

# Nichtfinanzielle Erklärung der Sparkasse Paderborn- Detmold Berichtsjahr 2017

# Inhalt

<b>1 Berichtsparameter</b>	3
1.1 Unternehmensdaten	3
1.2 Nutzung von Rahmenwerken	3
1.3 Berichtsperiode	4
1.4 Berichtsinhalte	4
1.5 Angaben zu externen Prüfungen	4
1.6 Kontakt	4
<b>2 Geschäftsmodell</b>	5
2.1 Öffentlicher/gesetzlicher Auftrag	5
2.2 Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit	5
<b>3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence</b>	8
3.1 Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens	8
3.2 Bekenntnis zu Nachhaltigkeit	9
3.3 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	9
3.4 Nachhaltigkeitsstrategie	9
3.5 Nachhaltigkeitsziele	10
3.6 Prozesse	10
3.7 Nachhaltigkeitsstandards	10
<b>4 Umweltbelange</b>	12
4.1 Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange	12
4.2 Umweltziele	12
4.3 Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	12
4.4 Unser Handlungsprogramm im Bereich Umwelt	13
<b>5 Arbeitnehmerbelange</b>	14
5.1 Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange	14
5.2 Beschäftigungspolitik	14
5.3 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit	15
5.4 Förderung von Diversität	16
5.5 Förderung von Frauen in Führungspositionen	16
5.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
5.7 Gesundheitsförderung und -prävention	17
5.8 Weiterbildung/lebenslanges Lernen	18
5.9 Unser Handlungsprogramm im Bereich Arbeitnehmerbelange	19
<b>6 Sozialbelange</b>	20
6.1 Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange	20
6.2 Kommunikation mit Anspruchsgruppen	20
6.3 Unsere Anspruchsgruppen	20
6.4 Beitrag zum Gemeinwesen	21
6.5 Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen	22
6.6 Zugang zu Finanzdienstleistungen	22
6.7 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	23
<b>7 Achtung von Menschenrechten</b>	24
7.1 Bewertung von Risiken im Bereich Achtung von Menschenrechten	24
7.2 Achtung der Menschenrechte	24
<b>8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung</b>	25
8.1 Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	25
8.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	25

# 1 Berichtsparameter

## 1.1 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>

## 1.2 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 Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind. Wir orientieren uns daher bei der Berichterstattung im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung sowie bei der strategischen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele an einer Auswahl aus den „Sparkassen-Indikatoren“. Diese wurden im Dezember 2013 offiziell vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt und sind angelehnt an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“ sowie an die „GRI-G4 Financial Services Sector Disclosures (GRI-G4 FS)“.

Inhaltlich orientieren sich die Sparkassen-Indikatoren zudem an den wesentlichen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesetzgeber, die in einem breiten Stakeholder-Verfahren entwickelt wurden. Für die vorliegende nichtfinanzielle Erklärung wurden diejenigen Indikatoren zugrunde gelegt, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Sie umfasst die nachfolgend genannten Sparkassen-Indikatoren:

### **Geschäftsmodell, übergreifende Konzepte und Due Diligence – Sparkassen-Indikatoren:**

H1 Öffentlicher/gesellschaftlicher Auftrag  
 H2 Organisationsprofil  
 H3 Verankerung von Nachhaltigkeit  
 H4 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit  
 H5 Nachhaltigkeitsstrategie  
 H8 Nachhaltigkeitsstandards  
*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-1 bis G4-9, G4-35 bis G4-37, G4-FS1, G4-FS2, G4-FS3, G4-FS11*

### **Umweltbelange – Sparkassen-Indikator:**

H6 Umweltbelange  
*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-EN1, G4-EN3, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN19, G4-EN23*

### **Arbeitnehmerbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H14 Beschäftigungspolitik  
 H15 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit  
 H16 Förderung von Diversität  
 H17 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
 H18 Gesundheitsförderung und -prävention  
 H19 Weiterbildung/lebenslanges Lernen  
*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-10, G4-HR3, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA6, G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA12, G4-LA13*

### **Sozialbelange – Sparkassen-Indikatoren:**

H20 Kommunikation mit Anspruchsgruppen  
 H21 Beitrag zum Gemeinwesen  
 P7 Finanzwirtschaftliche Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Privatpersonen  
 P8 Zugang zu Finanzdienstleistungen  
 P9 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen  
*GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-24, G4-25, G4-26, G4-27, G4-SO6, G4-EC1, G4-FS13, G4-FS14*

**Achtung von Menschenrechten – Sparkassen-Indikator:**

H8 Nachhaltigkeitsstandards

GRI-G4-Leistungsindikatoren: G4-FS1, G4-FS 2, G4-FS 3, G4-FS11

**Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Sparkassen-Indikator:**

H10 Compliance-Richtlinien

GRI-G4-Leistungsindikator: G4-SO4

**1.3 Berichtsperiode**

01.01.2017 - 31.12.2017

**1.4 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.

**1.5 Angaben zu externen Prüfungen**

Eine freiwillige externe Prüfung ist nicht vorgenommen worden. Der Verwaltungsrat der Sparkasse Paderborn-Detmold hat in seiner Sitzung am 30.05.2018 die "Nichtfinanzielle Erklärung 2017" gebilligt. Die "Nichtfinanzielle Erklärung 2017" wird mit dem Jahresabschluss 2017 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

**1.6 Kontakt**

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

## 2 Geschäftsmodell

### 2.1 Öffentlicher/gesetzlicher Auftrag

Die Sparkasse Paderborn-Detmold ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Sie wurde im Jahr 1786 von der Kommune Detmold als Gräflisch-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.

### 2.2 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, das Aufkommen neuer Anbieter mit eingeschränkter Produktpalette und in Teilen stark spezialisierten Vertriebswegen.

Die Breite des technischen Fortschritts bei teilweise fehlenden Standards erschwert Investitionsentscheidungen 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 bereit zu stellen 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.

## H2 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2017	Wert
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt	1.276
Anzahl Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten	1.112
Anzahl Auszubildende und Trainees	92
Anzahl Geschäftsstellen (personenbesetzt)	56
Anzahl SB-Filialen	21
Anzahl Kontoauszugsdrucker	49
Anzahl Kontoserviceterminals	89
Anzahl Geldausgabeautomaten	130
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	davon 49
Anzahl Privatgirokonten	280.096
Anzahl Firmenkonten	29.916
Bilanzsumme in €	6.795.335.467
Gesamteinlagen in €	5.179.389.580
Kreditvolumen in €	4.870.357.323
Eigenkapital in €	398.334.186

Position Eigenkapital: Eigenkapital laut Bilanz ohne Bilanzgewinn.

### Geschäftsbereiche

Vorstandsstab, Personal, Revision, Controlling und Finanzen

Firmenkunden, Treasury

Vertriebsmanagement, Mediale Kanäle, Private Banking, Privatkunden Paderborn, Privatkunden Detmold

Organisation, Marktfolge Aktiv, Marktfolge Passiv und Dienstleistungen

### Kunden

Die Kunden der Sparkasse Paderborn-Detmold setzen sich zusammen aus Privat- und Firmenkunden sowie öffentliche und institutionelle Partner.

### 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), 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 Vorstandes

Arnd Paas, Mitglied des Vorstandes

Hubert Böddeker, Mitglied des Vorstandes

Andreas Trotz, Mitglied des Vorstandes

---

**Träger**

---

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

---

**Geschäftsgebiet**

---

Die Geschäftstätigkeit der Sparkasse Paderborn-Detmold ist 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 eine dem gemeinen Nutzen dienende rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.

---

## 3 Übergreifende Konzepte und Due Diligence

### 3.1 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 eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung einer nachhaltigen Wirtschaft zu. Die Frage nach einem nachhaltigen Finanzsystem wurde 2017 im Rahmen verschiedener Initiativen in Deutschland und auf EU-Ebene diskutiert. Eine Stärkung des Markts für grüne Anleihen, die konsequente Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten und Finanzbildung wurden als wichtige Handlungsfelder identifiziert. Nachhaltigkeits- und Klimarisiken gerieten mit Blick auf die Finanzmarktstabilität zunehmend in den Fokus. So kündigte die Bundesbank im Oktober 2017 an, Klimarisiken im Kreditgeschäft im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion stärker zu berücksichtigen (z. B. physische Risiken durch Wetterextreme und Risiken aus dem Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-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 beispielsweise 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 der Risikokategorie „sonstige Risiken“ zugeordnet und damit als nicht 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.

### 3.2 Bekenntnis 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.

H3	Verankerung von Nachhaltigkeit	Status
	Bekanntnis des/der Vorstandsvorsitzenden	unterzeichnet
	Bekanntnis des Gesamtvorstands	unterzeichnet
	Bekanntnis des Verwaltungsrates	unterzeichnet

### 3.3 Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeit ist der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Paderborn-Detmold, die operative Steuerung liegt bei dem Bereich Vorstandsstab. Der Verwaltungsrat wird die nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen der Jahresabschlussbesprechung billigen.

H4	Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit	Funktion
	Gesamtverantwortung auf Vorstandsebene:	Vorsitzender des Vorstandes
	Operative Verantwortung:	Abteilungsleiter Unternehmenskommunikation

### 3.4 Nachhaltigkeitsstrategie

Die ganzheitliche Förderung von nachhaltiger Entwicklung haben wir im Rahmen der Geschäftsstrategie und darüber hinaus im Leitbild in unserer Sparkasse verankert. Generell leiten sich aus den strategischen Zielen die Vorgaben für die Planungen in den Geschäftsbereichen/-feldern ab. Im Rahmen des Strategieprozesses befassen wir uns unter anderem (u. a.) mit einer Umfeldanalyse zur Bestimmung unserer Situation. Hier werden u. a. verändertes Kundenverhalten und neue technische Entwicklungen sowie aktuelle Regulatorik betrachtet. So stellten wir fest, 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.

### 3.5 Nachhaltigkeitsziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in der Organisation und im Geschäftsbetrieb der Sparkasse Paderborn-Detmold implementiert. Strategisch ist das Thema im Leitbild fest verankert, operativ gibt es über die akzeptierten Inhalte des Leitbildes hinaus hierzu keine expliziten Regelungen. Aus diesem Grunde wurden keine konkreten Nachhaltigkeitsziele formuliert. In unserem Selbstverständnis sind wir per se eine nachhaltig agierende Sparkasse - dementsprechend haben wir die Nachhaltigkeit nicht weiter operativ verankert.

### 3.6 Prozesse

Im operativen Geschäft gibt es daher keine expliziten Anweisungen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit (siehe auch die Ausführungen in Absatz 3.5).

#### H5 Nachhaltigkeitsstrategie

Status der Implementierung von Nachhaltigkeit	Status
Verankerung von Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie	implementiert
Definition von konkreten Nachhaltigkeitszielen	in Planung
Prozess zur Maßnahmenentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit	nicht vorhanden
Jährliches Monitoring der Zielerreichung	nicht vorhanden
Nachhaltigkeits-Reporting nach den Sparkassen-Indikatoren	implementiert

### 3.7 Nachhaltigkeitsstandards

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 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.

## H8 Nachhaltigkeitsstandards

---

### Passivgeschäft

---

Wir bieten unseren Kunden verschiedene Anlageprodukte mit unterschiedlichen Nachhaltigkeitskriterien an, z. B. nachhaltige Fonds der Deka. Unsere Anlageberater beraten neutral und unterstützen unsere Kunden bei den für sie geeigneten Anlageentscheidungen.

---

### Aktivgeschäft

---

Die Gliederung der Kredite nach Branchen zeigt seit Jahren eine ausgewogene Struktur des Kreditportfolios der Sparkasse Paderborn-Detmold. Risikokonzentrationen in bestimmten Branchen sind nicht festzustellen. Vor diesem Hintergrund wird eine generell restriktive Kreditvergabepolitik für gefährdete Branchen nicht als sinnvoll angesehen. Vielmehr steht bei der Kreditvergabe die Bonitätsbeurteilung des einzelnen Kreditnehmers und nicht die Zuordnung zu einer bestimmten Branche im Vordergrund.

Bei der Entscheidung über neue Beteiligungen orientiert sich die Sparkasse an ihrem satzungsgemäßen Auftrag, die wirtschaftliche Entwicklung des Geschäftsgebietes zu unterstützen.

---

### Eigenanlage

---

Nachhaltige Anlagegrundsätze haben in unseren Eigenanlagen eine hohe Bedeutung. Die Anlage erfolgt planvoll in unterschiedliche Kapitalmarktprodukte/-märkte sowie Anlageklassen, in denen auch Unternehmen enthalten sein können, die sowohl nach nachhaltigen/ökologischen Aspekten agieren bzw. auch in Unternehmen mit anderen Schwerpunkten.

Im Jahr 2017 ließen wir zuletzt eine Analyse unserer Eigenanlagen durch eine imug-Nachhaltigkeitsanalyse (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 % unserer Eigenanlagen waren "akzeptabel", große Teile sogar mit überdurchschnittlichen Bewertungen.

---

### Einkauf und Beschaffung

---

Bei der Beauftragung von Dienstleistern bestätigen diese alle einschlägigen Regelungen einzuhalten. Dies geschieht nicht bei reiner Materialbeschaffung wie etwa bei Büromaterial. Bei der Papiernutzung wird beim zentralen Einkauf das FSC-Zertifikat des Papierherstellers genutzt bzw. beachtet.

---

## 4 Umweltbelange

### 4.1 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 maßgeblich zum Klimaschutz und zum Ausbau der erneuerbaren Energien in der Region bei. Im Geschäftsjahr 2017 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.

### 4.2 Umweltziele

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

### 4.3 Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

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 und digital abgelegt und verwaltet werden und auch die Kommunikation effizient und digital funktionieren kann. Ein konkretes Ziel ist es hier, den Druckoutput deutlich zu minimieren.

Zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung zählt 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 aktuell wird u. a. das Dach der Kundenhalle auch unter energetischen Aspekten saniert. Darüber hinaus wurde in der Filiale Elsen eine Wärme-Pumpen-Heizung mit Sole-Bohrung installiert.

Eine technisch unterstützte Aufbereitung von Umweltkennzahlen liegt aktuell noch nicht vor. Die Ermittlung wird zurzeit geprüft und soll verhältnismäßig sein. Für 2017 konnten die nachfolgenden Kennzahlen ermittelt werden.

Der Papierverbrauch im Berichtsjahr 2017 lag bei rund 90 Tonnen. Durchschnittlich verbraucht jeder Mitarbeiter der Sparkasse Paderborn-Detmold ca. 36 Seiten pro Tag. Das Druckvolumen insgesamt liegt bei 10.748.369 Seiten pro Jahr, davon 12,87 Prozent farbige Druckoutputs. Rund 508.821 Seiten werden ohne Inhalt ausgedruckt.

Für Dienstreisen wurden im Jahr 2017 insgesamt ca. 1.271.181 Kilometer durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Paderborn-Detmold zurückgelegt, sowohl mit dem dienstlichen oder privaten Pkw, als auch mit dem Flugzeug oder den öffentlichen Verkehrsmitteln. Dafür wurden insgesamt ca. 139 Tonnen Treibhausgase emittiert. Zudem fielen insgesamt in der Sparkasse Paderborn-Detmold ca. 133 Tonnen Abfall an.

#### 4.4 Unser Handlungsprogramm im Bereich Umwelt

Ziel	Umsetzungsmaßnahme	Zeitraum	Status
Ressourcenschonung	Flur- bzw. Etagendrucker	seit 2014 und folgende Jahre	umgesetzt
Ressourcenschonung	Neue Software für ein effektiveres Informations- und Wissensmanagement; hierdurch können u. a. umfangreiche schriftliche Dokumentationen vermieden werden.	06/2018 und folgende Jahre	in Arbeit

## 5 Arbeitnehmerbelange

### 5.1 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 Regulatorik 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 steigen, denn diese Regularien wirken teilweise direkt auf die Beratung. Die pflichtgemäße Aufgabenerledigung hat kapazitätserhöhende Wirkungen.

### 5.2 Beschäftigungspolitik

Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebten 2017 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 9 Prozent im Jahr 2017. 94,03 Prozent aller Auszubildenden haben wir im Berichtsjahr nach dem Abschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Paderborn-Detmold beträgt 19,3 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. 98,75 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 LPVG NW gewährleistet. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Paderborn-Detmold werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LPVG NW) 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 alle 3 Jahre 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 außerdem ein agiles Ideenmanagement im Rahmen des digitalen Intranets, zu dem jeder Beschäftigte Zugang hat. Ihren Beschäftigten bietet die Sparkasse Paderborn-Detmold qualitativ hochwertige Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen.

Die Sparkasse Paderborn-Detmold zählt laut Focus-Business zu den Top-Arbeitgebern in Deutschland. Das ist das Ergebnis eines Rankings, das Focus-Business in Zusammenarbeit mit Xing, dem führenden sozialen Netzwerk für berufliche Kontakte, und kununu.com, dem Arbeitgeberbewertungsportal für Angestellte, Auszubildende und Bewerber veröffentlicht hat. Nachdem die Sparkasse Paderborn-Detmold schon im Jahre 2016 unter den besten zehn der Banken-Branche platziert war, erreichte sie im aktuellen Ranking bundesweit den zweiten Platz.

H14 Beschäftigungspolitik	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte gesamt	1.276	542	734
Beschäftigte aus der Region	1.220	504	716
Führungskräfte aus der Region	109	86	23
Auszubildende	146	50	96
<i>Davon:</i> Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen	68	35	33
<i>Davon:</i> unbefristet übernommen	63	32	31
<i>Davon:</i> befristet übernommen	0	0	0

→ **19,3 Jahre** Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

→ **9 %** Ausbildungsquote

→ **94,03 %** Übernahmequote

Auszubildende zum 31.12.2016: 146 (davon abzüglich "Ausbildung im Berichtsjahr abgeschlossen": 68), abzüglich 4 Austritte während der Ausbildung, zzgl. 18 Auszubildende Ausbildungsbeginn 01.09.2017 - damit Auszubildende zum 31.12.2017: 92. Beschäftigte aus der Region: Region = Geschäftsgebiet zzgl. angrenzende Postleitzahlbereiche.

### 5.3 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

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.

H15 Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit	Anzahl	Männer	Frauen
Beschäftigte inkl. Auszubildenden	1.276	542	734
Gleichstellungsbeauftragte	1	0	1
Eingaben bei Gleichstellungsbeauftragten	0	0	0
Beschäftigte mit Tarifvertrag	1.260	526	734

→ **98,75 %** Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag

#### 5.4 Förderung von Diversität

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. 57,52 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Sparkasse hat für uns eine hohe Priorität.

#### 5.5 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 %
- Ausgewogene Besetzung der Führungspositionen in Bezug auf die Geschlechter
- Erhöhung des Anteils der Frauen in den Entgeltgruppen E9-E12 auf über 50 %
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Förderung von Teilzeitarbeit in Führungspositionen

H16	Förderung von Diversität	Anzahl gesamt	Geschlecht		Alter		
			männlich	weiblich	< 30 J	30-50 J	> 50 J
	<b>Führungsebene</b>						
	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.
	Personalrat	2	1	1	0	1	1
	<b>Zusammensetzung der Kontrollorgane</b>						
	Verwaltungsrat	40	36	4	0	8	32
	Zweckverband	80	59	21	n. e.	n. e.	n. e.

- 21,10 % Weibliche Führungskräfte
- 10 % Weibliche Verwaltungsratsmitglieder
- 26,25 % 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.

## 5.6 Förderung der Vereinbarkeit von 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 Gleitzeit 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.

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 Homeoffice.

35,32 Prozent unserer Mitarbeiter nutzen unsere familienfreundlichen Teilzeitangebote, davon sind 374 Frauen und 29 Männer.

Wir sind als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet worden als:

- Familienfreundliches Unternehmen durch den Kreis Paderborn

H17	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Anzahl	Männer	Frauen
	Beschäftigte gesamt	1.276	542	734
	<i>Davon:</i> Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	403	29	374
	Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	68	0	68
<b>Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>				
	Variable/flexible Arbeitszeit, Teilzeit (ohne Grenzen)			
	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 Pecon/Intakt			
	Kontaktpflege während Elternzeit, umfangreiche Sozialleistungen, Tag der offenen Tür			
	Kinderbetreuung bei betrieblicher Veranstaltung mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber			

## 5.7 Gesundheitsförderung und -prävention

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 Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen (PECON Gesundheitsservice).

Weitere Fortbildungen zu Gesundheitsthemen und Prävention sind das Massageangebot (laufend), die Möglichkeit der Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung mit augenärztlicher Untersuchung und Beratung zum persönlichen Arbeitsplatz. Es werden regelmäßig interne Aktionen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit physiotherapeutischen und ökotrophologischen Angeboten sowie diversen fachärztlich betreuten Check-ups veranstaltet (Gesundheitswoche). Der Zuschuss zur Fitnessstudio-Mitgliedschaft beträgt jeweils jährlich 150,00 Euro pro Person. Ein wesentliches Schwerpunktthema im Berichtsjahr 2017 war die Gesundheitswoche mit diversen Untersuchungsangeboten und die Einführung der digitalen Präventions-App BodyLabs mit Laboruntersuchungen und nachfolgender Begleitung der 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 5,53 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 Mitarbeiter für Gesundheitsthemen im beruflichen und privaten Umfeld, außerdem die Steigerung der Mitarbeitermotivation und der Produktivität und die Erhöhung der Gesundheitsquote.

H18 Gesundheitsförderung und -prävention		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	25 Sparten	613 Mitglieder
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung		1276	1276
Kantine mit biologischem und vegetarischem Angebot		2	ca. 200 Gesamtessen pro Tag

→ 5,53 % Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote

Fortbildungen zu Gesundheitsthemen und -prävention	Anzahl	Teilnehmer	Fördervolumen in €
Zuschuss zur Fitnessstudio-Mitgliedschaft	1 x pro Jahr	217	ca. 30.000,-
Gesundheitswoche	4 Tage pro Jahr	403	ca. 20.000,-
Digitale Präventions-App	14 Untersuchungstage, Betreuung laufend	395	ca. 25.000,-
Psychologischer Dienst/Hotline für Mitarbeiter	laufend	k. A.	ca. 12.000,-
Blutspende, Gripeschutzimpfung	6	100	0,-

### 5.8 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 2017 mehr als 844.700 Euro investiert. Dieser Betrag beinhaltet die direkten Fortbildungskosten (ohne Berücksichtigung z. B. der Gehaltsfortzahlung oder der Kosten für die Arbeitsplatzvertretung). Im Durchschnitt nutzen unsere Mitarbeiter 5,77 Weiterbildungstage im Jahr. Wir legen Wert auf gut ausgebildete 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 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 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 Abschluss zum Dipl.-Sparkassenbetriebswirt.

Studieninteressierten 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 für obere Führungsaufgaben qualifiziert.

H19	Weiterbildung/lebenslanges Lernen	Anzahl gesamt	Alter		
			< 30 J	30-50 J	> 50 J
	Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	927	308	385	234
	Personentage für Fortbildung	6.827	4.159	2.029	637
	Teilnehmende an Stipendiatenprogrammen (intern)	2	2	0	0

#### Art der Weiterbildungsangebote der Sparkasse

Betriebswirt
Fachwirt
Diplomierter Betriebswirt/Master
Fachseminare für Spezialqualifikationen und Ausbildung der Ausbildung (AdA)
Bachelor

Ausgaben für Fort- und Weiterbildung insgesamt: **844.719,11 Euro**

Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/-in: **5,77 Tage**

#### 5.9 Unser 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 (siehe auch Abschnitt 5.7).

## 6 Sozialbelange

### 6.1 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.

### 6.2 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 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 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.

### 6.3 Unsere Anspruchsgruppen

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

**H20 Kommunikation mit Anspruchsgruppen**

Angesprochene Zielgruppe/Anspruchsgruppe	Anzahl der Dialoge	Art des Dialogs	Anzahl Teilnehmende	Wesentliche Themen/Inhalte	Ergebnisse
Kunden	383.326	alle Kontakte zu Privat- und Firmenkunden: Finanzplanungsgespräche, Beratungsgespräche, persönliche Servicekontakte	183.767 Personen	Altersvorsorge, Baufinanzierungen, Finanzplanungen, Versicherungen, Vermögensbildung/-optimierung, Wertpapiere 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.)
Breite Öffentlichkeit/Bürger	s. u.				
Meinungsbildner	s. u.				
Lokale Institutionen (Wirtschaft, Kammern, Behörden)	s. u.				
Zivilgesellschaftliche Akteure/Nichtregierungsorganisationen	s. u.				
Kunden	52	Div. Kundenveranstaltungen	n. e.		Diskussion und informeller Austausch mit den Kunden durch z. B. Vorstand, um Rückmeldungen über Erfahrungen mit der Sparkasse zu erhalten
Träger im erweiterten Sinne: Verwaltungsrat, Zweckverbandsversammlung, kommunalpolitische Entscheider	9	7 Verwaltungsrats-sitzungen, 2 Verbandsversammlungen des Sparkassen-Zweckverbandes	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

Weil die Kommunikation hier nur anlassbezogen erfolgt, werden Daten zu Dialogen mit breiter Öffentlichkeit/Bürgern, Meinungsbildnern, lokalen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteuren/Nichtregierungsorganisationen nicht nachgehalten.

**6.4 Beitrag zum Gemeinwesen**

Die Sparkasse Paderborn-Detmold bietet maximale Transparenz über die geleisteten Spenden und Empfänger. Dies ist über einen Spendenbericht auf der Homepage 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 2017 eine Wertschöpfung von 145,5 Mio. Euro in unserem Geschäftsgebiet realisiert.

Wir nehmen unseren öffentlichen Auftrag gerne wahr und haben für gesellschaftliche Aufgaben und Anliegen rund 1,04 Mio. Euro im Geschäftsjahr 2017 zur Verfügung gestellt. Diese Fördersumme setzt sich zusammen aus 764.975 Euro Fördermitteln für Projekte im Bereich Soziales/Bildung, Kultur, Umwelt, Sport, Infrastruktur und Wirtschaftsförderung, Wissenschaft und Forschung sowie sonstige Projekte. Hinzu kommen 277.000 Euro aus den vier Stiftungen der Sparkasse Paderborn-Detmold.

H21 Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €
Ertragsabhängige Steuerzahlungen	21.891.000
Personalaufwand	77.690.000
Spenden, Sponsoring, Zweckerträge	1.042.000
Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	36.860.000
Ausschüttungen an Träger	8.000.000
<b>Gesamt</b>	<b>145.483.000</b>

## 6.5 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 ermöglichen wir es jedem Verbraucher unabhängig von seiner persönlichen Situation, Einkommen, Alter oder Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen.

Von 280.096 Privatgirokonten wurden im Berichtsjahr 256 als Basiskonten und 12.234 Guthabenkonten bei der Sparkasse Paderborn-Detmold geführt. 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.

## 6.6 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 77 Standorten stehen modernste Geräte zur Verfügung: 130 Geldautomaten, 49 Einzahlungs- und Auszahlungsautomaten sowie 138 weitere SB-Geräte. Zudem bieten wir mit unserem Kunden-Service-Center direkte Unterstützung für unsere Kunden per Telefon, Chat oder auch die zur Jahresmitte 2018 geplante Video-Beratung. 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, 125.413 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.

P8	Zugang zu Finanzdienstleistungen	Anzahl
	Geschäftsstellen (personenbesetzt)	56
	SB-Filialen	21
	SB-Geräte (Kontoauszugsdrucker, Kontoserviceterminals)	138
	Geldausgabeautomaten	130
	<i>Davon:</i> Ein- und Auszahlautomaten	49
	Nutzer Online-/Mobile Banking	125.413
	Nutzer der Sparkassen-App	40.466

## 6.7 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 bauen wir daher auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. 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 Mitarbeiter zu unseren Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden.

Insgesamt verfügen nahezu alle unserer 56 personenbesetzten Filialen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer.

Das Online-Banking 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 Online-Bankings getestet und bewertet.

### P9 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Barrierefreiheit in der Sparkasse	Anzahl
Filialen mit barrierefreiem Zugang	56
Geldautomaten mit akustischen und tastbaren Hilfen	130
Geldautomaten mit tastbaren Hilfen	130
Unterfahrbare Geldautomaten	39
<b>Weitere Angebote</b>	
Online-Banking in Englisch	
Barrierefreies Online-Banking/Internetauftritt	
Digitales Beratungs-Center inkl. Service Line	
Ausstattung der Tiefgaragen (Detmold und Paderborn) mit elektrischen Türöffnern und Fahrstühlen	
Bargeld-Bring-Service	

## 7 Achtung von Menschenrechten

### 7.1 Bewertung von Risiken im Bereich Achtung von Menschenrechten

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.

### 7.2 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 durch 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.

## 8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### 8.1 Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Zur Vorbeugung von Risiken beachtet die Sparkasse Paderborn-Detmold jegliche gesetzlichen Pflichten. Dies betrifft die Klärung von Mittelherkünften und Identitäten ebenso wie verschärfte Sorgfaltspflichten, die berücksichtigt werden. Erhöhte Korruptionsrisiken sind nicht bekannt.

### 8.2 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, zuständig für Compliance und Geldwäsche, verantwortlich. Der Compliance-Beauftragte sowie auch die betriebsinterne Revision sind unabhängig vom operativen Geschäft; sie 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. Das Referat stellt 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.

Das Referat Beauftragtenwesen identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben von diesem geprüft. Hierzu gehört insbesondere die Einhaltung unseres Verhaltenskodex, der die Basis unserer Compliance-Grundsätze bildet, und der allgemeinen Geschäftsanweisung. Weiter unterstützt und berät das Referat Beauftragtenwesen den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Das Referat Bauauftragtenwesen erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht 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 Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle 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). Die Prüfstelle des SVWL prüft jährlich die Tätigkeit des Referates mit zwei Pflichtprüfungen.

H10	Compliance-Richtlinien	Status
	Compliance-Beauftragter	vorhanden
	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 292929

E-Mail: [info@sparkasse-pd.de](mailto:info@sparkasse-pd.de)

[www.sparkasse-paderborn-detmold.de](http://www.sparkasse-paderborn-detmold.de)

Erstellt mit dem **kap N Publisher**©

[www.kap-n.de](http://www.kap-n.de)