

Nichtfinanzieller Bericht der Sparkasse Paderborn- Detmold Berichtsjahr 2018

Inhalt

1 Berichtsparameter	4
Unternehmensdaten	4
Nutzung von Rahmenwerken	4
Berichtsperiode	5
Berichtsinhalte	5
Angaben zu externen Prüfungen	5
Kontakt	5
2 Geschäftsmodell	6
Geschäftsmodell	6
Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag	6
Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit	6
Organisationsprofil	7
3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence	9
Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit	9
Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens	9
Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	10
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	10
Nachhaltigkeitsstrategie	10
Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen	11
Implementierung in Prozesse und Controlling	11
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	12
Passivgeschäft	12
Aktivgeschäft	12
Eigenanlage	12
Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	13
4 Umweltbelange	14
Umweltbelange und Ressourcenverbrauch	14
Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	14
Umweltziele	14
Umweltkennzahlen	14
Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	15
Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange	15
5 Arbeitnehmerbelange	16
Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung	16
Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	16
Beschäftigungspolitik	16
Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung	17
Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes	17
Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	18
Diversität und Chancengerechtigkeit	18
Förderung von Frauen in Führungspositionen	18
Familie und Beruf	19
Gesundheitsförderung	20
Weiterbildung/lebenslanges Lernen	21
6 Sozialbelange	24
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	24
Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	24
Kommunikation mit Anspruchsgruppen	24
Unsere Anspruchsgruppen	24
Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen	25
Beitrag zum Gemeinwesen	25
Zugang zu Finanzdienstleistungen	26
Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	26
Zugang zu Finanzdienstleistungen	26
Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	27
7 Achtung der Menschenrechte	28
Achtung der Menschenrechte	28
Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte	28
Achtung der Menschenrechte	28
Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen	28

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	30
Compliance und Korruptionsbekämpfung	30
Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	30
Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	30

1 Berichtparameter

Unternehmensdaten

Sparkasse Paderborn-Detmold

Straße Hausnr. Hathumarstraße 15-19/Paulinenstraße 34
 Ort 33098 Paderborn/32756 Detmold
 Telefon 05251 292929
 E-Mail info@sparkasse-pd.de
 Website <http://www.sparkasse-paderborn-detmold.de>

Nutzung von Rahmenwerken

Nachhaltigkeitsstandards für international tätige kapitalmarktorientierte Unternehmen bilden das gemeinwohlorientierte Geschäftsmodell der Sparkassen nicht ausreichend ab. Sie umfassen zudem viele Aspekte, die für die regionale Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind. Wir orientieren uns daher bei der nichtfinanziellen Berichterstattung am Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) unter Einbindung von Regionalverbänden, Sparkassen und Verbundpartnern als eigenständiges Berichtssystem für die Sparkassen-Finanzgruppe entwickelt wurde. Die Sparkassen-Indikatoren sind anschlussfähig an die international anerkannten Standards (Sustainability Reporting Standards, SRS) der Global Reporting Initiative, die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“ und an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“. Sie wurden 2013 vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt.

Der Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe umfasst ein mit Blick auf die gesetzlichen Berichtspflichten nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) juristisch geprüftes Set von 19 Berichtsindikatoren der Gruppe G. Ein vom DSGV beauftragtes juristisches Gutachten bestätigt, dass die Sparkassen-Indikatoren der Gruppe G in besonderer Weise geeignet sind, die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach dem CSR-RUG zu erfüllen. Jede Sparkasse kann darüber hinaus mithilfe von 21 weiteren Sparkassen-Indikatoren ein qualifiziertes Stakeholder-Reporting zur Gemeinwohlorientierung und zu den Markenkernwerten erstellen.

Für den vorliegenden nichtfinanziellen Bericht wurden die nachfolgend genannten Indikatoren des „Sparkassen-Standards“ verwendet, die anschlussfähig sind an die jeweils in Klammern angegebenen Leistungsindikatoren der „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI SRS) bzw. der „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“:

Geschäftsmodell – Sparkassen-Indikatoren:

H1 Geschäftsmodell

H2 Organisationsprofil

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-12, 102-13, 102-14, 102-15)

Übergreifende Konzepte und Due Diligence – Sparkassen-Indikatoren:

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

H5 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

H7 Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

H9 Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-9, 102-14, 102-15, 102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 204-1, G4-FS1, G4-FS2, G4-FS3, G4-FS11)

Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2)

Arbeitnehmerbelange – Sparkassen-Indikatoren:

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

H16 Familie und Beruf

H17 Gesundheitsförderung

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-8, 102-41, 401-1, 401-3, 403-2, 403-4, 404-1, 404-2, 405-1)

Sozialbelange – Sparkassen-Indikatoren:

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

H20 Beitrag zum Gemeinwesen

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 201-1, G4-FS13, G4-FS14)

Achtung der Menschenrechte – Sparkassen-Indikator:

H8 Achtung der Menschenrechte

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3)

Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Sparkassen-Indikator:

H13 Compliance und Korruptionsbekämpfung

(Leistungsindikatoren GRI SRS 2016: 103-1, 103-2, 103-3)

Berichtsperiode

01.01.2018 - 31.12.2018

Berichtsinhalte

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung kommt die Sparkasse Paderborn-Detmold den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289 b Abs. 1 und 3 HGB nach. Die Berichtsinhalte orientieren sich an den Sparkassen-Indikatoren.

Angaben zu externen Prüfungen

Eine freiwillige externe Prüfung ist nicht vorgenommen worden. Der Verwaltungsrat der Sparkasse Paderborn-Detmold hat in seiner Sitzung am 22.05.2019 den „Nichtfinanziellen Bericht 2018“ gebilligt. Der „Nichtfinanzielle Bericht 2018“ wird mit dem Jahresabschluss 2018 im Bundesanzeiger und auf der Website der Sparkasse Paderborn-Detmold veröffentlicht.

Kontakt

Vorname Name	Elmo Spieß
Telefon	05251 292-1451
E-Mail	elmo.spiess@sparkasse-pd.de
Fax	05251 292-81451

2 Geschäftsmodell

Geschäftsmodell

Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag

Die Sparkasse Paderborn-Detmold ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Sie wurde im Jahr 1786 von der damaligen gräflichen Regierung als Gräflich-Lippische Spar- und Leihkasse gegründet, um die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft sowie der öffentlichen Hand zu sichern, die finanzielle Eigenvorsorge der Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Entwicklung der Region zu fördern.

Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell: Wir handeln nicht ausschließlich gewinn-, sondern auch gemeinwohlorientiert.

Wir arbeiten rentabel, um unsere Kapitalbasis für die Zukunft zu stärken. Erträge, die wir nicht zur Stärkung unseres Eigenkapitals verwenden, fließen in die Region zurück zur Finanzierung gesellschaftlich wichtiger Projekte und Strukturen. Als Sparkasse fördern wir mit unserer Geschäftstätigkeit verlässlich die Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Lebensqualität in der Region. Wir verwenden die Einlagen unserer Kunden zur Refinanzierung von Krediten an kleine und mittlere Unternehmen, private Personen und Kommunen in der Region.

Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und geben Kredite zu marktgerechten Konditionen. Wir bieten unseren Kunden auch Produkte mit ökologischem und sozialem Nutzen an. Die entsprechenden Nachhaltigkeitsstandards dieser Produkte dokumentieren wir in den jeweiligen Produktinformationen und Mittelverwendungsnachweisen.

Wir leben nicht über unsere Verhältnisse, sondern verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen oder im Interesse unserer Kunden bei Förderbanken.

Unser Anspruch ist es, unsere Kunden persönlich zu kennen und langfristig zu betreuen. Deshalb fördern wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent. Wir verhalten uns vertragskonform, fair und beachten die Gesetze.

Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Der Wettbewerb zwischen den Bankengruppen findet dauerhaft auf hohem Niveau statt – dies trifft uneingeschränkt auch auf unsere Region zu. Der Wettbewerb ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch eine zunehmende Digitalisierung von Anbietern und Angeboten sowie dem Aufkommen neuer Anbieter mit eingeschränkter Produktpalette und in Teilen stark spezialisierten Vertriebswegen.

Die Breite des technischen Fortschritts bei teilweise fehlenden Standards erschwert Entscheidungen für Investitionen in einzelne Technologien, da unsicher ist, ob sich diese durchsetzen. Der technische Fortschritt prägt Angebot und Nutzungsverhalten, sodass Kunden einfache Produkte und Services bei einer Verfügbarkeit sieben Tage rund um die Uhr erwarten.

Die Bevölkerung in unserem Geschäftsgebiet entwickelt sich heterogen in den einzelnen Kommunen, die Veränderung der Altersstruktur in unserem Geschäftsgebiet entspricht dem grundsätzlichen demografischen Trend: Das Durchschnittsalter steigt, der Anteil junger Leute sinkt. Auch in den Reihen unserer Mitarbeiter ist der demografische Wandel spürbar. Die regulatorischen Anforderungen an Kreditinstitute nehmen stark zu. Die Komplexität und der Aufwand in der Kundenberatung steigen, denn die Regularien wirken teilweise direkt auf die Beratung. Zur Erfüllung der Auflagen und Berichtspflichten sind entsprechende Kapazitäten bereitzustellen und zu schulen.

Das Kundengeschäft steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Dies ergänzen wir um die professionelle sowie ertrags- und risikobewusste Steuerung unserer Eigengeschäfte. Auch hier stehen wir als Sparkasse vor einer Herausforderung aus betriebswirtschaftlicher Sicht: Das Zinsumfeld ist auf historisch niedrigem bzw. negativem Niveau. Für die hohen Mengen des über die Notenbanken zinslos zur Verfügung gestellten Kapitals suchen die Kreditinstitute rentable Anlage- und Ausleihmöglichkeiten. Das erschwert über alle Produktfelder eine risiko- und kostengerechte Bepreisung. Die anhaltende Niedrigzinspolitik stellt Sinn und Nutzen des Sparens in der Verbraucherwahrnehmung infrage.

Organisationsprofil

H2 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2018	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	1.210	1.276
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten	979	1.112
Anzahl Auszubildende und Trainees	63	92
Anzahl Filialen (personenbesetzt)	56	56
Anzahl SB-Filialen	19	21
Anzahl SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	133	138
Anzahl Geldausgabeautomaten	128	130
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	davon 53	davon 49
Anzahl Privatgirokonten	282.106	280.096
Anzahl Firmenkonten	29.529	29.916
Bilanzsumme in €	7.181.833.750	6.795.335.467
Gesamteinlagen in €	5.374.232.685	5.179.432.210
Kreditvolumen in €	5.207.211.793	4.870.357.323
Eigenkapital in €	408.623.997	398.334.186

Der Ausweis der Gesamteinlagen bezieht sich auf die Bilanzpositionen Passiva 2 und 3. Im Vorjahr wurde nur auf die Bilanzposition Passiva 2 referenziert. Insofern ist der Vorjahreswert anzupassen (5.179.432.209,88 EUR statt 5.179.389.580,87 EUR), um eine Vergleichbarkeit der Werte herzustellen.

Geschäftsbereiche

Gesamtvorstand, Vorstandsstab, Personal, Revision, Controlling und Finanzen, Referat Beauftragtenwesen, Firmenkunden, Treasury, Vertriebsmanagement, Mediale Kanäle, Private Banking, Privatkunden Paderborn, Privatkunden Detmold, Organisation, Marktfolge Aktiv, Marktfolge Passiv/Dienstleistungen

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
Verbundene Unternehmen		
S Immobilien GmbH	100,00	Ja
S Boden GmbH	100,00	Ja
Beteiligungen S-Finanzgruppe		
Sparkassenverband Westfalen-Lippe	5,462	Ja
Deutsche Sparkassen Leasing AG & Co. KG	0,659	Ja
Erwerbgesellschaft der S-Finanzgruppe mbH & Co. KG	0,294	Ja
Beteiligungen in der Region		
Schlosspark u. Lippesee Gesellschaft mbH	8,00	Ja
GEDOS Gesellschaft für Dauergrabpflege Ostwestfalen mbH	5,00	Ja

Beteiligungen	Anteil in %	Direkte Beteiligung
SKAPITAL Unternehmensbeteiligungsgesellschaft mbH für Ostwestfalen	33,33	Ja
TechnologiePark Paderborn GmbH	9,94	Ja
GILDE Gewerbe- und Innovationszentrum Lippe-Detmold GmbH	37,69	Ja
Wohnbau Detmold eG	1,2	Ja
Wohnungsbaugenossenschaft Horn-Bad Meinberg eG	5,6	Ja
Sonstige Beteiligungen		
Castra Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH & Co.	1,05	Ja
FIDUCIA Mailing Services eG	0,06	Ja

Kunden

Die Kunden der Sparkasse Paderborn-Detmold setzen sich zusammen aus Privat- und Firmenkunden sowie öffentlichen und institutionellen Partnern.

Wichtigste Produkte und Dienstleistungen

Die Sparkasse Paderborn-Detmold ist ein regionales Wirtschaftsunternehmen mit der Aufgabe, die geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft insbesondere im Geschäftsgebiet sicherzustellen. Zu den wichtigsten Dienstleistungen zählt die ganzheitliche Beratung der Kunden. Unter den Produkten finden sich im Privatkundenbereich solche für den Zahlungsverkehr (Girokonto und Kreditkarten), für Kredite und Finanzierungen sowie Produkte zum Sparen und Anlegen, Wertpapiere und Versicherungen. Finanzierungen, Geldanlagen sowie die Absicherung und Vorsorge sind auch im Firmenkundenbereich im Portfolio der Sparkasse Paderborn-Detmold. Hinzu kommen Produkte der Baufinanzierung und Leistungen rund um die Immobilie (modernisieren, bauen, versichern, finanzieren sowie kaufen und verkaufen).

Vorstand

Hans Laven, Vorsitzender des Vorstands bis 31.03.2019

Arnd Paas, Mitglied des Vorstands bis 31.03.2019 / Vorsitzender des Vorstandes ab 01.04.2019

Hubert Böddeker, Mitglied des Vorstands

Andreas Trotz, Mitglied des Vorstands

Träger

Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband der Kreise Lippe und Paderborn und der Städte Barntrop, Detmold, Horn-Bad Meinberg, Lage, Marsberg und Paderborn.

Geschäftsgebiet

Satzungsgebiet der Sparkasse sind das Gebiet des Trägers, die an den Kreis Paderborn angrenzenden Kreise, die an den Kreis Lippe angrenzenden Amtsgerichtsbezirke sowie die Amtsgerichtsbezirke Bad Arolsen und Korbach.

Rechtsform

Die Sparkasse Paderborn-Detmold ist gemäß § 1 Sparkassengesetz (SpkG) eine Anstalt des öffentlichen Rechts.

Mitgliedschaften

Sparkassenverband Westfalen-Lippe – Sparkassenstiftung für internationale Kooperation – Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe e. V. – Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland – Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold – Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld – Arbeitgeberverband Lippe e. V. – Verein Wirtschaft und Wissenschaft für OWL e. V. – Wirtschaft für Südwestfalen e. V. – Westfälisch-Lippischer Landwirtschaftsverband e. V.

3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Für die Verlangsamung des Klimawandels, den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und die Entwicklung von besseren Lösungen für die weltweit damit einhergehenden sozialen Fragen braucht es Innovationen und massive Investitionen, die nicht allein aus öffentlichen Mitteln finanzierbar sind. Die Lösung dieser Herausforderungen eröffnet zugleich bedeutende Marktchancen für neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen, die einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Der Finanzwirtschaft kommt bei der Ausgestaltung einer nachhaltigen Wirtschaft eine wichtige Rolle zu. Die EU-Kommission hat im März 2018 den „Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ vorgelegt, der an die Vorschläge der EU-Expertengruppe für nachhaltige Finanzwirtschaft („High-Level Expert Group on Sustainable Finance“) anknüpft. Der EU-Aktionsplan zielt insbesondere darauf ab:

- die Kapitalflüsse auf nachhaltige Investitionen umzulenken, um ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu erreichen;
- finanzielle Risiken, die sich aus dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und sozialen Problemen ergeben, zu bewältigen;
- Transparenz und Langfristigkeit in der Finanz- und Wirtschaftstätigkeit zu fördern.

Der EU-Aktionsplan umfasst zehn Maßnahmen für die Ausgestaltung eines nachhaltigen Finanzwesens und ist Teil umfassenderer Bemühungen, Finanzfragen und die spezifischen Erfordernisse der europäischen und der globalen Wirtschaft zum Nutzen des Planeten und unserer Gesellschaft miteinander zu verknüpfen. Dazu zählen über die Finanzierung grüner Investitionen hinaus auch die umwelt- und klimagerechte Ausgestaltung des Finanzsystems sowie das Management von Umwelt- und Klimarisiken in Finanzinstitutionen. Der Extremsommer 2018 verdeutlichte den Zusammenhang von Wetterphänomenen und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit (z. B. Einschränkung von Flüssen als Transportwege wegen Niedrigwasser) abermals. Dies unterstrich die praktische Relevanz der Ankündigung der Bundesbank aus Oktober 2017, Klimarisiken im Kreditgeschäft im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion stärker zu berücksichtigen (z. B. physische Risiken durch Wetterextreme und Risiken aus dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft).

Nachhaltiges Wirtschaften als Chance für die Sparkasse Paderborn-Detmold

Nachhaltiges Denken und Handeln ist Teil unseres Geschäftsmodells als Sparkasse, es unterstützt uns bei der Erfüllung unseres öffentlichen Auftrags. Nachhaltiges Wirtschaften eröffnet für ein regionales Kreditinstitut wie die Sparkasse Paderborn-Detmold neue Marktpotenziale und bietet auch Chancen für den eigenen Geschäftsbetrieb.

Damit Unternehmen nachhaltige Innovationen entwickeln können, brauchen sie einen verlässlichen und kompetenten Finanzpartner, der ihr Geschäft und die Anforderungen der Märkte kennt, der Risiken sowie Chancen differenziert beurteilen und passende Finanzierungslösungen gemeinsam mit dem Kunden entwickeln kann. In diesem Bedarf liegen wichtige Geschäftsentwicklungspotenziale für die Sparkasse Paderborn-Detmold, die wir konsequent erschließen. So begleiten wir in unserem Geschäftsgebiet beispielsweise Finanzierungsvorhaben für den Ausbau der Energieerzeugung aus regenerativen Quellen, wie etwa durch Windkraft-, Solar- und Biogasanlagen.

Nachhaltigkeit bedeutet in der Beschäftigungspolitik für uns, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Ausbildung in der Sparkasse heraus entwickeln und ihre Fähigkeiten und Qualifikationen kontinuierlich erweitern. Durch unsere Personalpolitik schaffen wir Arbeitsplätze in der Region und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Angesichts demografischer Veränderungen ist es dabei für die Rekrutierung geeigneter Nachwuchskräfte wichtig, dass die Sparkasse Paderborn-Detmold als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird.

Mit Blick auf Umweltbelange setzen wir auf den schonenden Umgang mit Ressourcen. Das hat nicht nur den primären Effekt der Reduzierung von Umweltbelastungen. Ressourcenschonendes Verhalten fördert ein Umdenken und stärkt das Effizienzbewusstsein in der Sparkasse, was unsere Kosten insgesamt positiv beeinflusst und zu effektiveren Prozessen beiträgt.

Je wirtschaftlicher und erfolgreicher die Sparkasse Paderborn-Detmold arbeitet, desto besser kann sie sich mit gesellschaftlichen Initiativen, beispielsweise durch die Förderung regionaler Angebote in den Bereichen Sport, Bildung, Wirtschaft und Forschung und Umwelt, für nachhaltige Wohlstandsentwicklung und frei zugängliche Lebensqualität in der Region einsetzen.

Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken

In der Sparkasse Paderborn-Detmold wird eine Risikokategorie als wesentlich eingestuft, wenn im Zuge der Risikoinventur (Risikohandbuch) mindestens eine Risikoart innerhalb der Kategorie als bedeutsam bewertet wird. Daneben können zur Beurteilung der Wesentlichkeit eines Risikos auch ergänzende (qualitative) Aspekte und Informationen herangezogen werden.

In der letzten Risikoinventur (Risikohandbuch) wurden Adressenausfallrisiken und Marktpreisrisiken als wesentlich beurteilt. Operationelle Risiken und Liquiditätsrisiken sind aufgrund der MaRisk ebenfalls als wesentlich eingestuft, auch wenn sie in der Risikoinventur (Risikohandbuch) niedrig bewertet sind. Sonstige Risiken, wie z. B. Reputationsrisiken oder Geschäftsfeldrisiken (Absatzrisiken), wurden in der Risikoinventur (Risikohandbuch) niedrig bewertet und haben somit eine untergeordnete Bedeutung.

Nachhaltigkeitsrisiken wurden bei der Sparkasse Paderborn-Detmold keiner eigenen Risikokategorie zugeordnet. Umweltorientierte Schäden werden über die operationellen Risiken verarbeitet und abgebildet. Diese Risikokategorie ist als wesentlich eingestuft. Der Status der „Wesentlichkeit“ bzw. „Nichtwesentlichkeit“ wird jährlich überprüft. Neben den genannten Chancen ist die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung der Sparkasse Paderborn-Detmold in einem durch hohen Wettbewerb, Niedrigzinsen, steigende regulatorische Anforderungen und technologischen Wandel geprägten Umfeld jedoch mit erhöhten Risiken und damit auch mit Belastungen verbunden.

Bekanntnis zu Nachhaltigkeit

Als Sparkasse Paderborn-Detmold bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und dem Schutz der natürlichen Umwelt. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und gesellschaftlichen Initiativen wollen wir uns als Sparkasse für die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Region sowie für die Verbesserung der für alle frei zugänglichen Lebensqualität einsetzen.

Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeit ist der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Paderborn-Detmold, die operative Steuerung liegt in der Abteilung Unternehmenskommunikation. Der Verwaltungsrat hat die nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen der Jahresabschlussbesprechung gebilligt.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Erfüllung unseres Auftrags leiten wir aus der Geschäftsstrategie und unserem Leitbild ab. Eine separate Nachhaltigkeitsstrategie ist für die Sparkasse Paderborn-Detmold bisher nicht verabschiedet. Die Entwicklung des regulatorischen Umfeldes auf europäischer Ebene wird weiter beobachtet, um auf Basis der entstehenden Begriffsdefinitionen Steuerungsansätze besser aufnehmen zu können. Für 2019 ist eine Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten im Strategieprozess vorgesehen.

Wir verstehen unseren gesetzlich normierten Sparkassenauftrag als eine wichtige soziale Komponente in unserer Gesellschaft. Die Zurverfügungstellung von Finanzdienstleistungen für jedermann ist ein elementarer Grundstein der Teilhabe und Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Miteinander im Wirtschaftsleben.

Generell leiten sich aus den strategischen Zielen die Vorgaben für die Planungen in den Geschäftsbereichen/-feldern ab. Im Rahmen des Strategieprozesses befassen wir uns u. a. mit einer Umfeldanalyse zur Bestimmung unserer Situation. Hier werden u. a. verändertes Kundenverhalten und neue technische Entwicklungen sowie aktuelle Regulatorik betrachtet. So beobachten wir, dass unsere Kunden umfassend(er) informiert und wählerischer sind als noch vor einigen Jahren. Sie erwarten einfache und schnelle Lösungen. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zum eigenen Bankberater ist unverändert unser primäres Ziel in der Kundenberatung. Zudem wurde beobachtet, dass verbindliche Terminvereinbarungen und Termintreue abnehmen.

H4 Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Bekenntnis zu Nachhaltigkeit		Status
Bekenntnis des Gesamtvorstands		unterzeichnet
Bekenntnis des Verwaltungsrats		unterzeichnet
Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit		Funktion
Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene		Vorsitzender des Vorstands
Operative Verantwortung		Abteilungsleiter Unternehmenskommunikation
Strategische Implementierung von Nachhaltigkeit		Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie		in Arbeit

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Wegen der noch nicht separat formulierten Nachhaltigkeitsstrategie können aktuell keine daraus abgeleiteten Ziele zum Schutz der natürlichen Umwelt und der sozialen Gerechtigkeit formuliert werden.

Aus ihrer über 230-jährigen Tradition heraus lebt die Sparkasse die Überzeugung, dass das wirtschaftliche Handeln eine dauerhafte Lebensgrundlage für die Sparkasse, ihre Kunden und die Region begünstigen muss. Das wirtschaftliche Handeln der Sparkasse Paderborn-Detmold wird gesteuert über die Geschäftsstrategie. Sie formuliert:

„Unser Handeln ist auf eine ganzheitliche und langfristige Partnerschaft mit unseren Kunden ausgelegt.“ Zur Erreichung dieses Ziels sind fünf strategische Stellhebel definiert, die die Erfüllung dieses Auftrags aus verschiedenen Perspektiven auf Dauer sicherstellen sollen. Stellhebel sind z. B. „Kunde und Region“ und „Mitarbeiter und Führung“. Die dauerhafte Zielerreichung ist aus traditioneller Überzeugung nur unter Berücksichtigung aller Stakeholder (Anspruchsgruppen) und aller Umfeldressourcen realistisch. Daher kommt dem Geschäftsstrategieprozess eine übergeordnete, auf Nachhaltigkeit gerichtete, Bedeutung zu.

Implementierung in Prozesse und Controlling

Die aus der Geschäftsstrategie abgeleitete langfristige Erfüllung unseres Auftrags wird über einen dezidierten Strategieprozess begleitet. Aus dem fünfjährigen Planungshorizont werden jährliche Schwerpunkte zur Zielerreichung definiert und deren Zielerreichung wird vierteljährlich gemessen. Die Zielerreichungsgrade werden zwischen Vorstand und Bereichsleitern besprochen und gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen verabschiedet.

H6 Implementierung in Prozesse und Controlling

Status der Implementierung von Nachhaltigkeit		Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in Prozessen		in Arbeit

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Wir haben, wie jede Sparkasse, eine regionale Verantwortung und übernehmen eine aktive Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft. Gerade aufgrund dieser regionalen Verankerung machen wir Geschäfte mit Menschen, die wir überwiegend kennen. Dabei unterstützen wir bürgerschaftliches Engagement in unserer Heimat. Denn unsere Erfahrung aus über 230 Jahren Unternehmensgeschichte ist, dass aus lebendigen Wirtschaftsstandorten Wohlstand für weite Teile der Gesellschaft entsteht. Folgende Aspekte zeichnen uns als Sparkasse dabei aus: Sparkassen sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Anstalten des öffentlichen Rechts, die von den Kommunen zur Erfüllung bestimmter, ihnen obliegender öffentlicher Aufgaben errichtet wurden.

Als Sparkasse haben wir die Aufgabe, in unserem Geschäftsgebiet ein den Bedürfnissen der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand entsprechendes Angebot an kreditwirtschaftlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen niedergelegt.

Als Sparkasse sind wir zu einer umsichtigen und soliden Geschäftspolitik verpflichtet.

Die Säulen dieses öffentlichen Auftrags der Sparkassen sind: Versorgung aller Bevölkerungskreise (ohne Ausgrenzung einzelner Kundengruppen) mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen, Versorgung der örtlichen Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des Mittelstandes mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen, Sicherstellung einer flächendeckenden Versorgung mit Bankdienstleistungen, Befriedigung des kommunalen Kreditbedarfs, gemeinnützige Gewinnverwendung und Beratungs- und Bildungsfunktion.

Der öffentliche Auftrag prägt das gesamte Geschäftsmodell der Sparkassen. Sparkassen handeln in erster Linie gemeinwohl- und nicht gewinnorientiert und führen ihre Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen; sowohl ihre Tätigkeit sowie auch die mit dieser Tätigkeit erwirtschafteten Erträge kommen der Allgemeinheit zugute. Bei der Entscheidung über neue Beteiligungen orientiert sich die Sparkasse an ihrem satzungsgemäßen Auftrag, die wirtschaftliche Entwicklung des Geschäftsgebietes zu unterstützen.

Passivgeschäft

Für die Sparkasse Paderborn-Detmold ist eine Nachhaltigkeit in den angebotenen Passiv- und Wertpapierangeboten von hoher Bedeutung. Die Produkt- und Anbieterqualität wird regelmäßig durch den Depot B Ausschuß auf Basis von Researchdaten des Produktmanagers überprüft. Je nach Kundenmentalität sind schwankungsärmere oder chancenreichere Nachhaltigkeitsfonds in der Beratung auswählbar. Sogar ein Mikrofinanzfonds ist seit Jahren ein Bestandteil der Angebotspalette.

Aktivgeschäft

Als regional tätiges Kreditinstitut orientiert sich die Sparkasse an ihrem satzungsmäßigen Auftrag, die wirtschaftliche Entwicklung des Geschäftsgebietes zu unterstützen. Aufgrund des gesetzlichen Versorgungsauftrages bestehen im Aktivgeschäft keine grundsätzlichen Kontrahenten-Ausschlüsse seitens der Sparkasse. Unabdingbar für eine positive Kreditentscheidung ist eine auf Dauer gesicherte Kapitaldienstfähigkeit des Kreditnehmers – bezogen auf das gesamte Kreditengagement einschließlich aller Verbindlichkeiten gegenüber Dritten.

Das Kreditportfolio der Sparkasse Paderborn-Detmold zeigt eine ausgewogene Struktur. Risikokonzentrationen sind nicht festzustellen.

Eigenanlage

Nachhaltige Anlagegrundsätze besitzen in unseren Eigenanlagen eine hohe Bedeutung. Die Anlage erfolgt planvoll in unterschiedliche Kapitalmarktprodukte/-märkte sowie Anlageklassen. Es erfolgen Kapitalanlagen in Produkte von Unternehmen und Emittenten, die sowohl nach nachhaltigen/ökologischen Aspekten als auch mit anderen Schwerpunkten agieren.

Im Jahr 2018 ließen wir eine Nachhaltigkeitsanalyse unserer selbstgemanagten Wertpapiere durch das imug (imug Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e. V., Hannover) mit den Komponenten Umwelt, Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen (ILO Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen) und Korruption durchführen. 100 Prozent unserer selbstgemanagten bewerteten Wertpapiere waren „akzeptabel“, große Teile sogar mit überdurchschnittlichen Bewertungen. Nur 2,1 Prozent der Wertpapiere konnten nicht bewertet werden.

Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung

Soweit möglich werden Angebote von Unternehmen aus dem Geschäftsgebiet der Sparkasse eingeholt und bei der Auftragsvergabe berücksichtigt. Insbesondere für kosten- und ressourcenintensive Anschaffungen (z.B. IT-Infrastruktur, Umbauten) sind konkrete Vorgaben und Richtlinien in unseren Arbeitsanweisungen verankert. Im Rahmen von Investitionen wird neben den Anschaffungskosten auch der zukünftige Ressourcenverbrauch berücksichtigt:

- Bei der Papiernutzung wird beim zentralen Einkauf das FSC-Zertifikat des Papierherstellers beachtet.
- Beim Einkauf von Energie achten wir darauf, dass diese aus erneuerbaren Energien stammt (z. B. Strom).
- Bei der Auswahl von Geräten und Gebäudeausstattung wird auf einen möglichst geringen Energieverbrauch geachtet.
- Bei der Auswahl von Betriebs- und Geschäftsausstattung wird auch auf die Langlebigkeit geachtet.
- Bei der Gebäudeunterhaltung/Reinigung wird auf den Einsatz umweltschonender Verfahren und Mittel geachtet.

Die Gesamtsumme der Auftragsvergaben lag im Vorjahr bei 36,86 Millionen Euro. Dies folgte dem Gedanken, dass der Investitionszweck der lokalen Auftragserfüllung dient. Die Ermittlung der Summe der Auftragsvergaben an regionale Unternehmen erfolgte für das Jahr 2018 auf Grundlage einer differenzierteren Betrachtung und erfasst nur Aufträge an Rechnungssteller innerhalb unseres definierten Geschäftsgebietes. Insofern hat für das Berichtsjahr eine Anpassung der Perspektive stattgefunden.

H9	Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung	Volumen in €	Vorjahr
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	10.059.252,87	36.860.000

4 Umweltbelange

Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Der schonende Umgang mit Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Für die Erbringung der von uns angebotenen Finanzdienstleistungen benötigen wir vor allem Personal, Flächen für Filialen, IT-Ausstattung, Papier und die notwendige Infrastruktur (u. a. Strom, Wasser, Datennetze, Verkehrswege). Der unmittelbare Geschäftsbetrieb der Sparkasse Paderborn-Detmold hat im Verhältnis zu anderen Branchen einen eher geringen Umwelteinfluss, sodass wir hier aufgrund des Bankbetriebs keine wesentlichen Risiken sehen.

Die Sparkasse Paderborn-Detmold trägt jedoch zum Klimaschutz und zum Ausbau der erneuerbaren Energien in der Region bei. Im betrachteten Geschäftsjahr entfiel bei den Projektfinanzierungen auch ein Anteil auf erneuerbare Energien, wovon der überwiegende Teil im Bereich der Windenergieanlagen lag. Tiefergehende Umweltrisiken werden bei der Ratinganalyse und bei der Bewertung von Sicherheiten ermittelt und bewertet und sind damit Kriterium bei der Kreditentscheidung.

Umweltziele

Basierend auf der Bewertung von Risiken im Bereich der Umweltbelange setzt sich die Sparkasse einzelfallbezogen bzw. projektbezogen mit ökologischen Aspekten der geplanten Maßnahmen auseinander. Eine explizite Gesamtumweltzielagenda ist daher nicht ausformuliert.

Umweltkennzahlen

Als kaufmännisches Dienstleistungsunternehmen fallen im Vergleich zu Industriebetrieben verhältnismäßig geringe Umweltbelastungen an.

Die Sparkasse ermittelt jährlich wichtige Verbrauchszahlen (z. B. Energieverbräuche) die auch mit anderen Sparkassen verglichen werden. Aus den Ergebnissen werden Potenziale zur Optimierung und damit auch zur Umweltschonung ermittelt. Anschließend werden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung durchgeführt.

Die Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister wurden mithilfe des Tools des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. [VfU-Kennzahlen], (Version 12.12.2018 – Version 1.2 des Updates 2018) aus den Verbrauchszahlen für das Gesamtinstitut berechnet.

H10 Umweltbelange und Ressourcenverbrauch

Umweltkennzahlen	Insgesamt	2018		Vorjahr	
		Relativ pro Beschäftigtem (MAK)	Insgesamt	Relativ pro Beschäftigtem (MAK)	Insgesamt
Input					
Wasser in m ³	7.532	7,69	n. e.	n. e.	n. e.
Papierverbrauch in t	78	0,08	90	n. e.	n. e.
Dienstreisen insgesamt (Pkw, öffentliche Verkehrsmittel, Flüge) in km	1.360.000	1.389,17	1.271.181	n. e.	n. e.
Gebäudeenergie					
Stromverbrauch in kWh	4.784.360	4.886,99	n. e.	n. e.	n. e.
Fossile Brennstoffe in kWh	5.100.668	5.210,08	n. e.	n. e.	n. e.
Fernwärme etc. in kWh	1.712.845	1.749,59	n. e.	n. e.	n. e.
Output					
Abfall in t	116	0,12	133	n. e.	n. e.

Umweltkennzahlen	Insgesamt	2018		Vorjahr	
		Relativ pro Beschäftigtem (MAK)	Insgesamt	Relativ pro Beschäftigtem (MAK)	Insgesamt
Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen Emissionen brutto in Tonnen	2.398	2,45	n. e.		n. e.
a) Direkt durch Verbrennung von Treib- und Brennstoffen	1.654	1,69	n. e.		n. e.
b) Indirekt aus der Energiebereitstellung	133	0,14	n. e.		n. e.
c) Übrige indirekte Emissionen aus Energievorstufen, Verkehr, Papier, Abfällen und Abwässern	611	0,62	n. e.		n. e.

Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Strom, Heizung, Verkehr, Papier, Wasser und Abfall wurden durch die Analyse der VFU-Kennzahlen als wesentliche Faktoren für die Erzeugung von Treibhausgasen ermittelt. Um ressourcenschonender zu arbeiten, verwendet die Sparkasse Paderborn-Detmold in ihren sämtlichen Bereichen Stockwerksdrucker. Das bedeutet, dass nicht jeder Arbeitsplatz mit einem Drucker ausgestattet ist, sondern ein Drucker für mehrere Arbeitsplätze genutzt wird. So ist jeder Beschäftigte angehalten, vor dem Druckoutput zu überprüfen, ob dieser Schritt wirklich nötig ist.

Im Rahmen des Projektes Informations- und Wissensmanagement werden sämtliche Kanäle zur Kommunikation und Vermittlung von Wissen optimiert, sodass mehr Unterlagen ressourcenschonend digital abgelegt und verwaltet werden sowie auch die Kommunikation effizient und digital funktionieren kann. Ein konkretes Ziel ist es hier, den Druckoutput deutlich zu minimieren. Durch den Einsatz mobiler Endgeräte wird diese Maßnahme zusätzlich unterstützt. Die Einführung der digitalen Unterschrift sowie die Forcierung des elektronischen Postfachs führt zur Vermeidung papierhafter Unterlagen und Belege sowie von deren Transport. Mit der Einführung neuer digitaler Kommunikationskanäle (z. B. Videoberatung mit Kunden, Videokonferenzen im Unternehmen, Webinare, Homeoffice etc.) wird die Zahl der Fahrten zum Kunden, zum Arbeitsplatz und zu Veranstaltungsorten reduziert.

Zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung zählen auch die Prüfung der Energieeffizienz und entsprechende Maßnahmen bei Filialsanierungen, die Verringerung von Heizkosten durch energetische Sanierung, z. B. eine doppelwandige Fassade in der Hauptstelle in Paderborn. Auf der Hauptstelle in Detmold befindet sich außerdem eine Fotovoltaikanlage und das Dach der Kundenhalle wurde unter energetischen Aspekten saniert. Darüber hinaus wurde in der Filiale Elsen eine Wärme-Pumpen-Heizung mit Sole-Bohrung installiert. In weiteren Filialen werden seit längerer Zeit umweltschonende Heizungsanlagen (z. B. Luftwärmepumpe) betrieben. Durch den Einkauf von Ökostrom fördern wir die Reduzierung von CO₂-Emissionen direkt bei der Stromerzeugung.

Handlungsprogramm im Bereich Umweltbelange

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Ressourcenschonung	Flur- bzw. Etagedrucker	seit 2014 und folgende Jahre	umgesetzt
Ressourcenschonung – Papier	Neue Software für ein effektiveres Informations- und Wissensmanagement; hierdurch können u. a. umfangreiche schriftliche Dokumentationen vermieden werden.	06/2018 und folgende Jahre	in Umsetzung
Ressourcenschonung – Papier und Logistik	Einsatz digitale Unterschrift und elektronisches Postfach	2018 und folgende Jahre	umgesetzt
Ressourcenschonung – Papier	Einsatz mobiler Endgeräte	2017 und folgende Jahre	in Umsetzung
Ressourcenschonung – Strom	Regelmäßiger E-Check aller Geräte	2012 und folgende Jahre	umgesetzt
Umweltschutz	100 % Strom aus erneuerbaren Energien	2018	umgesetzt

5 Arbeitnehmerbelange

Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kunden ruht. Als Arbeitgeber ist die Sparkasse daher gefordert, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten angesichts demografischen Wandels, Niedrigzinsphase und zunehmender Regulariorik und Digitalisierung weiterzuentwickeln. Die fachliche Weiterqualifizierung ist ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren. Dies trägt auch zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist.

Auch in den Reihen unserer Mitarbeiter ist der demografische Wandel dabei spürbar. Die regulatorischen Anforderungen an Kreditinstitute nehmen weiter zu. Die Komplexität und der Aufwand in der Kundenberatung steigt, denn diese Regularien wirken teilweise direkt auf die Beratung. Die pflichtgemäße Aufgabenerledigung hat kapazitätserhöhende Wirkungen.

Beschäftigungspolitik

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebten 2018 im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter. Die Beschäftigungspolitik der Sparkasse Paderborn-Detmold legt Wert auf das Rekrutieren von Auszubildenden aus der Region. Dies geschieht unter Beachtung des Personalbedarfs, sodass bei entsprechendem Abschluss der Ausbildung eine Übernahme angeboten werden kann. Die Rekrutierung der Mitarbeiter erfolgt also über die eigene Ausbildung.

Unsere Ausbildungsquote betrug 7,6 Prozent im Jahr 2018. 89 Prozent aller Auszubildenden haben wir im Berichtsjahr nach dem Abschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Paderborn-Detmold beträgt 20 Jahre. Eine Rekrutierung von externen Beschäftigten erfolgt einzelfallbezogen.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 98,4 Prozent aller Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag.

Die umfassende Wahrung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes wird über zwei freigestellte Vollzeit-Personalratsmitglieder und über eine anlassbezogene Einbindung des Personalrats nach den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) gewährleistet. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Paderborn-Detmold werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen sowie Feedback-Mechanismen und Ideenmanagement regelmäßig einbringen. Die Beurteilung des Führungsverhaltens durch die Beschäftigten erfolgt jährlich im Rahmen der sog. 180-Grad-Beurteilungen. Verfahren zur Beteiligung der Beschäftigten erfolgten u. a. durch eine halbjährliche Mitarbeiterbefragung im Rahmen des sog. Sparkassen-Klimaindex und daraus entstehende Maßnahmen.

Im Rahmen des betrieblichen Ideenmanagements kann jeder Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Sparkasse beteiligen. Wir haben die Beschäftigten in die Entwicklung unseres Leitbildes für das Unternehmen mit einbezogen. In der Sparkasse Paderborn-Detmold gibt es eine agile Ideenbörse im Rahmen des digitalen Intranets, zu dem jeder Beschäftigte Zugang hat. Ihren Beschäftigten bietet die Sparkasse Paderborn-Detmold qualitativ hochwertige Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen.

Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung

Offenheit, Ehrlichkeit und Kooperation bestimmen die Handlungen des Unternehmens; die Sparkasse Paderborn-Detmold übernimmt ihre Verantwortung als Arbeitgeber für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die betriebseigene Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen befassen sich aktiv mit der Erfüllung der Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes. Das Verbot von Diskriminierung gilt ausnahmslos, auch Mobbing wird nicht geduldet.

Für die Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes umfassend.

Die Sparkasse hat einen Gleichstellungsplan beschlossen, dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben und strebt die dort genannten Ziele in ihrer Personalarbeit an. Im vergangenen Jahr wurden keine Eingaben bei der Gleichstellungsbeauftragten gemacht. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor Einbindung von Vorstand und Personalrat.

Auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen werden Männer und Frauen in der Sparkasse Paderborn-Detmold für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Über 98 Prozent aller Beschäftigten haben Arbeitsverträge nach dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Bereich Sparkassen“. Dieser Grundsatz gilt auch für die Beschäftigten außerhalb der TVöD-Regelungen.

Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes

Für die Sparkasse gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-S) einschließlich der neuen Entgeltordnung. Die neue Entgeltordnung knüpft bei der Bestimmung der Entgeltgruppe einzig an Tätigkeitsmerkmale an.

Zudem werden die Beschäftigten gemäß TVöD-S innerhalb der Entgeltgruppe einer Stufe zugeordnet, die sich nach ihrer Berufserfahrung richtet. In Abhängigkeit von ihrer Leistung erreichen die Beschäftigten nach vorgegebenen Tätigkeitszeiten die nächsthöhere Stufe. Da die Beschäftigten der Sparkasse, mit Ausnahme der Bereichsleiter (Ebene unterhalb des Vorstands), nach dem TVöD-S eingruppiert und eingestuft sind, ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungsverbot als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten werden.

Gemäß TVöD-S zahlt die Sparkasse auch eine sog. Sparkassensonderzahlung. Diese setzt sich aus einem garantierten und einem variablen Anteil zusammen. Der garantierte Teil der Sparkassensonderzahlung steht jedem Beschäftigten zu. Der variable Anteil wiederum besteht aus einem unternehmenserfolgsbezogenen und einem individuell-leistungsbezogenen Anteil. Über die Kriterien zur Erlangung und der Auszahlung des variablen Teils der Sparkassensonderzahlung besteht eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

Die Auszahlung des unternehmenserfolgsbezogenen Anteils der Sparkassensonderzahlung richtet sich nach der Erreichung der Geschäftsziele der Sparkasse. Die Erlangung des individuell-leistungsbezogenen Anteils der Sparkassensonderzahlung richtet sich nach dem Erreichungsgrad der Zielvereinbarung und der systematischen Leistungsbewertung. Die Kriterien hierfür beziehen sich ausschließlich auf die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten.

H14 Beschäftigungspolitik und Gleichbehandlung

Beschäftigtenstruktur	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	1.210	497	713	1.276	542	734
Beschäftigte aus der Region	1.091	442	649	1.220	504	716
Führungskräfte aus der Region	104	80	24	109	86	23
Auszubildende	92	30	62	146	50	96
<i>Davon:</i> Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	46	13	33	68	35	33
<i>Davon:</i> unbefristet übernommen	41	11	30	63	32	31

- 20,0 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- 7,6 % Ausbildungsquote
- 89,13 % Übernahmequote

Gleichbehandlung und Tarifverträge	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte inkl. Auszubildenden	1.210	497	713	1.276	542	734
Gleichstellungsbeauftragte	1	0	1	1	0	1
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte mit Tarifvertrag	1.191	478	713	1.260	526	734

- 98,4 % Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange

Die Sparkasse Paderborn-Detmold legt besonderen Wert darauf, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zeiten des Wandels mitzunehmen und bietet ihnen daher betriebsinterne Schulungen u. a. zum Thema Digitalisierung an.

Die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes ist ein weiterer Aspekt des Handlungsprogramms im Bereich der Arbeitnehmerbelange, sodass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Paderborn-Detmold stets über ihre Rahmenbedingungen und Rechte als Arbeitnehmer auf dem aktuellen Stand halten können. Einer der wichtigsten Aspekte des Handlungsprogramms im Bereich Arbeitnehmerbelange ist die Gesundheitsförderung.

Diversität und Chancengerechtigkeit

Die Altersstruktur des Vorstands ist wie bei allen Kreditinstituten durch gesetzliche Anforderungen geprägt. Die Zulassung als Vorstand ist abhängig von beruflichen Qualifikationsnachweisen, die z. B. eine Mindestzahl von Berufsjahren sowie die persönliche Zuverlässigkeit voraussetzen. Insofern sind keine unter 30-Jährigen in diesem Organ vertreten.

Im Kontrollorgan Verwaltungsrat liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei zehn Prozent, damit liegt die Sparkasse unter dem Durchschnitt der Branche von 18 Prozent. Von den Mitgliedern des Sparkassenzweckverbands sind über 26 Prozent weiblich.

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Gleichstellung sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen. 58,9 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Sparkasse hat für uns eine hohe Priorität.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Prognose der zu besetzenden Stellen bilden die Basis, um den Handlungsbedarf der Sparkasse zur Gleichstellungsförderung aufzuzeigen. Darauf aufbauend enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer Zielvorgaben, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Zudem wird aufgezeigt, mit welchen Maßnahmen der Sparkasse die Zielvorgaben erreicht werden sollen:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen auf über 25 Prozent
- Ausgewogene Besetzung der Führungspositionen in Bezug auf die Geschlechter
- Erhöhung des Anteils der Frauen in den Entgeltgruppen E9-E12 auf über 50 Prozent
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Förderung von Teilzeitarbeit in Führungspositionen

H15 Diversität und Chancengerechtigkeit

Diversität bei Beschäftigten und Führungskräften	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.210	497	713	267	451	492
Vorstand	4	4	0	0	2	2
Führungskräfte	111	86	25	4	59	48
Vorjahr						
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden)	1.276	542	734	304	472	500
Vorstand	4	4	0	0	2	2
Führungskräfte	109	86	23	n. e.	n. e.	n. e.

Kontrollorgane und Eigentümer	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
		männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
Verwaltungsrat	40	36	4	0	8	32
Zweckverband	80	59	21	n. e.	n. e.	n. e.
Vorjahr						
Verwaltungsrat	40	36	4	0	8	32
Zweckverband	80	59	21	n. e.	n. e.	n. e.

→ 22,5 % Weibliche Führungskräfte

→ 10 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder

→ 26,3 % Weibliche Zweckverbandsmitglieder

Obige Angaben zum Verwaltungsrat beziehen sich auf die ordentlichen Mitglieder.

Zur Altersstruktur im Zweckverband liegen keine Daten vor, weil die Geburtsdaten nicht nachgehalten werden.

Familie und Beruf

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Sparkasse eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Das System der variablen Arbeitszeit bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten, um den eigenen Tagesablauf betrieblich und privat zu organisieren. Darauf zählen auch die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Sparkasse Paderborn-Detmold durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und das Angebot eines flexiblen Arbeitsortes (Flex AO).

33,88 Prozent unserer Beschäftigten nutzen unsere familienfreundlichen Teilzeitangebote, davon sind 386 Frauen und 24 Männer.

Wir sind als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet worden als:

– Familienfreundliches Unternehmen durch den Kreis Paderborn

H16 Familie und Beruf

	2018			Vorjahr		
	Anzahl	Männer	Frauen	Anzahl	Männer	Frauen
Inanspruchnahme von Elternzeit						
Beschäftigte gesamt	1.210	497	713	1.276	542	734
<i>Davon:</i> Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	410	24	386	403	29	374
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	82	21	61	68	0	68
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	38	21	17	n. e.	n. e.	n. e.
Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Variable/flexible Arbeitszeit, Teilzeit (ohne Grenzen), Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit: Bonusurlaub, Sabbatical, TeilzeitPlus						
Altersteilzeit, Sonderurlaub, flexibler Arbeitsort, Notfalllösungen, Rückkehrplanungen						
Persönliche Gespräche, Pflege von Angehörigen, Gesundheitsmanagement, Teilnahme an Schulungen, Sensibilisierung der Führungskräfte						
Verankerung im Leitbild, Urlaubsangebote für Familien, Kinderbetreuung, persönliche Beratung durch Intakkt Psychological Solutions						
Kontaktpflege während Elternzeit, umfangreiche Sozialleistungen						
Kinderbetreuung bei betrieblicher Veranstaltung mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber						

Gesundheitsförderung

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport, ergonomische Arbeitsplätze, die alle einschlägigen hausinternen Vorgaben bis zu elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen erfüllen, sowie ein unabhängiges und anonymes psychosoziales Beratungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen (Firma Intakkt Psychological Solutions).

Weitere Angebote sind Fortbildungen zu Gesundheitsthemen und Prävention sowie das Massageangebot (laufend), die Möglichkeit der Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung mit augenärztlicher Untersuchung und die Beratung zum persönlichen Arbeitsplatz. Es gibt regelmäßig interne Aktionen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit physiotherapeutischen und ökotrophologischen Angeboten. Der Zuschuss zur Fitnessstudio-Mitgliedschaft beträgt jeweils jährlich 150 Euro pro Person. Ein wesentliches Schwerpunktthema im Berichtsjahr 2018 war die Fortführung der digitalen Präventions-App Bodylabs mit Laboruntersuchungen und nachfolgender Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Informationsangebote in der genannten App.

Die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden in regelmäßigen Tagungen durch das gebildete Fachgremium erörtert, entworfen und geplant.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote lag bei 6,06 Prozent im Berichtsjahr.

Ziele der Gesundheitsförderung sind die Ausrichtung auf die demografische Entwicklung und die damit verbundene Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Sensibilisierung der Führungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gesundheitsthemen im beruflichen und privaten Umfeld, außerdem die Steigerung der Mitarbeitermotivation und der Produktivität und die Erhöhung der Gesundheitsquote.

H17 Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung	Maßnahmen	Anzahl	Nutzer
Organisatorische Verankerung der Gesundheitsförderung	Verantwortung im Bereich Personal, Erarbeitung von Angeboten im Lenkungskreis BGM (Personal, Personalrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, weitere Teilnehmer nach Bedarf)	n. e.	n. e.
Betriebsärztliche Betreuung	Vierteljährliche Filialbesuche mit Betriebsarzt; Sprechstunde im Haus jeden 2. und 4. Freitag	28	ca. 4-5 Mitarbeiter pro Filiale
Betriebssportangebote	Betrieblich geförderte Betriebssportgemeinschaft	18 Sparten	618 Mitglieder
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		1.210	1.210
Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		2	ca. 200 Gesamtessen pro Tag

→ 6,06 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Fortbildungen zu Gesundheitsthemen	Anzahl	Teilnehmende	Fördervolumen in €
Zuschuss zur Fitnessstudio-Mitgliedschaft	1 x pro Jahr	217	ca. 30.000
Sehtraining	2 Tage pro Jahr	25	ca. 700
Digitale Präventions-App	16 Untersuchungstage, Betreuung laufend	235	ca. 14.400
Psychologischer Dienst/Hotline für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	laufend	k. A.	ca. 12.000
Blutspende, Gripeschutzimpfung	6	120	0

Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Als einen wichtigen Stellhebel hat die Sparkasse Paderborn-Detmold die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten in der aktuellen Geschäftsstrategie verankert: „Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Erfolgsfaktor Nummer eins. Unseren Personal- und Führungskräftebedarf decken wir aus den eigenen Reihen. Wir investieren in eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung. Neben der für jeden Arbeitsplatz notwendigen fachlichen Kompetenz fördern wir die Entwicklung digitaler Kompetenzen.“ Weiter heißt es: „Es ist Führungsaufgabe, die Leistungs- und Veränderungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Wir leben Standards für eine kooperative, qualitativ hochwertige Führung. Die Sozialkompetenz der Führungskräfte hat hohe Bedeutung.“

In die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir im Berichtsjahr 2018 mehr als 602.500 Euro investiert. Dieser Betrag beinhaltet die direkten Fortbildungskosten (ohne Berücksichtigung z. B. der Gehaltsfortzahlung oder der Kosten für die Arbeitsplatzvertretung). Im Durchschnitt nutzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5,5 Weiterbildungstage im Jahr. Wir legen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern das lebenslange Lernen. Die Sparkasse Paderborn-Detmold bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

Die Sparkasse Paderborn-Detmold nutzt für die Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung die vielfältigen Angebote innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe: Nach der Ausbildung bieten wir vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Weiterbildung zum Sparkassenfachwirt und anschließend zum Sparkassenbetriebswirt an den Sparkassenakademien an. Das Qualifizierungsprogramm zur oberen Führungsebene umschließt neben fachbezogenen Seminaren den Besuch des Lehrinstituts an der Management-Akademie in Bonn mit dem Doppelabschluss Master of Business Administration (MBA) und Dipl.-Sparkassenbetriebswirt.

Studieninteressierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern wir das Studium zum Bachelor of Science an der verbundeigenen Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe. Leistungsstarke Bachelor-Absolventen können ein Studium zum Master of Business Administration anschließen, welches ebenfalls für obere Führungsaufgaben qualifiziert.

Auch im Jahr 2018 war es Ziel der Sparkasse, das bestehende hohe Qualifikationsniveau in allen Unternehmensbereichen zu sichern und weiter auszubauen.

Eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schloss im Rahmen der Aufstiegsfortbildung diverse praxisorientierte Weiterbildungsmaßnahmen der Sparkassenorganisation erfolgreich ab. Daneben absolvierten 427 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 15 Weiterbildungsstunden durch diverse Web Based Trainings und Schulungsmaßnahmen im Zuge der neuen Anforderungen im Versicherungsgeschäft (Insurance Distribution Directive – IDD). Weiterhin wurden im Rahmen der vertrieblichen Neuausrichtung 64 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein dreiwöchiges Fachseminar für anspruchsvolle Beratungsaufgaben im Privatkundensegment qualifiziert.

Die Sparkasse Paderborn-Detmold wurde im Berichtsjahr 2018 laut „Capital“ 11/2018 zu einem der besten Ausbildungsbetriebe in Deutschland ernannt. Zum zweiten Mal liegt die Sparkasse Paderborn-Detmold mit fünf von fünf möglichen Sternen auf den vorderen Plätzen.

Zu den oben genannten Weiterbildungsangeboten fördert sie auch die Fortbildung zum Kaufmann International, eine Zusatzqualifikation, die im Jahr 2018 fünf Auszubildende erhalten haben.

Von „Focus-Money“ wurde die Sparkasse Paderborn-Detmold außerdem in 2018 als Digital Champion in Deutschland ausgezeichnet.

Für ein Kennenlernen zwischen neuen Auszubildenden, Eltern und Betrieb veranstaltet die Sparkasse Paderborn-Detmold jährlich einen Kennenlernabend.

H18 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	Alter		
		< 30 J	30-50 J	> 50 J
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	893	280	372	241
Personentage für Fortbildung	6.655	3.728	2.139	788
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	2	0	0
Vorjahr				
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	927	308	385	234
Personentage für Fortbildung	6.825	4.159	2.029	637
Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	2	0	0

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **602.584,49 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in: **5,5 Tage**

Art der Weiterbildungsangebote

Betriebswirt
Fachwirt

Art der Weiterbildungsangebote

Diplomierter Betriebswirt/Master

Fachseminare für Spezialqualifikationen und Ausbildung der Ausbilder (AdA)

Bachelor/Master

6 Sozialbelange

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Im Personalbereich wird regelmäßig für alle Stellen eine Analyse nach bestimmten Kriterien zur Definition von sog. Schlüsselpositionen durchgeführt. Die Erkenntnis aus dieser Analyse ergab keine Risiken im Bereich der Sozialbelange.

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen ist als festes Element in der Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Sparkasse verankert. Wir wollen diesen Dialog nutzen, um eine Wesentlichkeitsprüfung bei der Weiterentwicklung unserer Geschäftspolitik, unseres Produktangebots und unserer gesellschaftlichen Initiativen durchzuführen. Die Sparkasse ebenso wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Region verwurzelt.

Als kommunal verankertes Kreditinstitut führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden und Trägern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen und den Bürgern in der Region. Fest etabliert sind auch die Kundenveranstaltungen, zu denen die Sparkasse Paderborn-Detmold einlädt und bei denen sie den direkten und persönlichen Dialog sucht. Die vielfältigen Dialoge und Kontakte zu unseren Kunden und anderen Anspruchsgruppen nutzen wir, um die Qualität und Bedarfsorientierung unserer Produkte, Beratungsangebote, Services und Prozesse im Sinne unserer Anspruchsgruppen kontinuierlich zu optimieren. Dazu nutzen wir verschiedene Instrumente und Verfahren der Qualitätskontrolle.

Die Sparkasse Paderborn-Detmold ist Mitglied im Sparkassenverband Westfalen-Lippe (SVWL) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Daher kommunizieren wir nicht unmittelbar an diese Gruppen; dies inkludiert verständlicherweise auch das Spendenthema: wir spenden nicht an Parteien.

Unsere Anspruchsgruppen

- Kunden, Geschäftspartner
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Träger (Verwaltungsrat, kommunalpolitische Entscheider)
- Lokale Institutionen (Wirtschaft, Behörden, Presse und Wissenschaft)
- Zivilgesellschaftliche Akteure, Nichtregierungsorganisationen
- Breite Öffentlichkeit (Bürger)

H19 Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Anzahl Teilnehmende	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Kundinnen und Kunden	299.621	qualifizierte Beratungsgespräche	299.621	Altersvorsorge, Baufinanzierungen, Finanzplanungen, Versicherungen, Vermögensbildung/-optimierung, Wertpapiere, Finanzchecks Firmen- und Gewerbekunden etc.	Stichprobenartige Qualitätskontrolle im Nachgang zu den Gesprächen, um z. B. die Prozesse für unsere Kunden im Vorfeld der Beratung zu optimieren (Terminvereinbarung, bereitzuhaltende Unterlagen etc.)
Kundinnen und Kunden	50	Div. Kundenveranstaltungen	n. e.	Information zu wesentlichen Entwicklungen (z. B. Konjunktur, Immobilienmarkt)	Diskussion und informeller Austausch mit den Kunden durch z. B. Vorstand, um Rückmeldungen über Erfahrungen mit der Sparkasse zu erhalten

Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl Dialoge	Art des Dialogs	Anzahl Teilnehmende	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Träger im erweiterten Sinne: Verwaltungsrat, Zweckverbandsversammlung, kommunalpolitische Entscheider	9	7 Verwaltungsrats-Sitzungen, 2 Verbandsversammlungen des Sparkassenzweckverbandes	76 von den Vertretungen der Zweckverbandsmitglieder entsandte Mitglieder sowie beratende Teilnahme eines Hauptverwaltungsbeamten, des Verbandsvorstehers und seiner beiden Stellvertreter in der Zweckverbandsversammlung	Wahrnehmung der vom Sparkassengesetz oder durch andere Normen zugewiesenen Aufgaben	Kenntnisnahme von Informationen oder Fassung vorgeschriebener Beschlüsse
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4	Quartalsgespräche des Personalrats mit dem Vorstand			
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	1	Betriebsversammlung des Personalrats mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern			
Kundinnen und Kunden	1.631	Impuls - Management	1.631	Wir nehmen Kundenimpulse, egal ob Lob oder Kritik, ernst und verstehen sie als Chance, unsere Kunden besser kennenzulernen und ihre Bedarfe künftig noch besser zu erfüllen.	Die Auswertung der Impulse erfolgt regelmäßig.

Spenden an Parteien und/oder Politiker/-innen

Wir spenden nicht an Parteien und Politiker.

Beitrag zum Gemeinwesen

Die Sparkasse Paderborn-Detmold bietet maximale Transparenz über die geleisteten Spenden und Empfänger. Dies ist über einen Spendenbericht auf der Website für jeden Interessierten einsehbar. Unsere Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft haben wir im Jahr 2018 eine Wertschöpfung von 117,3 Mio. Euro in unserem Geschäftsgebiet realisiert.

Wir nehmen unseren öffentlichen Auftrag gerne wahr und haben für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen rund 1,19 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2018 zur Verfügung gestellt. Diese Fördersumme setzt sich zusammen aus 927.000 Euro Fördermitteln für Projekte im Bereich Soziales, Bildung, Kultur, Umwelt, Sport, Infrastruktur und Wirtschaftsförderung, Wissenschaft und Forschung sowie sonstige Projekte. Hinzu kommen 267.000 Euro aus den vier Stiftungen der Sparkasse Paderborn-Detmold.

H20	Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €	Vorjahr
	Ertragsabhängige Steuerzahlungen	17.268.608	21.891.000
	Personalaufwand	80.820.051	77.690.000
	Spenden, Sponsoring, Zweckerträge gesamt	1.194.000	1.042.000
	<i>Davon: Soziales</i>	81.000	n. e.
	<i>Davon: Bildung/Wissenschaft</i>	195.000	n. e.
	<i>Davon: Kultur</i>	474.000	n. e.
	<i>Davon: Sport</i>	292.000	n. e.
	<i>Davon: Wirtschafts- und Strukturförderung</i>	121.000	n. e.
	<i>Davon: Umwelt</i>	21.000	n. e.
	<i>Davon: Sonstiges</i>	10.000	n. e.
	Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	10.059.252	36.860.000
	Ausschüttungen an Träger	8.000.000	8.000.000
	Gesamt	117.341.911	145.483.000

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist es unsere gesetzliche Aufgabe, allen Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu eröffnen. Mit der Führung von Basiskonten und Guthabenkonten ermöglichen wir es jedem Verbraucher unabhängig von seiner persönlichen Situation, von Einkommen, Alter oder Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen.

Beide Kontenarten werden auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Verschuldung möglich ist. Abgelehnt oder gekündigt werden kann ein Basiskonto nur aus wichtigen Gründen, etwa weil Dienstleistungen missbraucht oder vereinbarte Kontoführungsentgelte nicht bezahlt wurden.

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	282.106	280.096
Davon: Basiskonten	283 und 10.843 Guthabenkonten	256 und 12.234 Guthabenkonten

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Wettbewerb in der Kreditwirtschaft kommt Verbrauchern und Unternehmen zugute. Die Sicherstellung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für alle Menschen in der Region ist Teil unseres gesetzlichen Auftrags, den wir umfassend erfüllen. Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 56 Filialen überall im Geschäftsgebiet persönlich erreichbar.

An insgesamt 75 Standorten stehen modernste Geräte zur Verfügung:

- Geldausgabeautomaten (GAA): 75
- Cashrecycler (CRS): 53
- SB-Münzeinzahler (COIN): 22
- Kontoauszugsdrucker (KAD): 43
- Überweisungsterminals (SBT): 90
- Münzrollegeber (MRG): 6
- SB-Safebagabwurftruhe: 1

Zudem bieten wir mit unserem Kunden-Service-Center direkte Unterstützung für unsere Kunden per Telefon, Chat oder auch die in 2018 eingeführte Videoberatung im digitalen Beratungs-Center. Ergänzend dazu versorgen wir in bestimmten Einzelfällen über einen mobilen „Bargeld-Bring-Service.“

Persönliche Nähe aufrechtzuerhalten, bedeutet angesichts der steigenden Digitalisierung jedoch mehr, als Geschäftsstellen zu betreiben. Viele einfache Bankgeschäfte lassen sich inzwischen gut und schnell im Netz erledigen, 143.864 Kunden nutzen auch unser Online- bzw. Mobile Banking. Wer in die Geschäftsstelle kommt, sucht dort vor allem qualifizierte Beratung. Wir passen deshalb unser Geschäftsstellennetz diesen veränderten Kundenbedürfnissen an und schaffen in Hinblick auf Beratungsmöglichkeiten und -qualität deutlich aufgewertete Standorte. Unsere digitalen Angebote bieten ergänzend eine sichere und bequeme Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit und von unterwegs zu erledigen. Dies hat im Alltag der Sparkassen-Kunden eine immer größere Bedeutung. Hierfür bieten wir mit unseren Sparkassen-Apps leistungsfähige und vor allem sichere Lösungen an.

Zu den Finanzdienstleistungen der Sparkasse Paderborn-Detmold gehört auch der ganzheitliche Beratungsansatz, der vor allem die individuellen Wünsche und Ziele der Kunden berücksichtigt und somit nachhaltig ist. Darüber hinaus beschäftigen wir ein für junge Kunden spezialisiertes Team aus jungen Bankfachleuten, die über das Nachwuchskundenkonzept SPARKs auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe eingehen. So können die Nachwuchskunden der Sparkasse Paderborn-Detmold die Gutschein-App SPARKs, die Kontakt- und Informationsmöglichkeiten über soziale Kanäle und eine spezielle Betreuung nutzen.

P5 Zugang zu Finanzdienstleistungen

Räumliche Nähe und digitale Zugänge	Anzahl	Vorjahr
Filialen (personenbesetzt)	56	56
SB-Filialen	19	21
SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	133	138
Geldausgabeautomaten	128	130
Ein- und Auszahlungsautomaten	davon 53	49
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking	143.864	125.413
Nutzer/-innen der Sparkassen-Apps	46.263	40.466

Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Die Sparkasse bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt wurde daher auch der barrierefreie Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Bei allen Bauvorhaben, Projekten und Umbauten legt die Sparkasse Paderborn-Detmold vom Beginn der Planungen einen großen Wert auf Barrierefreiheit, sie steht hier an zentraler Stelle.

Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. Die Nähe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unseren Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden.

Alle 56 personenbesetzten Filialen verfügen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer. Das Onlinebanking der Sparkasse Paderborn-Detmold ist gut zugänglich. Ein BITV-Test (BITV Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) im Februar 2017 ergab 91,25 von 100 Punkten. Im Verfahren wurde innerhalb von 50 Prüfschritten die Barrierefreiheit des Onlinebankings getestet und bewertet.

P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen**Förderung der wirtschaftlichen Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen**

Onlinebanking in Englisch

Barrierefreier Onlinebanking/Internetauftritt

Digitales Beratungs-Center und Service Line

Ausstattung der Tiefgaragen (Paderborn und Detmold) mit elektrischen Türöffnern und Fahrstühlen

Bargeld-Bring-Service

Barrierefreiheit in der Sparkasse

	Anzahl
Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	73
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht	73
<i>Davon:</i> sehbehindertenunterstützend	73
<i>Davon:</i> rollstuhlgerecht und sehbehindertenunterstützend	73

Ausnahmen:

Standort GAA Augustdorf Kaserne: Zugang nur für Bundeswehr

Filiale Alverdissen hat keinen Geldausgabeautomaten

7 Achtung der Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Als Sparkasse Paderborn-Detmold haben wir eine Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte. Uns ist bewusst, dass die eigene Geschäftstätigkeit Auswirkungen in diesem Umfeld haben könnte. In unserem Sparkassen-Grundverständnis beachten wir diesbezüglich die notwendige Sorgfaltspflicht. Eine dezidierte Risikobewertung ist daher nicht vorgenommen worden.

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit gehören unabdingbar zum Selbstverständnis der regional verankerten Sparkasse Paderborn-Detmold. Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegen wir den Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes. In unserer Beschaffung legen wir Wert auf die Einbindung ortsansässiger bzw. regionaler Unternehmen und Anbieter.

Durch die regionale Verankerung und die Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen und Anbietern, welche den deutschen gesetzlichen Bestimmungen unterliegen und gemäß deutschen Rechts- und Arbeitsstandards arbeiten, sind keine Verstöße gegen Menschenrechte oder Ausbeutung zu erwarten. Aufgrund dieser niedrigen Risikoeinschätzung führen wir auch keine dezidierte Prüfung dessen durch.

Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die umfassende Wahrung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes wird über zwei freigestellte Vollzeit-Personalratsmitglieder und über eine anlassbezogene Einbindung des Personalrats nach den Vorgaben des LPVG NRW gewährleistet. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Paderborn-Detmold werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Offenheit, Ehrlichkeit und Kooperation bestimmen die Handlungen des Unternehmens; die Sparkasse Paderborn-Detmold übernimmt ihre Verantwortung als Arbeitgeber für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die betriebseigene Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen befassen sich aktiv mit der Erfüllung der Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes. Das Verbot von Diskriminierung gilt ausnahmslos, auch Mobbing wird nicht geduldet.

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Unser System der variablen Arbeitszeit bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten, um den eigenen Tagesablauf betrieblich und privat zu organisieren. Darauf zahlen auch die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, Betriebssport, ergonomische Arbeitsplätze, die alle einschlägigen hausinternen Vorgaben bis zu elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen erfüllen, sowie ein unabhängiges und anonymes psychosoziales Beratungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen (Firma Intakkt Psychological Solutions).

Wir möchten außerdem für Frauen bessere Voraussetzungen schaffen, um ihren Karriereweg mit den Anforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen. Ebenso wollen wir Männer stärker ermutigen, Zeit für die Familie zu investieren. Auch die Pflege von Angehörigen fördern wir mit spezifischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen schafft die Sparkasse Paderborn-Detmold durch flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit und das Angebot eines flexiblen Arbeitsortes (Flex AO).

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen sowie Feedback-Mechanismen und Ideenmanagement regelmäßig einbringen.

Kundinnen und Kunden

Die Sparkasse Paderborn-Detmold bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen. Schritt für Schritt wurde daher auch der barrierefreie Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Bei allen Bauvorhaben, Projekten und Umbauten legt die Sparkasse Paderborn-Detmold vom Beginn der Planungen einen großen Wert auf Barrierefreiheit, sie steht hier an zentraler Stelle.

Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. Die Nähe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unseren Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden.

Alle 56 personenbesetzten Filialen verfügen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer.

Das Onlinebanking der Sparkasse Paderborn-Detmold ist gut zugänglich. Ein BITV-Test (BITV Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) im Februar 2017 ergab 91,25 von 100 Punkten. Im Verfahren wurde innerhalb von 50 Prüfschritten die Barrierefreiheit des Onlinebankings getestet und bewertet.

8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance und Korruptionsbekämpfung

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als Finanzinstitut trägt die Sparkasse Paderborn-Detmold eine besondere Verantwortung bei der Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Darüber hinaus verpflichten sich alle Beschäftigten gegenüber dem Datenschutz und dem Bankgeheimnis. Es wird keine Form von Bestechung oder Korruption toleriert. Es bestehen klare Regelungen, wie sich Mitarbeiter zu verhalten haben, wenn Geschenke, Provisionen oder ähnliche Vergünstigungen von Dritten angeboten werden. Die genauen Abläufe sind in internen Arbeitsanweisungen geregelt, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen.

Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Für die Überwachung dieser Vorgaben ist in unserem Haus das Referat Beauftragtenwesen für die Fachbereiche WpHG-Compliance sowie Geldwäsche, Betrugsprävention und sonstige strafbare Handlungen verantwortlich. Weitere Beauftragte gibt es für die Fachbereiche MaRisk-Compliance, Datenschutz und IT-Sicherheit. Diese sind unabhängig vom operativen Geschäft, haben umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang.

Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten. Die Beauftragten stellen über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Änderungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen. Die Beauftragten identifizieren zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben von diesen geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung unseres Verhaltenskodex, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet, und der allgemeinen Geschäftsanweisung.

Weiter unterstützen und beraten die Beauftragten den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Die Compliance-Beauftragten nach WpHG und MaRisk, der Geldwäschebeauftragte sowie der Datenschutzbeauftragte erstatten sowohl jährlich als auch anlassbezogen Berichte an den Vorstand. Die Informationen werden an die interne Revision und den Verwaltungsrat weitergeleitet. In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Schulungen zu rechtlichen Rahmenbedingungen auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen qualifiziert. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder den Compliance-Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

H13	Umsetzung von Compliance	Status
	Abteilung Compliance	implementiert
	Compliance-Beauftragter	vorhanden
	Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	regelmäßig
	Compliance-Bericht an Vorstand und Verwaltungsrat	jährlich
	Externer Compliance-Bericht	keine Berichterstattung

Impressum

Herausgeber

Sparkasse Paderborn-Detmold
Hathumarstraße 15-19/Paulinenstraße 34
33098 Paderborn/32756 Detmold
Telefon: 05251 29 29 29
E-Mail: info@sparkasse-pd.de
<https://www.sparkasse-paderborn-detmold.de>

Erstellt mit dem [kap N Publisher](http://www.kap-n.de)[®]
www.kap-n.de