risiken auch auf die Sparkasse zurückfallen. Solche Risiken wurden in der Analyse nicht gesehen.

Wir beobachten die Entwicklung der genannten Ressourcenverbräuche mindestens jährlich. Der Vorstand nimmt Anpassungen von Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen im Zuge der jährlichen Überprüfung und Berichterstattung und ergänzend anlassbezogen vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Eine Aufstellung des Gewichts der Abfälle ist nicht möglich, da die Abfallentsorgungsbetriebe keine Erfassung oder Abrechnung nach Gewicht vornehmen.

Für den getrennt entsorgten Papierabfall haben wir eine Schätzung vorgenommen, danach sind im Jahr 2020 etwa 131 Tonnen Papierabfälle entstanden.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Die Sparkasse Vorpommern hat über das Entsorgungsunternehmen im Jahr 2020 eine Restmüllmenge von 294 m³ der thermischen Verwertung zugeführt. Der Biomüll umfasste 46 m³. Das Müllvolumen der gelben Säcke betrug 68 m³ (Schätzungen). Bei der Ermittlung der Abfälle haben sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen gezeigt. Der Abfall wird unverändert über Abfallbehälter in Liter vorgenommen, wobei der Füllgrad der Abfallbehälter nicht gemessen wird. Es wurden keine Filialstandorte geschlossen, deren Abfallgewicht hier entscheidend zum Tragen kommen könnte.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Energieverbrauch:

Strom:	2.072.759 kWh
Wärmeenergie:	
- Erdgas:	4.558.687 kWh
- Fernwärme:	110.847 kWh

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.

Im Zuge der 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Aspekte Umwelt & Artenschutz sowie Energie als wesentlich für die Sparkasse und ihre Stakeholder ermittelt. Der Klimawandel stellt eine besondere Herausforderung für die globale Gesellschaft dar.

Um unsere größten Emissionsquellen zu bestimmen und unseren Beitrag zur Reduzierung der Erderwärmung systematischer gestalten zu können, haben wir 2020 unseren CO₂-Fußabdruck (Corporate Carbon Footprint, in Anlehnung an

die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Accounting and Reporting Standard, GHG Protocol) für das Jahr 2019 errechnen lassen. 2019 wird so auch zum Basisjahr für spätere Zeitvergleiche. Vergleiche mit anderen Unternehmen haben wir noch nicht vorgenommen, da wir uns zunächst an der absoluten Reduzierung ausrichten.

Insgesamt wurden durch die Sparkasse Vorpommern Emissionen in Höhe von 3.349,3 t CO₂ verursacht. Davon sind 875,7 t CO₂ (26,1 %) direkte Emissionen (Scope 1), 23,6 t CO₂ (0,7 %) entfallen auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2) und 2.450,0 t CO₂ (73,1 %) wurden durch andere indirekte Emissionen (Scope 3) verursacht.

Die größten Emissionsquellen sind die private Anreise der Mitarbeiter zum Arbeitsort (50,8 %) und Wärme-Emissionen (25,1 %).

2021 werden wir Maßnahmen zur Reduzierung ableiten. Bis spätestens 2025 streben wir für unseren Betrieb Klimaneutralität an.

Unsere Maßnahmen zum sparsamen Energieeinsatz innerhalb der Sparkasse haben trotz in der Vergangenheit noch nicht definierter Ziele eine Reduktion von CO₂-Emissionen erbracht. So achten wir bei Bauvorhaben an unseren Standorten auf Energieeffizienz (siehe Kriterium "12. Ressourcenmanagement").

Die insgesamt genutzte Wärmeenergie soll optimal genutzt werden, daher werden Wärmeverluste möglichst vermieden. Da der Wärmebedarf stark von den Außentemperaturen abhängt, haben wir bisher auf einen Vergleich der Jahresverbräuche verzichtet.

Wir nutzen seit 2013 in unserer Hauptstelle ein Blockheizkraftwerk und verbrauchen den erzeugten Strom selbst. Im Ergebnis ist der Stromverbrauch in der Hauptstelle im Folgejahr bereits um 25 % zurückgegangen; insgesamt reduzierte sich der Verbrauch in dem Jahr auch aufgrund weiterer Maßnahmen um 7,9 %.

Bei der Neuentscheidung über unseren Strombezug haben wir uns 2018 zugunsten eines Einkaufsvertrages über 100 Prozent Ökostrom entschieden (Laufzeit 2019 bis 2021). Auch in den Folgejahren sollen 100 Prozent Ökostrom bezogen werden; Lieferverträge mit fortlaufender Verlängerung sind in Vorbereitung.

Die Anzahl der Dienstreisen verringern wir durch die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen und bieten Webinare an. Interne Transportfahrten bündeln wir nach Möglichkeit.

Wir haben bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie begonnen, über einen

längeren Zeitraum zu testen, wie die Arbeitsortflexibilisierung gelingen kann. Die Vermeidung von längeren Fahrten der Mitarbeiter zum Dienstort verringert die Klimabelastung und den Ressourcenverbrauch. 2020 konnten wir die bereits vorhandenen Erfahrungen nutzen und vielen weiteren Mitarbeitern eine Home-Office-Tätigkeit anbieten. Wir erwarten, dass die klimarelevanten Emissionen, die durch die Fahrten der Mitarbeiter zum Dienstort verursacht werden, 2020 stark zurückgegangen sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

THG-Emissionen 2019

Scope 1	875,7 t CO ₂	26,1 %
Scope 2	23,6 t CO ₂	0,7 %
Scope 3	2.450,0 t CO ₂	73,2 %
Gesamt	3.349,3 t CO ₂	100,0 %

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.

Da die Mitarbeiter die wichtigste Ressource bei der Leistungserstellung der Sparkasse sind, wird in der jährlich unter Federführung des Vorstandes überprüften und überarbeiteten Personalstrategie fixiert, wie die Zufriedenheit und Motivation als Fundamente der Leistungsbereitschaft, zugleich aber auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter gesichert werden können. Dies ist untrennbar verbunden mit der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit. Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung sind dafür wesentliche Bestandteile.

Die Arbeitsbedingungen im Unternehmen, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer auf Informationen sowie der Schutz ihrer Gesundheit inklusive der Arbeitssicherheit stellen das zwingende Fundament der Arbeitgeberattraktivität dar. In Deutschland sind die internationalen Anforderungen, wie z.B. ILO Kernarbeitsnormen, durch die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben gesichert. Zielsetzungen zu diesen Themenbereichen haben wir deshalb nicht fixiert. Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, sind nicht erkennbar, so dass auf eine formale Risikoanalyse verzichtet wurde.

Um die Attraktivität der Sparkasse als Arbeitgeber zu erhalten und auszubauen, setzt die Sparkasse Vorpommern angesichts der steigenden Bedürfnisse von Mitarbeitern und potentiellen Mitarbeitern im Kontext der demographischen Entwicklung auf vielfältige Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, die über die rechtlich geforderten Basis-Anforderungen hinausgehen (siehe auch Kriterium "16. Qualifizierung").

Wir praktizieren eine offene Kommunikationspolitik und schaffen so ein

motivierendes Betriebsklima. Durch unterschiedliche Aktionen und Informationskanäle binden wir unsere Mitarbeiter aktiv ein und animieren sie zum Dialog.

Darüber hinaus können die Beschäftigten sich im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und Dialogrunden mit dem Vorstand einbringen; dies gilt grundsätzlich für alle Inhalte und umfasst somit auch Nachhaltigkeitsthemen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gemäß dem Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern durch den Personalrat vertreten. Dieser wird in einem laufenden Dialog frühzeitig über anstehende Veränderungen informiert und in die Gestaltung des konkreten Prozesses einbezogen. Als interne Ansprechpartner stehen den Mitarbeitern zudem die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Verfügung.

Um eventuelle Risiken für unsere Mitarbeiter zu erkennen und vermeiden zu können, tagt regelmäßig ein Ausschuss zur Arbeitssicherheit. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus haben wir einen Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet, der auf Basis von Mitarbeiterbefragungen Risiken analysiert und präventive Maßnahmen vorschlägt. Gerade im Zusammenhang mit Corona kam 2020 dem Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter eine zentrale Bedeutung zu. Wir haben Risikogruppen freigestellt und alle organisatorischen und technischen Möglichkeiten genutzt, um die Übertragung des Virus zu verhindern. Zu Beginn der Corona-Krise haben wir zudem für Eltern eine bezahlte Freistellung ermöglicht.

Die halbjährlich vorgenommene Mitarbeiterbefragung zeigt, dass sich die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit der Sparkasse als Arbeitgeber auf einem hohen Niveau befindet und in 2020 nochmals angestiegen ist; dies versuchen wir auch unter den sich ändernden Arbeitsmarktbedingungen weiterhin zu halten.

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.

Für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die

Gleichbehandlung aller Beschäftigten und Kunden unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Identität eine Selbstverständlichkeit. Zielsetzungen zu diesen Themenbereichen haben wir deshalb nicht fixiert. Zur Unterstreichung wird jeder Mitarbeiter im Rahmen einer Dienstanweisung auf die entsprechenden Regelungen verpflichtet und muss dies jährlich durch eine Selbstverpflichtung bekräftigen. Die Mitarbeiter werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD-S) angemessen bezahlt. Zu jeder Stelle ist eine Stellenbewertung nach dem Tarifvertrag erarbeitet worden; die Gleichbehandlung in der Vergütung ist somit ebenfalls sichergestellt. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend. Wir beschäftigen Menschen mit und ohne Behinderung über alle Altersgruppen hinweg. Sollten Mitarbeiter dennoch eine Situation als Ungleichbehandlung wahrnehmen, können sie sich an eine gesonderte Beschwerdestelle wenden, die zu diesem Zweck eingerichtet wurde.

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Chancengleichheit haben, sind nicht erkennbar, so dass auf eine formale Risikoanalyse verzichtet wurde.

Die Sparkasse hat personalstrategische Ziele definiert, eines davon ist die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit. Als Messgrößen dienen die quartalsweise Erfassung der Fluktuation und eines internen Klimaindexes (Ergebnis der halbjährlichen Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung). Letzteren haben wir im Dezember 2020 zuletzt gemessen. Mit einem Wert von 2,0 liegen wir über der Benchmark (Vergleichsgruppe anderer Sparkassen). Unser Ziel ist, bis 2025 einen Wert von 1,5 zu erreichen.

Maßnahmen zur Erreichung des Ziels sind Entwicklungsprogramme, ein regelmäßiger Austausch zwischen der Personalabteilung und den Führungskräften zur Mitarbeiterförderung, Entwicklungsprogramme und über den rechtlichen Rahmen hinausgehender Bildungsurlaub. 2020 konnten gerade Themen der strategischen Personalentwicklung wie unser Talentprogramm und die Führungskräfteentwicklung coronabedingt nur zum Teil umgesetzt werden.

Über gesetzliche Vorgaben hinausgehend halten wir zur Mitarbeiterzufriedenheit verschiedene Angebote vor. Es gibt zahlreiche Teilzeitmodelle, die seit Jahren stark genutzt werden. Die Gesunderhaltung fördern wir durch verschiedene Angebote und Maßnahmen im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements (siehe Kriterium „16. Qualifizierung“). In einem Projekt wird getestet, wie die Arbeitsortflexibilisierung genutzt werden kann, durch die Fahrwege und -zeiten reduziert werden sollen. Durch verstärkte die Home-Office-Nutzung 2020 aufgrund der Pandemie erhält das Projekt eine zusätzliche Dynamik.

Über weitere Maßnahmen berichten wir unter dem Kriterium "14.

Arbeitnehmerrechte".

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.

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zur erfolgreichen Realisierung der Unternehmensziele. In der Personalstrategie ist das Ziel der bedarfsgerechten Personalplanung und -entwicklung festgelegt. Über einen strukturierten Planungsprozess, der sowohl quantitative als auch qualitative personelle Kapazitätsanforderungen berücksichtigt, wollen wir dieses Ziel erreichen und haben dazu verschiedene Messgrößen festgelegt. Im Berichtsjahr haben wir die festgelegten Ziele erreichen können.

Als großer Ausbildungsbetrieb übernehmen wir in der Region Verantwortung und bilden konsequent junge Menschen aus (Jahresdurchschnitt 2020: 33 Auszubildende). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt dies zusätzlich an Bedeutung. Unser Ziel ist es, bis 2025 jährlich mindestens 12 neue Auszubildende einzustellen.

Unser Mitarbeiterstamm soll möglichst mit Fachkräften aus eigener Ausbildung besetzt werden. Wir entwickeln dazu auch das Angebot anderer Ausbildungsberufe und Ausbildungswege.

Wir investieren zudem weitblickend in die Weiterbildung unserer erfahreneren Mitarbeiter, um ihnen eine optimale Entwicklung im Unternehmen zu ermöglichen und um unserem eigenen Qualitätsanspruch an die Beratung unserer Kunden gerecht zu werden. Über die individuelle Betrachtung hinausgehend werden dazu konkrete Nachwuchsprogramme, Juniorenprogramme, Entwicklungsprogramme und Karrierepfade erarbeitet und genutzt.

Künftig werden wir zur Abdeckung spezialisierter Arbeitsgebiete außerhalb des klassischen Bankbereichs zunehmend Werkstudenten und Trainees einbeziehen. Unser Ziel ist es, bis 2025 mindestens 5 Trainees jährlich zu gewinnen.

Neben dem demographischen Wandel stellt auch der digitale Wandel eine große Herausforderung dar, denn die Digitalisierung löst grundlegende Veränderungen für Kunden und Mitarbeiter aus. Eine gezielte Entwicklung aller Beschäftigten ist erforderlich, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu

werden. Die zeitgemäße Fach,- Sozial- und Methodenkompetenz unserer Führungskräfte nimmt dabei eine wichtige Funktion ein.

Im Rahmen der jährlichen Entwicklungs- und Beurteilungsgespräche erhalten alle Mitarbeitenden Feedback und können Qualifikationsmaßnahmen mit den Führungskräften besprechen. Die Personalabteilung begleitet den Prozess und tauscht sich dazu regelmäßig mit den Führungskräften aus. Aus den Rückmeldungen aller Gesprächsbögen werden zentrale Personalentwicklungs- und Schulungsmaßnahmen entwickelt. Alle Mitarbeiter werden hinsichtlich bestehender Qualifikationen und Kompetenzen bewertet; daraus leiten wir eine Kennziffer für das Qualifikationsniveau der gesamten Mitarbeiterschaft ab. Natürlich besteht ein friktioneller Gap (Einarbeitung nach Einstellungen, bei neuen Aufgaben, Versetzungen usw.) zur Ideallösung von 100 %. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2025 einen Wert von 95 % zu erreichen.

Ziel unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, den Gesundheitszustand der Mitarbeiter zu stabilisieren und zu verbessern, um die Arbeitsfähigkeit und die Zufriedenheit zu fördern und zu erhalten. Dazu gestalten wir systematisch Maßnahmen zur Prävention und Bewältigung sowie zur Stärkung der Gesundheitskompetenz.

Negative Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen heraus auf die Qualifizierung erkennen wir nicht, so dass wir auf eine formale Risikoanalyse verzichten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Altersgruppen	Anzahl	Prozent
≤ 20 Jahre	12	1,9 %
≤ 30 Jahre	67	10,4 %
≤ 40 Jahre	92	14,4 %
≤ 50 Jahre	204	31,9 %
≤ 60 Jahre	244	38,1 %
> 60 Jahre	21	3,3 %
Mitarbeiter gesamt	640	100,0 %

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Zum Stichtag 31.12.2020 betrug der Anteil weiblicher MA an der Gesamtmitarbeiterzahl 73,4 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Zum Stichtag 31.12.2020 betrug der Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen 52,2 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.
[Link](#)

Im Berichtsjahr [2020] betragen die durchschnittlichen Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter (VZÄ) 828 Euro.

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 Vorpommern bekennt sich zur Achtung aller Menschenrechte; sie gehören zu den Grundwerten unserer Gesellschaft.

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten oder Dienstleistungen oder unseren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben, können wir nicht erkennen. Auf eine formelle Risikoanalyse und die Erstellung eines Konzeptes zur Achtung der Menschenrechte wird daher verzichtet.

Da wir als Unternehmen regional tätig sind, haben wir uns mit der Thematik Menschenrechte insbesondere im Hinblick auf unsere Mitarbeiter beschäftigt; dazu haben wir Regelungen über das gesetzliche Mindestmaß hinaus getroffen (siehe Kriterium "14. Arbeitnehmerrechte").

Generell legt die Sparkasse hohen Wert auf die Einhaltung aller Rechtsvorgaben und hat eine entsprechende Compliance-Organisation zur Kontrolle aufgebaut (siehe Kriterium "20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten").

Das Kerngeschäft der Sparkasse Vorpommern trägt keine wesentlichen Einflüsse einer internationalen Wertschöpfungskette in sich und ist zudem nicht ressourcenintensiv. Da wir ausschließlich in Deutschland tätig und zudem auf unser Geschäftsgebiet ausgerichtet sind, sehen wir angesichts der umfassenden deutschen Gesetzgebung kein wesentliches Risiko für Menschenrechtsverletzungen, die aufgrund unserer Geschäftstätigkeit, unserer Geschäftsbeziehungen oder unserer Produkte und Dienstleistungen auftreten könnten. Dies schließt unsere Geschäftspartner und Dienstleister grundsätzlich ein, ebenso wie unsere Tochterunternehmen, die ebenfalls ihren Sitz in Deutschland haben.

Indirekt könnten sich Risiken bei ausländischen Vorlieferanten bzw. Kunden unserer Partner ergeben. Unsere wesentlichen Partner (Deka, Landesbanken, DSV) setzen sich jedoch selbst intensiv mit Nachhaltigkeitsbelangen auseinander (siehe Kriterium "4. Tiefe der Wertschöpfungskette").

Restrisiken sind nicht vollständig auszuschließen, werden aber nicht als wesentlich eingeschätzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Wir können nicht über zertifizierte Einrichtungen berichten. Die Kriterien sind nach unserer Einschätzung jedoch durch die in Deutschland gültigen Gesetze abgedeckt und werden erfüllt.

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.

Die Gemeinwohlorientierung der Sparkasse Vorpommern basiert auf ihrem öffentlichen Auftrag nach dem Sparkassengesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Unser Unternehmensleitbild und die jährlich unter Federführung des Vorstandes überprüften und überarbeiteten Strategien der Sparkasse nehmen diese Vorgaben auf.

Als Sparkasse tragen wir bereits durch unser Kerngeschäft direkt zum Gemeinwohl bei. Wir sichern die Versorgung der Region mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen. Die allgemeine Vermögensbildung wird gefördert. Die Beratung der Kunden richtet sich gegen deren wesentliche soziale Risiken. Dabei wird niemand vom Zugang zu Bankgeschäften ausgeschlossen. Die Vergabe von Krediten ist eine wichtige Grundlage für wirtschaftliches Wachstum. Der regionale Bezug aller Aktivitäten hat dabei vielfältige Vorteile für Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der Nutzen multipliziert sich zudem durch indirekte Wirkungen, beispielsweise als Ausbildungsbetrieb, Arbeitgeber und großer Auftraggeber und durch den Verbleib von Gehaltszahlungen und Steuern in der Region.

Über diese Kerntätigkeit hinausgehend unterstützt die Sparkasse eine große Bandbreite von Initiativen zum Nutzen der gesamten Gesellschaft in der Region. Im Vordergrund stehen dabei Projekte mit hohem gemeinnützigem Charakter im sozialen, kulturellen, wissenschaftlichen, sportlichen und Umwelt-Bereich.

Die Bandbreite der Unterstützungsformen ist vielfältig:

- Spenden
- Sponsorings
- Bereitstellung einer Crowdfunding-Plattform
- Bereitstellung einer Plattform zur Zusammenführung von regionalen Angeboten und regionaler Nachfrage
- Unterstützung der regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft
- Mitarbeit als Partner im Klimaschutzbündnis der Universitäts- und Hansestadt Greifswald
- Kooperationsverträge mit der Universität und der Hochschule
- Freistellung von Mitarbeitern zum Blutspenden, als Wahlhelfer, teilweise für ehrenamtliche Tätigkeiten
- Auslobung von Förderpreisen (deutsch-polnische Zusammenarbeit, Klimaschutzwettbewerb)
- finanzwirtschaftliche Bildung, auch von Kindern und Jugendlichen
- Gründung einer Tochtergesellschaft zur Erschließung von Baugrund
- über die Stiftungen der Sparkasse.

Insgesamt fließen so ausnahmslos alle durch die Sparkasse Vorpommern erwirtschafteten Überschüsse in die Region zurück, die nicht unmittelbar zum Erhalt und zur Absicherung der wirtschaftlichen Handlungsfähigkeit in der

Sparkasse verbleiben müssen.

Die Vergabe von Mitteln erfolgt grundsätzlich durch den Vorstand. Über einen Teil der Spenden und Sponsorings wird in seinem Auftrag durch Mitarbeiter entschieden, um deren Kenntnisse über die lokalen Gegebenheiten zu nutzen.

Maßnahmen dieser Art entsprechen unserem Selbstverständnis als Sparkasse. Wir werden solche Maßnahmen weiterhin umsetzen und sehen durch unser kontinuierliches Handeln in diesem Bereich Chancen, die positive Entwicklung der Region zu unterstützen.

Auch nach langjähriger Beobachtung der Reaktionen unserer Stakeholder sind keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sich aufgrund unserer Geschäftstätigkeit, unserer Produkte und Dienstleistungen oder unserer Geschäftsbeziehungen auf das Gemeinwesen ergeben könnten. Eine formelle Risikoanalyse wurde daher nicht durchgeführt.

Die Gemeinwohlorientierung ist bereits im öffentlichen Auftrag gesetzlich vorgegeben und gehört von jeher zum Wesenskern der Sparkasse. Alle unsere Aktivitäten im Gemeinwesen tragen zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Aufgrund dieser Konstellation haben wir uns kein gesondertes Konzept gegeben und planen dies auch für 2021 nicht.

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.

Relevante Gesetze oder Gesetzgebungsverfahren für die Sparkasse Vorpommern waren im Berichtsjahr unter anderem

- Gesetz zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie
- Aktualisierung der "Mindestanforderungen an das Beschwerdemanagement"
- Umsetzung der Änderungsverordnung zur EU-Preisverordnung (Entgelttransparenz)
- Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht

- COVInsAG
- ARUG II
- Transparenz-Verordnung
- Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG)
- Gesetz zur Reduzierung von Risiken und zur Stärkung der Proportionalität im Bankensektor - Risikoreduzierungs-gesetz (RiG)
- P-Konto-Fortentwicklungsgesetzes (PKoFoG)
- Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche

Die Sparkasse hat zu diesen Gesetzgebungsverfahren keine Eingaben gemacht.

Die Sparkasse Vorpommern ist Mitglied des Ostdeutschen Sparkassenverbandes. Dieser ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes. Er hat den gesetzlichen Auftrag, in seinem Geschäftsgebiet das Sparkassenwesen zu fördern, insbesondere die Sparkassen, ihre Träger und die Sparkassenaufsichtsbehörden der Länder fachlich zu beraten und die Jahresabschlussprüfungen bei den Mitgliedssparkassen durchzuführen. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Sparkasse Vorpommern wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht geprüft.

Generell leitet sich das Engagement der Sparkasse Vorpommern aus ihrem öffentlichen Auftrag ab. Eigene Mitgliedschaften beschränken sich auf Ziele im sozialen, kulturellen, wissenschaftlichen, sportlichen und Umwelt-Bereich oder auf die regionale Wirtschaftsförderung.

Die Sparkasse Vorpommern verhält sich politisch neutral und tätigt dementsprechend keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

0%, entfällt, da keine Zahlungen an politische Parteien geleistet werden (siehe 19. *Politische Einflussnahme*).

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.

Die Sparkasse Vorpommern hat das Ziel, dass ihre Mitarbeiter jederzeit und umfassend rechtskonform handeln, d. h., dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen, und lehnt jegliche Form von Korruption und Bestechung ab. Eine umfassende Compliance-Organisation sichert die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben.

Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben dient der Identifizierung möglicher Compliance-Risiken. Zudem werden theoretisch vorstellbare Interessenkonflikte erfasst. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung interner Verhaltensregeln vom Bereich Compliance und durch die Revision kontrolliert. Im Jahr 2020 wurden keine wesentlichen Risiken im Hinblick auf nicht gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten identifiziert.

Die Beauftragten erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand; Interne Revision und Verwaltungsrat bekommen die Informationen ebenfalls. Bei Bedarf werden dem Vorstand Maßnahmen vorgeschlagen.

Die Mitarbeiter werden zu den wesentlichen Aspekten kontinuierlich sensibilisiert. Die Sparkasse Vorpommern verpflichtet alle Mitarbeiter, stets rechtskonform zu handeln, d. h. sowohl externe Gesetze und Regeln als auch interne Vorgaben zu befolgen. Im Rahmen regelmäßiger Schulungen wird auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen und Wohlverhaltensregeln hingewiesen.

Um Rechtsverstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den jeweiligen Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten frühzeitig erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, Verdachtsmomente oder Auffälligkeiten vertraulich anzuzeigen (arbeitsanweislich verankertes Hinweisgebersystem).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen
wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

2020: keine

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

2020: 0 %