

**Nichtfinanzieller Bericht
Nachhaltigkeitsbericht
der Sparkasse Arnsberg-Sundern**

Berichtsjahr 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Berichtsparemeter	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Allgemeine Informationen	3
2	Geschäftspolitik	4
2.1	Öffentlicher Auftrag	4
2.2	Wertschöpfung und Lieferkette	4
2.3	Organisationsprofil	5
2.4	Grundsätze der Unternehmensführung	6
2.5	Kundenberatung und Beschwerdemanagement	9
2.6	Verhaltensstandards für Mitarbeitende	10
3	Sozialbelange	12
3.1	Bewertung von Risiken und Chancen für das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie im Bereich Sozialbelange	12
3.2	Gute Arbeitsbedingungen für die eigenen Beschäftigten	12
3.3	Finanzielle Grundversorgung und verantwortungsvolles Produktangebot	12
3.4	Gewinnverwendung und gesellschaftliche Initiativen für nachhaltige Infrastrukturen und regionale Gemeinschaften	13
3.5	Zugänge zu Finanzdienstleistungen	13
3.6	Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	15
4	Nachhaltigkeitsmanagement und Due Diligence	16
4.1	Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele	16
5	Umweltbelange	19
5.1	Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung	19
6	Arbeitnehmerbelange	20
6.1	Bewertung von Risiken im Hinblick auf eigene Beschäftigte	20
6.2	Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit	21
6.3	Beruf und Familie	24
6.4	Gesundheit	25
6.5	Weiterbildung/lebenslanges Lernen	27
7	Achtung der Menschenrechte	29
7.1	Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte	29
7.2	Achtung der Menschenrechte	29
7.3	Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten	30
7.4	Beschwerde- und Meldemöglichkeiten, Sensibilisierung	31
8	Corporate Governance	32
8.1	Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung	32
8.2	Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	32
8.3	Politische Interessenvertretung	34
8.4	Steuern	34

1 Berichtparameter

1.1 Einleitung

Der Nachhaltigkeitsbericht dient zur Übersicht der Nachhaltigkeitsthemen in der Sparkasse Arnsberg-Sundern. Der Bericht wird dem Verwaltungsrat zur Kenntnisnahme gegeben. Die hier aufgeführten Daten sind zum 31.12.2022 erhoben worden.

Allgemeine Informationen

Unternehmensdaten

Sparkasse Arnsberg-Sundern
Hauptstraße 10-12
59755 Arnsberg
02932 910-0
info@spk-as.de
<https://www.sparkasse-arnsberg-sundern.de>

Nutzung von Rahmenwerken

Da die Sparkasse Arnsberg-Sundern durchschnittlich unter 250 Mitarbeitende beschäftigt, unterliegen wir noch nicht der Berichtspflicht, jedoch orientieren wir uns bei der nichtfinanziellen Berichterstattung am Berichtsstandard der Sparkassen-Finanzgruppe (Easy Bericht), 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.

Der Sparkassen-Standard wird kontinuierlich gemäß den regulatorischen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen aktualisiert und an neue Anforderungen angepasst.

Berichtsperiode

Die Berichterstattung erfolgt einmal jährlich für das Geschäftsjahr und wird im Zusammenhang mit dem Lagebericht erstellt.

Berichtszeitraum des vorliegenden Berichts: 1. Januar bis 31. Dezember 2022

Berichtsinhalte

Der Bericht dient zur Übersicht der Nachhaltigkeitsthemen in der Sparkasse Arnsberg-Sundern. Der Vorstandsbeschluss 200 / 2021 Nachhaltigkeit ist Grundlage dieses Berichtes.

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht kommen wir den Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung nach. Der Vorstand wird im Rahmen der turnusmäßigen Vorstandssitzungen unterrichtet.

Einbindung Verwaltungsrat

Der Bericht wird dem Verwaltungsrat zur Kenntnisnahme vorgelegt.

2 Geschäftspolitik

2.1 Öffentlicher Auftrag

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Sie wurde 1837 gegründet, um im Gebiet ihres kommunalen Trägers die kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung, der mittelständischen Wirtschaft und der öffentlichen Hand zu sichern sowie 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 umfasst unter anderem:

- die Gelegenheit zur sicheren Geldanlage zu geben,
- den Zugang zum bargeldlosen Zahlungsverkehr zu ermöglichen, insbesondere auch wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreisen,
- die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu gewährleisten,
- die örtliche Kreditversorgung unter besonderer Berücksichtigung des Mittelstands sicherzustellen sowie
- den kommunalen Kreditbedarf zu erfüllen.

Der öffentliche Auftrag bildet ab, was Sparkassen besonders macht: Sie sind für alle da. Ihre Aufgabe ist es, Menschen aller Bevölkerungsschichten bei einem wirtschaftlich selbstbestimmten Leben zu unterstützen. Sparkassen stehen für finanzielle und damit gesellschaftliche Teilhabe. Der öffentliche Auftrag ist Grundlage und Richtschnur für unser Handeln.

Aufgrund unseres öffentlichen Auftrags und der damit verbundenen Gemeinwohlorientierung ist unser Geschäftsmodell nicht darauf ausgerichtet, maximale Profite zu erwirtschaften. Vielmehr geht es darum, dauerhaft den uns obliegenden öffentlichen Auftrag zu erfüllen. Zudem kommen die von uns erzielten Gewinne – soweit sie nicht zur Stärkung des Eigenkapitals benötigt werden – der Allgemeinheit zugute.

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 und dienen so dem Gemeinwohl.

Wir verfolgen eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Wir refinanzieren uns hauptsächlich über unsere Einlagen. Wir kennen unsere Kundinnen und Kunden persönlich und betreuen sie langfristig. Deshalb finanzieren wir Investitionen mit Maß und Weitblick. Unsere geschäftspolitischen Ziele machen wir transparent.

2.2 Wertschöpfung und Lieferkette

Wir verwenden die Einlagen unserer Kundinnen und Kunden vorrangig 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 alle Bürgerinnen und Bürger bereit und geben Kleinkredite zu fairen und verlässlichen Konditionen.

Als regional tätige Sparkasse sind wir Mitglied im Sparkassenverband Westfalen-Lippe und auch Teil der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe wirken in einem starken Verbund zusammen und sind arbeitsteilig spezialisiert. Sie agieren als selbstständige Institute, vernetzen aber gleichzeitig ihre Leistungs- und Produktangebote. Neben den Sparkassen gehören zum Verbund Landesbanken und die DekaBank, die Landesbausparkassen, die öffentlichen Versicherer, die regionalen Sparkassen- und Giroverbände, der DSGV, Leasing-, Factoring-, Kapitalbeteiligungsgesellschaften sowie Service- und Dienstleistungsunternehmen, zum Beispiel in den Bereichen IT, Wertpapierabwicklung, Zahlungsverkehr und Verlagswesen.

Als regional tätige Sparkasse bieten wir unseren Kundinnen und Kunden in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern eine umfassende Palette an Finanzprodukten und Finanzdienstleistungen an. Unsere wesentlichen Ertragsquellen sind Zinserträge sowie Erträge aus dem Provisionsgeschäft.

2.3 Organisationsprofil

Wesentliche Daten per 31.12.2022

	Wert	Vorjahr
Anzahl Beschäftigte in Personeneinheiten gesamt ohne Auszubildende (im Jahresdurchschnitt)	185	190
Anzahl Beschäftigte in Mitarbeiterkapazitäten gesamt ohne Auszubildende (im Jahresdurchschnitt)	153,97	158,30
Anzahl Auszubildende und Trainees in Personeneinheiten (im Jahresdurchschnitt)	9	10
Anzahl Filialen (personenbesetzt)	6	6
Anzahl SB-Filialen	5	12
Anzahl fahrbare Filialen	0	0
Anzahl SB-Geräte (Bankautomaten)	11	14
Anzahl Geldausgabeautomaten	5	19
Anzahl Kontoauszugsdrucker (reine KAD-Funktion)	8	16
Anzahl Ein- und Auszahlautomaten	13	9
Anzahl Privatgirokonten	45.199	44.522
Bilanzsumme in T€	1.573.679	1.535.884
Gesamteinlagen in T€	1.427.740	1.395.792
Kreditvolumen in T€	1.198.886	1.091.221
Eigenkapital in T€	120.573	117.003

Vorstand

Der Vorstand besteht aus 2 Mitgliedern.
Ernst-Michael Sittig – Vorstandsvorsitzender
Jürgen Schwanitz – Vorstandsmitglied

Ab 01.04.2023
Der Vorstand besteht aus 2 Mitgliedern.
Jürgen Schwanitz – Vorstandsvorsitzender
Nicole La Noutelle – Vorstandsmitglied

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat besteht aus
a) dem vorsitzenden Mitglied,
b) 9 weiteren sachkundigen Mitgliedern und
c) 2 Dienstkräften der Sparkasse.

Jochem Hunecke – Vorsitzendes Mitglied
Bremke, Andreas – Mitglied
Breuner, Tim – Mitglied
Brüne, Heinz Michael – Mitglied
Lange, Stefan – Mitglied
Posta, Andreas – Mitglied
Stechele, Michael – Mitglied
Verspohl, Verena – Mitglied
Wagner, Daniel – Mitglied
Webers, Dr. Gerhard – Mitglied
Bertelsmann, Fabian – Mitglied
Köhler, Manuel – Mitglied

Träger

Träger der Sparkasse ist der Sparkassenzweckverband Arnsberg-Sundern.

Rechtsform

Anstalt des öffentlichen Rechts

Mitgliedschaften in Verbänden und Institutionen

Die Sparkasse ist Mitglied des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe.

Geschäftsgebiet und wichtige Märkte

Gebiet nach § 3 Abs. 1 a) SpKG ist das Gebiet des Trägers und des Hochsauerlandkreises sowie der angrenzenden Kreise Soest, Olpe, Märkischer Kreis und Unna.

Wesentliche Märkte sind:

Das Kernbankgeschäft besteht aus der Versorgung der Kunden mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen und deren Abwicklung. Hierzu zählen das Kredit- und Einlagengeschäft, das Wertpapier- und Depotgeschäft sowie der Giro- und Zahlungsverkehr. Des Weiteren gehört zum Kernbankgeschäft die Nutzung der Informationstechnologie, die zur Durchführung der genannten Geschäfte erforderlich ist.

Geschäftsbereiche

Dem Vorstandsvorsitzenden ist der Bereich Markt mit den Abteilungen FinanzCenter, Privatkunden und Unternehmensentwicklung zugeordnet. Dem Vorstandsmitglied ist der Bereich Marktfolge mit den Abteilungen Interne Revision, Organisation, Marktfolge, Unternehmenssteuerung zugeordnet.

Ab dem 01.04.2023:

Der Vorstandsvorsitzende verantwortet den Bereich Marktfolge mit den Abteilungen Interne Revision, Organisation und Personal, Marktfolge, Unternehmenssteuerung.

Das Vorstandsmitglied verantwortet den Bereich Markt mit den Abteilungen FinanzCenter, Privatkunden und Private Banking.

Wichtige Produkte und Dienstleistungen

Kredite und Finanzierungen sowie Passiv-, Wertpapier- Dienstleistungs- oder Vermittlungsgeschäfte für alle Privat-, Gewerbe- und Firmenkunden.

Wichtige Kundengruppen

Privat-, Gewerbe- und Firmenkunden sowie die Kommunen

2.4 Grundsätze der Unternehmensführung

Bericht zur Unternehmensführung

1. Grundlagen der Unternehmensführung

- Die Sparkasse ist eine rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts, die von ihrem kommunalen Träger zur Erfüllung bestimmter öffentlicher Aufgaben errichtet wurde.
- Die Sparkasse hat als Kreditinstitut umfangreiche rechtliche Anforderungen einzuhalten, die spezialgesetzlich fixiert sind. Neben den Regelungen, denen alle Kreditinstitute unterworfen sind (Gesetz über das Kreditwesen (KWG), Gesetz über den Wertpapierhandel (WpHG), Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (Geldwäschegesetz, GwG), etc.), gelten für uns als öffentlich-rechtliches Institut zusätzlich besondere sparkassenrechtliche Bestimmungen wie das Sparkassengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und die Satzung für die Sparkasse Arnsberg-Sundern. Darin sind unter anderem unsere Rechtsform, unsere Aufgaben und die Verfassung der Sparkasse einschließlich zentraler Aspekte der Unternehmensführung (Corporate Governance) festgeschrieben.

- Die Sparkasse unterliegt wie jedes andere Kreditinstitut der Aufsicht der BaFin und der Bundesbank. Darüber hinaus unterliegt die Sparkasse nach dem Sparkassengesetz der Rechtsaufsicht durch das Land Nordrhein-Westfalen.
- 2. „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ in der Sparkasse**
- Die Unternehmensführung in der Sparkasse orientiert sich an den folgenden Grundsätzen:
- a) Öffentlich-rechtliche Sparkassen haben den öffentlichen Auftrag, im Gebiet ihres kommunalen Trägers eine angemessene Versorgung aller Bevölkerungskreise, der Unternehmen und der öffentlichen Hand mit geld- und kreditwirtschaftlichen Leistungen sicherzustellen. Hierzu zählt unter anderem:
 - die Gelegenheit zur sicheren Geldanlage zu geben,
 - allen den Zugang zum bargeldlosen Zahlungsverkehr zu ermöglichen, insbesondere auch wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreisen,
 - die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen zu gewährleisten,
 - die örtliche Kreditversorgung unter besonderer Berücksichtigung des Mittelstands sicherzustellen sowie
 - den kommunalen Kreditbedarf zu erfüllen.
 - b) Dieser im Landes-Sparkassengesetz niedergelegte öffentliche Auftrag bildet ab, was Sparkassen besonders macht: Sie sind für alle da. Ihre Aufgabe ist es, Menschen aller Bevölkerungsschichten bei einem wirtschaftlich selbstbestimmten Leben zu unterstützen. Sparkassen stehen für finanzielle und damit gesellschaftliche Teilhabe. Der öffentliche Auftrag ist Grundlage und Richtschnur für ihr Handeln.
 - c) Aufgrund ihres öffentlichen Auftrags und der damit verbundenen Gemeinwohlorientierung ist das Geschäftsmodell öffentlich-rechtlicher Sparkassen nicht darauf ausgerichtet, maximale Profite zu erwirtschaften. Vielmehr geht es darum, dauerhaft den ihnen obliegenden öffentlichen Auftrag zu erfüllen. Zudem kommen die von öffentlich-rechtlichen Sparkassen erzielten Gewinne – soweit sie nicht zur Stärkung des Eigenkapitals benötigt werden – der Allgemeinheit zugute.
 - d) Die Sparkasse ist aufgrund der sparkassenrechtlichen Regelungen, die eine Reihe besonders risikobehafteter Geschäfte ausschließt oder Restriktionen unterwirft, zu einer umsichtigen und soliden Geschäftspolitik verpflichtet.
- 3. Führungsstruktur in der Sparkasse**
- Die Organe der Sparkasse sind der Verwaltungsrat und der Vorstand.
 - Der Verwaltungsrat bestimmt insbesondere die Richtlinien der Geschäftspolitik und überwacht die Geschäftsführung durch den Vorstand. Ferner beschließt der Verwaltungsrat unter anderem über die Bestellung der Mitglieder des Vorstands.
 - Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung. Er vertritt die Sparkasse gerichtlich und außergerichtlich. Bestimmte Geschäfte bedürfen aber der Zustimmung des Verwaltungsrates (z.B. Die Ausgabe von Genussrechten, die Eingehung nachrangiger Verbindlichkeiten sowie die Aufnahme von Vermögenseinlagen stiller Gesellschafter und sonstiger haftender Eigenmittel bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates.)
 - Zur Vermeidung von Interessenkollisionen bestimmen das Gesetz über das Kreditwesen (KWG) und das Landes-Sparkassengesetz, wer den Organen der Sparkasse nicht angehören darf.

Vergütung

Die Sparkasse stellt im Rahmen ihrer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Vergütung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein nachhaltiges, verantwortungs- und risikobewusstes Wirtschaften zur langfristigen Sicherung des gemeinwohlfördernden Sparkassengeschäfts ausgerichtet ist. Zudem stellt die Sparkasse sicher, dass die Leistung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit ihrer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzinstrument zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden weniger entspricht.

Die Vergütungsstruktur richtet sich nach dem Tarifvertrag, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern ist als kleines und nicht komplexes Institut im Sinne des Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 CRR einzustufen. Sie ist nicht börsennotiert und fällt somit nicht in den Anwendungsbereich des Art. 433b Abs. 1 CRR. Daher besteht keine Offenlegungspflicht gemäß Art. 450 CRR. Da der Anwendungsbereich des Art. 433b Abs. 2 CRR eröffnet ist, besteht ebenfalls keine Offenlegungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 der Institutsvergütungsverordnung.

Diversitätsrichtlinie für den Vorstand

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

Die Sparkasse hat am 04.10.2021 eine Diversitätsrichtlinie für den Vorstand der Sparkasse Arnsberg-Sundern verabschiedet und darin die nachfolgenden Zielsetzungen definiert.

Die Sparkasse strebt Diversität im Hinblick auf Bildungshintergrund, Herkunft, Geschlecht und Alter im Vorstand an. Durch die individuelle Gestaltung des Auswahlprozesses bei vakanter Position sowie Beachtung der Vielfalt von fachlichen und persönlichen Qualitäten sowie Kompetenzen und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, soll bis spätestens 2035 mindestens eine Frau unter den Vorstandsmitgliedern einschließlich den Verhinderungsvertreterinnen und -vertretern in der Sparkasse sein.

Der Anteil von Frauen im Vorstand der Sparkasse beträgt zurzeit null Prozent, was ab dem 01.04.2023 auf fünfzig Prozent erhöht wird, damit haben wir das festgelegte Ziel bis 2035 bereits erreicht.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit und angemessene Einbindung der Geschäftsleitung

Gesamtverantwortlich für die Steuerung von Nachhaltigkeit ist der Vorstand der Sparkasse Arnsberg-Sundern.

Die fachliche Koordination und operative Umsetzung ist in der Abteilung Unternehmensentwicklung angesiedelt, in der auch die Funktion des Nachhaltigkeitsbeauftragten eingerichtet ist. Dieser erstellt einmal pro Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht und berichtet an den Vorstand. Ab dem 01.05.2023 wird die fachliche Koordination und operative Umsetzung im Bereich Vorstandsstab angesiedelt sein.

Der Verwaltungsrat wird im Rahmen der turnusgemäßen Sitzungen über den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht unterrichtet. Er nimmt dabei den nichtfinanziellen Bericht zur Kenntnis.

2.5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Qualitätsstandards für Kunden und Verbraucher

In 4 BeratungsCentern und 2 Geschäftsstellen in unserem Geschäftsgebiet bieten wir unseren Kundinnen und Kunden qualifizierte Beratung in allen Finanzfragen an. Qualität ist unser oberstes Unternehmensziel in der Kundenberatung. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden durch unsere Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen.

Grundlage für unser Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir betreuen unsere Kundinnen und Kunden kontinuierlich und bedarfsorientiert. Unser ganzheitlicher Beratungsansatz ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu unterstützen. Dabei erfasst die Beraterin bzw. der Berater die Lebens- und Finanzsituation, die persönlichen Ziele und bei Bedarf die Risikoneigung sowie die Erfahrungen und Kenntnisse der Kundin bzw. des Kunden.

Unser Qualitätsversprechen

1. Wir betreuen unsere Kundinnen und Kunden kontinuierlich und bedarfsorientiert.
2. Wir stellen die Ziele und Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt unserer Beratung.
3. Wir beraten unsere Kundinnen und Kunden kompetent und bieten hochwertige Produkte zu fairen Konditionen.
4. Wir sind überall und immer für unsere Kundinnen und Kunden erreichbar.
5. Wir sind freundlich, professionell und sprechen so mit unseren Kundinnen und Kunden, dass sie uns verstehen.
6. Wir bearbeiten die Wünsche unserer Kundinnen und Kunden zügig und sorgfältig.
7. Die Meinung unserer Kundinnen und Kunden sind uns wichtig.

Kundenzufriedenheit als Orientierungsmaßstab

Aufgrund unseres öffentlichen Auftrags sind die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region sowie die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden zentrale Anliegen der Sparkasse. Zufriedene Kundinnen und Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter und sind ein wesentlicher Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg unserer Sparkasse. Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben haben wir zuletzt durch Kundenzufriedenheitsbefragungen bei Privatkundinnen und -kunden im Jahr 2022 überprüft. Diese Befragung wurde zum letzten Mal mittels Standardbefragung der Sparkassen-Finanzgruppe erhoben. Die Ergebnisse sind der strategischen Perspektive Kunde zu entnehmen.

Unsere Sparkasse orientiert sich an der Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Wir verzichten grundsätzlich auf Produktabsatzziele, da der reine Produktverkauf bei uns nicht im Vordergrund steht. Bei der Umsetzung unserer Qualitätsvorgaben setzen wir auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten und die Unterstützung durch die Führungskräfte.

Kennzahlen: H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Beratungen nach Sparkassen-Finanzkonzept	Anzahl
Beratungen nach Sparkassen-Finanzkonzept gesamt	2.856

Impuls- und Beschwerdemanagement

Auch Kundenimpulse und -beschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Wir haben eine Beschwerdestelle eingerichtet und Maßnahmen zum Beschwerdemanagement vorgesehen. Ziel unseres Beschwerdemanagements ist es, die angemessene und zeitnahe Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um wiederkehrende Fehler oder Probleme zu beheben. Damit wollen wir dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung sicherstellen. Auf unserer Website sind die Beschwerdemanagement-Grundsätze der Sparkasse veröffentlicht. Darin geben wir auch einen Überblick zu dem Prozess der Bearbeitung von Beschwerden.

Im vergangenen Jahr wurden 428 Impulse im Impulsmanagement registriert. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine Verringerung von 354 Impulsen & ca. 45,3 Prozent, was im Zusammenhang mit dem Rückgang von Impulsen aufgrund des BGH-Urteil vom 27.04.2021 zum AGB-Änderungsmechanismus (Anzahl 169 zu 555 im Vorjahr) steht.

Das Fazit aus der Impulsanalyse ergab, dass außer den bereits identifizierten Risiken aus den Themen „AGB-Änderungsmechanismus“ und „Zinsanpassung Sparverträge“ aus den Impulsen keine weiteren operationellen Risiken erkannt wurden. Weitere Besonderheiten waren nicht zu verzeichnen.

Kennzahlen: H5 Kundenberatung und Beschwerdemanagement

Beschwerdemanagement	Anzahl
Erfasste Kundenbeschwerden gesamt	428

Schlichtungsverfahren

Kundinnen und Kunden, die in einem Konflikt mit der Sparkasse keine für sie zufriedenstellende Lösung erreichen konnten, haben die Möglichkeit, sich an die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle zu wenden. Zuständige Verbraucherschlichtungsstelle für unsere Sparkasse ist die Schlichtungsstelle beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV). Ihr Ziel ist die außergerichtliche und somit kostengünstige und schnelle Streitbeilegung zwischen Kundin bzw. Kunde und Sparkasse. Das Schlichtungsverfahren wird von einer Schlichterin bzw. einem Schlichter, der sogenannten Ombudsfrau bzw. dem Ombudsmann, durchgeführt. Die Ombudsfrauen bzw. Ombudsmänner müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Ombudsfrauen bzw. Ombudsmänner werden – nach vorheriger Beteiligung des Bundesamtes für Justiz und des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e. V. – durch die Verbandsleitung des DSGV für die Dauer von drei Jahren bestellt. Sie dürfen in den letzten drei Jahren vor ihrer Bestellung nicht beim DSGV, einem Regionalverband der Sparkassen-Finanzgruppe oder einem Institut der Sparkassen-Finanzgruppe tätig gewesen sein.

2.6 Verhaltensstandards für Mitarbeitende

Rechtlicher Rahmen

Die gesellschaftlichen und politischen Anforderungen an Finanzinstitute in Bezug auf Transparenz und Mitwirkung bei der Verhinderung von Geldwäsche und Korruption haben sich in den letzten Jahren weiter erhöht. Sie führen auch zu strikteren regulatorischen Vorgaben, in deren Mittelpunkt neben der effizienten Überwachung aller Finanztransaktionen und Intensivierung des internen Risikomanagements auch der kontinuierliche Dialog mit und zwischen den verschiedenen Interessengruppen (Aufsichtsorgane, Eigentümer, Vorstand, Beschäftigte, Kundinnen und Kunden und Dienstleister, breite Öffentlichkeit) einem systematischen Verbesserungsprozess unterliegt.

Die entsprechenden Anforderungen an Finanzdienstleister sind unter anderem in folgenden Gesetzen und Richtlinien formuliert:

- Capital Requirements Regulation (CRR)
- Gesetz über das Kreditwesen (KWG)
- Gesetz über den Wertpapierhandel (WpHG)
- Gesetz über Geldwäsche (GwG)
- Handelsgesetzbuch (HGB)
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)

Werte und Handlungsrichtlinien

Verantwortungsvolle Unternehmensführung verlangt nicht nur rechtskonformes, sondern auch ethisch fundiertes Handeln. Die Führungsorgane sollen sich der Bedeutung der gesellschaftlichen Rolle der Sparkasse und der Berücksichtigung der Belange ihrer Anspruchsgruppen sowie der Wechselwirkung von der Geschäftstätigkeit mit sozialen und ökologischen Aspekten bewusst sein und diese Faktoren bei der Führung und Überwachung im Rahmen des Unternehmensinteresses berücksichtigen. Zu diesem Zweck sind in der Geschäfts- und Risikostrategie neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte integriert worden.

Alle Mitglieder der Organe sind den Interessen der Sparkasse Arnsberg-Sundern verpflichtet und dürfen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Absichten verfolgen. Der Vorstand nimmt eine wichtige Vorbildfunktion ein und hält die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gesetzestkonformem und fairem Verhalten an. Die Broschüre „Wir geben unserer Sparkasse ein Gesicht“ vermittelt ein einheitliches Verständnis über das Verhalten und Auftreten in der Sparkasse. Der Vorstand hat in der Dienstanweisung für die Beschäftigten der Sparkasse Arnsberg-Sundern u.a. Pflichten und Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden erlassen.

Im Sinne der Gemeinwohlorientierung und des Selbstverständnisses der Sparkasse Arnsberg-Sundern liegen auch bei den Verhaltensstandards für die Mitarbeitenden zentrale Werte zugrunde. Verantwortung, Verlässlichkeit, Vertrauenswürdigkeit sowie Transparenz und Integrität sind fest in unserer Haltung verankert.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern duldet kein belästigendes oder diskriminierendes Verhalten und keine Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Nationalität, Alter, Beeinträchtigung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung oder jeglichen anderen persönlichen Eigenschaften. Damit verbunden sind die Achtung und der Schutz von Menschenrechten. Diese Haltung prägt sowohl das interne Miteinander als auch den Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und weiteren Anspruchsgruppen. Damit verbunden ist ein klares Bekenntnis zur europäischen Wertegemeinschaft und zur demokratischen Grundordnung.

In diesem Sinne sind auch alle Mitarbeitenden dazu verpflichtet, persönliche und unternehmensbezogene Daten streng hochsensibel zu behandeln und vor Missbrauch zu schützen. Geschäftsgeheimnisse werden in der Sparkasse Arnsberg-Sundern gewahrt und streng vertraulich behandelt. Es wird sichergestellt, dass entsprechende Informationen nur den damit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden. Die Verpflichtung, Bankgeheimnis, Geldwäschegesetz, Verpflichtung zur Vertraulichkeit nach der Datenschutzgrundverordnung wird von jedem neuen Mitarbeitenden unterschrieben.

Zudem sind alle Mitarbeitenden zur Beachtung der einschlägigen kapitalmarktrechtlichen Vorschriften insbesondere des Insiderhandelsverbots verpflichtet. Auch unlautere Wettbewerbsmethoden wie Boykottaufrufe oder Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten und sonstigen Unternehmen mit Auswirkungen auf die Wettbewerbssituation sind ausdrücklich untersagt. Unlautere Vorteilsgewährung, Bestechung und Marktmanipulation sind verboten und entsprechende Prozesse und Richtlinien zu deren Verhinderung sind implementiert. Dazu gehört auch der sachgerechte und transparente Umgang mit Geschenken und Zuwendungen. Interessenkonflikte sind in diesem Sinne dringend zu vermeiden, zumindest aber, wenn sie im Geschäftsalltag dennoch auftreten, transparent offenzulegen. Vorgaben zur Handlungsorientierung in entsprechenden Situationen sind in den Dienstanweisungen der Sparkasse Arnsberg-Sundern festgelegt.

3 Sozialbelange

3.1 Bewertung von Risiken und Chancen für das Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie im Bereich Sozialbelange

Als Sparkasse sind wir unserem Geschäftsmodell entsprechend Teil des regionalen Wirtschaftskreislaufs. Unsere Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden leben hier in der Region. Durch unseren Beitrag zum wirtschaftlichen Wohlstand und zu gesellschaftlicher Entwicklung tragen wir zu wettbewerbsfähigen und gleichwertigen Lebensverhältnissen in unserer Region bei. Die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, des nachhaltigen Wohlstands und der sozialen Nachhaltigkeit in der Region ist Teil unseres öffentlichen Auftrags. Unser Geschäftsmodell zeichnet daher eine Übereinstimmung mit den Zielsetzungen der europäischen Sozialtaxonomie aus.

Die Bedarfe unserer Anspruchsgruppen berücksichtigen wir bei der Erbringung unserer Leistungen. Die Megatrends der Urbanisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit betreffen unser gemeinwohlorientiertes Geschäftsmodell und unsere regional ausgerichtete Geschäftsstrategie ganz konkret.

3.2 Gute Arbeitsbedingungen für die eigenen Beschäftigten

Als Sparkasse respektieren wir die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte. Wir halten uns an alle entsprechend in nationales Recht überführten Vorgaben aus diesem Bereich und berücksichtigen diese in unseren Geschäftsprozessen. Dazu zählen unter anderem Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Tarif- und Versammlungsfreiheit, Gleichbehandlung und Mitbestimmungsrechte, die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Alltag, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen und treiben die Förderung von Diversität und Chancengerechtigkeit im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Gemeinschaft an. Als attraktiver Arbeitgeber sichern wir gute Arbeitsplätze.

Angesichts der sich dynamisch wandelnden Arbeitsprozesse wollen wir als Sparkasse unsere Beschäftigten dabei unterstützen, mit neuen Anforderungen konstruktiv, produktiv und für sie persönlich gewinnbringend umzugehen. Die grüne und digitale Transformation der Wirtschaft erhöht den Bedarf an beruflicher Weiterbildung für unsere Beschäftigten: Im Bereich der Digitalisierung stehen uns als Sparkasse dabei umfassende Unterstützungsinstrumente zur Verfügung, mit denen wir die Kompetenzen unserer Beschäftigten schrittweise und passgenau erweitern.

Für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber möchten wir ein exzellenter Arbeitgeber sein, der seine Beschäftigten auch langfristig bei einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unterstützt. Differenzierte fachliche Qualifizierungsangebote für alle Gruppen der Belegschaft sind daher ebenso entscheidend wie Maßnahmen, die eine gute Zusammenarbeit fördern und den Zusammenhalt im Team stärken. Nähere Angaben zu den oben genannten Themen finden sich im Kapitel „Personal“.

3.3 Finanzielle Grundversorgung und verantwortungsvolles Produktangebot

Unsere Produkte und Dienstleistungen decken die Grundbedürfnisse der finanziellen Daseinsvorsorge ab und stellen eine Basisinfrastruktur für die breite Bevölkerung in der Region sicher. Wir bieten Zugang zu Finanzdienstleistungen und sicheren Anlageformen, ohne uns dabei nur auf hochprofitable Kundengruppen zu konzentrieren.

Die Nutzung von Filialen und digitalen Zugangswegen hat sich in den vergangenen Jahren dynamisch verändert. Unser Filialnetz passen wir konsequent an diesen Wandel an. Gleichzeitig bieten wir unseren Kundinnen und Kunden mit der Sparkassen-Internetfiliale einen sicheren, bedarfsgerechten digitalen und mobilen Zugang zu allen Finanzdienstleistungen und modernen Bezahlfverfahren.

Wir stärken die Finanzbildung in allen Generationen. Wir unterstützen über den unabhängigen Beratungsdienst Geld und Haushalt private Haushalte mit werbe- und kostenfreien Angeboten zur Budget- und Finanzplanung und befähigen sie damit zur selbstverantwortlichen Zukunftsvorsorge. Sparkassen sind außerdem diejenige kreditwirtschaftliche Gruppe in Deutschland, welche die Schuldnerberatungsstellen finanziell unterstützt, obwohl ihre Kundinnen und Kunden diese Leistungen nur unterdurchschnittlich in Anspruch nehmen müssen.

3.4 Gewinnverwendung und gesellschaftliche Initiativen für nachhaltige Infrastrukturen und regionale Gemeinschaften

Beitrag zum Gemeinwesen

Als Sparkasse erhalten wir kein Eigenkapital von außen, sondern wir müssen dieses selbst verdienen. Unsere Geschäftstätigkeit sowie auch die daraus erwirtschafteten Erträge kommen der Gesellschaft in der Region zugute.

Kapital, das die Sparkasse nicht für die eigene Stabilität und für notwendiges Wachstum benötigt, wird nicht an private Investoren ausgeschüttet. Vielmehr stellen wir diese Mittel für Anliegen der örtlichen Gemeinschaft zur Verfügung.

Steuerzahlungen, unsere Lohn- und Gehaltszahlungen und Sozialabgaben kommen Beschäftigten zugute, die in der Regel hier im Geschäftsgebiet leben. Auftragsvergaben der Sparkasse an lokale Unternehmen stärken die regionale Wirtschaft; Spenden, Sponsoring und Zweckerträge stellen wir für gesellschaftliche Anliegen bereit. Insgesamt haben wir in 2022 einen wirtschaftlichen Beitrag in Höhe von 658 T€ zum Gemeinwesen geleistet.

3.5 Zugänge zu Finanzdienstleistungen

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut ist es unsere gesetzliche Aufgabe, allen Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu eröffnen. Diesen Auftrag erfüllen wir umfassend und verlässlich. Wir beleben so auch den kreditwirtschaftlichen Wettbewerb in der Region.

Unser Filialnetz und die persönliche Beratung sind verknüpft mit der Sparkassen-Internetfiliale, mit mobilen Anwendungen und kontaktlosen Bezahlfverfahren. Unsere Beschäftigten bleiben ein wichtiger Erfolgsfaktor und bringen neben ihrer digitalen auch ihre soziale Kompetenz im Kontakt mit den Kundinnen und Kunden ein.

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Mit der Führung von Basiskonten ermöglichen wir es jeder Verbraucherin und jedem Verbraucher (mit rechtmäßigem Aufenthalt in der EU), unabhängig von der persönlichen Situation, dem Einkommen, dem Alter oder der Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen.

Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Verschuldung möglich ist. Der Anspruch auf Abschluss eines Basiskontovertrags kann nur unter bestimmten Bedingungen verweigert werden: zum einen, wenn bereits ein Zahlungskonto vorhanden ist, bei strafbarem Verhalten bzw. beim Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder bei einer früheren Kündigung wegen Zahlungsverzuges. Dann bei Vereinbarung eines Kündigungsrechtes: hier ist die Kündigung des Basiskontovertrags beispielsweise möglich, wenn 24 Monate lang keine Zahlungsvorgänge stattgefunden haben oder die Verbraucherin bzw. der Verbraucher keinen rechtmäßigen Aufenthalt in der EU mehr hat. Schließlich kann ohne die Vereinbarung eines solchen Kündigungsrechtes ein Basiskontovertrag nur aus wichtigen Gründen gekündigt werden, etwa weil Dienstleistungen missbraucht oder vereinbarte Kontoführungsentgelte nicht bezahlt wurden, weil die Verbraucherin bzw. der Verbraucher bei der Nutzung des Basiskontos gegen ein gesetzliches Verbot verstößt oder weil bei Abschluss des Basiskontovertrags unzutreffende Angaben gemacht wurden. Im Berichtsjahr haben wir 45.199 Stück (Quelle: S-IBUS) Privatgirokonto (Vorjahr: 44.522) geführt, 3.650 Stück (Quelle: S-Girowelt) davon waren Basiskonten/Bürgerkonten (Vorjahr: 3.475).

Filialnetz und digitale Zugangswege

Wir bieten hochwertige Leistungen zu marktgerechten Preisen und sind mit 6 Filialen (Vorjahr: 6) überall im Geschäftsgebiet persönlich erreichbar. 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.

An insgesamt 11 Standorten (Vorjahr: 18) stehen modernste Geräte wie Geldausgabeautomaten, Einzahlungs- und Auszahlungsautomaten sowie weitere SB-Geräte zur Verfügung.

Als Sparkasse sind wir in der analogen wie auch in der digitalen Welt die Lebens- und Geschäftsbegleiterin unserer Kundinnen und Kunden. Mit der Sparkassen-Internetfiliale bieten wir unseren Kundinnen und Kunden eine digitale Basis für alle Finanzgeschäfte.

Aufgrund veränderter Kundenbedürfnisse und verstärkt durch den seit der Coronapandemie stärker digitalisierten Alltag verzeichneten wir auch 2022 eine deutliche Zunahme der digitalen Kontakte. So erledigten 28.569 aktive (Kontoinhaber 34.958) Kundinnen und Kunden (Vorjahr: 27.234 (33.306)) ihre Bankgeschäfte auch per Online- bzw. Mobile Banking. Die Nutzung der digitalen und mobilen Bezahlangebote der Sparkasse wächst kontinuierlich: 4.269.500 (Transaktionen) Kundinnen und Kunden nutzten im vergangenen Jahr ihre Girocard für Zahlungen im Handel – das sind ca. 17% (607.800) an Zahlungen mehr als im Vorjahr. Vor allem die kontaktlosen Zahlungen haben dabei überdurchschnittlich zugelegt: Im Dezember 2022 waren 84,8 Prozent der Girocard-Zahlungen kontaktlos. Dazu zählen kontaktlose Zahlungen mit physischer Karte und mit der digitalen Girocard im Smartphone. Die Anzahl der Zahlungen mit der App „Mobiles Bezahlen“ ist im Berichtsjahr auf 44.876 Transaktionen gestiegen. Apple Pay nutzen inzwischen 5.509 (4.494 Sparkassen-Card und 1.015 Kreditkarten) Sparkassen-Kundinnen und -kunden.

Mit den Sparkassen-Apps bieten wir unseren Kundinnen und Kunden leistungsfähige und vor allem sichere Lösungen an, die wir durch die persönliche Beratung über digitale Kanäle ergänzen. Die App „Sparkasse“ hat sich für viele Kundinnen und Kunden zum wichtigsten Zugang zu ihrer Sparkasse entwickelt.

2022 wurde dieses Angebot um die neue App „Sparkasse Business“ erweitert. Sie ist das erste mobile Angebot der Sparkassen-Finanzgruppe für Geschäfts- und Gewerbekunden, die ihr Banking selbst erledigen. Neben der Nutzung des S-Firmenkundenportals und der Business Center mit den Beraterinnen und Beratern vor Ort haben diese nun mit der App jederzeit und überall die Übersicht über ihre Konten, Umsätze und Überweisungen – auf Wunsch auch über Konten bei anderen Kreditinstituten. Zusätzlich können sie mit den integrierten Lexoffice-Funktionalitäten auch die Buchhaltung mit dem Smartphone vorbereiten. Belege wie Kassenbons, Quittungen oder Rechnungen können einfach fotografiert und direkt in die Buchhaltungssoftware Lexoffice geladen werden.

Kennzahlen: P5 Zugänge zu Finanzdienstleistungen

	Anzahl	Vorjahr
Privatgirokonten gesamt	45.199	44.522
Davon: Basiskonten/Bürgerkonten	3.650	3.475
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking aktive Nutzer (Login innerhalb der letzten drei Monate)	28.569	27.234
Nutzer/-innen Online-/Mobile Banking Kontoinhaber	34.958	33.306
Installationen der Sparkassen-Apps	18.101	16.288

3.6 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 jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen.

Barrierefreiheit

Schritt für Schritt bauen wir auch den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu den Selbstbedienungsgeräten, zu unserem Internetauftritt und zu unserem gesamten Beratungsangebot aus. 11 unserer Filialen sind weitgehend rollstuhlgerecht. An 11 Standorten befinden sich vollkommen oder teilweise barrierefreie Geldautomaten bzw. SB-Terminals. Den nächstgelegenen Standort – inklusive Angaben zur barrierefreien Ausstattung und eventuelle Öffnungszeiten – zeigen die Filialsuche auf sparkasse.de bzw. die Sparkassen-Apps an.

Wir bieten ein weitgehend barrierefreies Onlinebanking für Smartphone und PC an, das sich durch einfache Bedienbarkeit auszeichnet und zum Beispiel auch Vorleseprogramme („Screen Reader“) unterstützt. Darüber hinaus stellen wir Informationsmaterialien zu den angebotenen Finanzdienstleistungen als barrierefreie Dokumente in leichter Sprache sowie als Videos in Gebärdensprache bereit.

Kennzahlen: P6 Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

	Anzahl	Vorjahr
Ganz oder teilweise barrierefreie Standorte mit Geldausgabeautomaten	11	17
Davon: rollstuhlgerecht	11	17
Davon: sehbehindertenunterstützend	11	9
Davon: rollstuhlgerecht und sehbehindertenunterstützend	11	9

4 Nachhaltigkeitsmanagement und Due Diligence

4.1 Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele

Nachhaltigkeitsmanagement

Die Sparkasse ist gefordert, ökologische, soziale und Governance-bezogene Aspekte (ESG-Aspekte) in die Management- und Steuerungssysteme sowie in die Prozesse und Produkte des Bankgeschäfts zu integrieren. Die Grundlagen unseres Nachhaltigkeitsmanagements stellen wir nachfolgend dar.

Nachhaltigkeitsverständnis

Der Vorstand der Sparkasse Arnsberg–Sundern hat sich klar zum Leitbild der Nachhaltigkeit bekannt und das nachfolgende Nachhaltigkeitsverständnis verabschiedet:

Als Sparkasse Arnsberg-Sundern bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Es verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und mit dem Schutz der natürlichen Umwelt. Zukünftige Generationen sollen überall dieselben Chancen auf ein gutes Leben haben. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, Unternehmen und Selbstständige, Kommunen, private Personen und die Menschen in unserem Geschäftsgebiet bei der Transformation zu mehr Nachhaltigkeit, bei der Erreichung der Klimaziele und bei der Verbesserung der Lebensqualität durch unsere Geschäftspolitik und unternehmerische Haltung, durch nachhaltige Produkte und Finanzdienstleistungen sowie durch zielgerichtete gesellschaftliche Initiativen zu unterstützen.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit und angemessene Einbindung der Geschäftsleitung

Gesamtverantwortlich für die Steuerung von Nachhaltigkeit ist der Gesamtvorstand der Sparkasse Arnsberg-Sundern. Die fachliche Koordination ist in der Abteilung Unternehmensentwicklung angesiedelt, in der auch die Funktion des Nachhaltigkeitsbeauftragten eingerichtet ist. Ab dem 01.05.2023 wird die fachliche Koordination und operative Umsetzung im Bereich Vorstandsstab angesiedelt sein.

Einmal pro Jahr wird durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Der Nachhaltigkeitsbericht ist Bestandteil der nichtfinanziellen Berichterstattung, weshalb er nach Vorgabe des § 289b des HGB für die Sparkasse Arnsberg-Sundern nicht verpflichtend ist. Der Bericht wird nicht veröffentlicht und dient lediglich als internes Kontrollinstrument.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern hat das derzeitige ökologische, ökonomische und soziale Handeln bewertet, um die Ausgangslage zu bestimmen. Die Ergebnisse wurden genutzt, um ein gemeinsames Verständnis, ein Bekenntnis und ein systematisches Vorgehen zum Thema Nachhaltigkeit zu erarbeiten.

Nachhaltigkeitsziele und Handlungsprogramm

Handlungserfordernisse wurden in Nachhaltigkeitsziele, Nachhaltigkeitsmaßnahmen und einen Management–Regelkreislauf überführt.

Die Perspektive „Gesellschaft“ in unserer Geschäftsstrategie ist um das Thema Nachhaltigkeit ergänzt worden. Als Orientierung für unser Zielbild 2025 haben wir den „Leitfaden zur Nachhaltigkeit in Sparkassen“ vom DSGV genutzt.

Die Sparkasse hat eine gesonderte und nachhaltigkeitsbezogene SWOT Analyse mit den F1 Führungskräften durchgeführt, welche sich an dem Modell Einsteiger „Leitfaden zur Nachhaltigkeit in Sparkassen 2025“ orientiert.

Um den Status Quo der Sparkasse Arnsberg-Sundern im Bereich Nachhaltigkeit besser definieren zu können, wurde der Nachhaltigkeits-Check des SVBW (Sparkassenverband Baden-Württemberg) verwendet. Dieser beinhaltet unterschiedliche Kategorien mit Unterkategorien. Durch eine Experteneinschätzung der verantwortlichen Führungskräfte haben wir den Status Quo in den einzelnen Kategorien bestimmt. Am Ende ergibt sich eine Kennziffer die als Orientierungshilfe dient, um für die einzelnen Bereiche Ziele festzulegen und Maßnahmen zu definieren. Für die Maßnahmen-

und Zieldefinierung für das Jahr 2022 wurde ebenfalls ein „Nachhaltigkeits-Check Ziel 2022“ in Zusammenarbeit mit den Führungskräften erarbeitet.

Auf Grundlage des Nachhaltigkeits-Checks haben wir folgende Handlungsfelder für das Jahr 2022 festgelegt (siehe Anlage 1):

- Höhere Standards Energieeffizienz/Barrierefreiheit bei Neubau/Sanierung
- Für einzelne Objekte gibt es eine Planung/Budgetierung für Neubau oder Generalsanierung
- Maßnahmenkatalog "Energie" (z. B. Etagedrucker, Nachtabschaltung), regelmäßige Schulung der Gebäudetechniker
- Einkauf >50% Ökostrom ODER eigene Erzeugung regenerativer Energien in geringem Umfang
- Kommunikationsregelung zu potentiell betroffenen Themen als passives Reputationsrisikomanagement
- Qualitatives Risiko-Assessment / Sensibilisierung

Wir haben für die Handlungsfelder, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, folgende übergeordnete Umsetzungsmaßnahmen definiert:

Handlungsfeld	Ziel	Umsetzungsmaßnahme(n)	Termin
Kundinnen und Kunden	Kundenzufriedenheit, Beratungsqualität	Überarbeitung der Kundenbefragungen	fortlaufend
Personal	Familie und Beruf vereinen	Bleib dabei – auch in der Elternzeit, flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten	fortlaufend
Umweltbelange	Senkung der Stromkosten und des Stromverbrauchs, generieren von Zusatzerträgen	Umstellung der Beleuchtung auf LED-Leuchtmittel/ Photovoltaikanlage	Bis 2023
Geschäftsbetrieb	Einsparung Papierverbrauch	Digitalisierung der Kundenkommunikation und der Rechnungen, digitale Unterschriften auf Vertragsunterlagen via penPad	fortlaufend
Engagement vor Ort/Gemeinwohlorientierung	Ziele für das gesellschaftliche Engagement	Soziales Spenden an die Vereine: Frauen helfen Frauen, Tiertafel und die Arnsberger Tafel Unterstützung First Responder Hellefeld, Malteser und Feuerwehren Unterstützung offener Ferienangebote für Kinder und Jugendliche Unterstützung des 1. Inklusionspreises der Stadt Arnsberg Bildung	fortlaufend

		<p>Unterstützung von Projekten im Bereich Digitale Schule und Teilhabe</p> <p>Unterstützung des Projektes Pro Berufsorientierung in Sundern</p> <p>Spenden für die Bildungsarbeit der Berufsbildungsakademie der Volkshochschulen</p> <p>Kultur</p> <p>Unterstützung von Projekten von Kinder- und Jugendkulturarbeit</p> <p>Förderung von Begegnungs- und Kulturprojekten zur Stärkung der Förderung von internationaler Gesinnung und Völkerverständigung</p> <p>Umwelt</p> <p>Durchführung eines Wettbewerbes an den Grundschulen zum Thema „Insekten“ auf der Grundlage des von der Sparkassenstiftung geförderten Buches „Kleine Welt ganz groß“</p> <p>Sport</p> <p>Unterstützung von Sportvereinen insb. im Bereich der Jugendarbeit</p> <p>Spenden für eine öffentlich zugängliche Outdoor-Fitness-Anlage in Sundern</p>	
--	--	---	--

Die nächste turnusmäßige Bewertung der oben genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Handlungsfelder erfolgt zum Stichtag 30.09.2023 im Oktober 2023.

5 Umweltbelange

5.1 Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Im Oktober 2021 wurde eine Energieeffizienzanalyse für die Standorte Arnsberg und Neheim gemeinsam mit der Firma Tilia durchgeführt. Im Ergebnis der Analyse wurden insbesondere zwei Maßnahmen für beide Standorte empfohlen: Umrüstung der Beleuchtung auf LED und Installation einer Photovoltaik-Anlage.

Durch die Optimierung der Beleuchtung im BC Neheim erfolgt eine spürbare Reduzierung des Stromverbrauchs und damit der Energiekosten. Weiterhin werden die CO2 Emissionen reduziert und das Thema Nachhaltigkeit gestärkt. Die Umrüstung des Standortes Arnsberg wird für das Jahr 2023 eingeplant.

Die Installation der Photovoltaik-Anlagen für die Standorte Neheim und Arnsberg sind Ende 2022 erfolgt.

Um einen weiteren Teil zur Umwelt beizutragen, bestehen unsere Botenfahrzeuge aus E-Autos. Für unsere Beschäftigten haben wir das Fahrradleasing ermöglicht, sodass auch die Mitarbeitenden einen Beitrag zur Umwelt leisten können. Ebenfalls haben wir für den Monat Juli den Mitarbeitenden das 9-Euro-Ticket der Deutschen Bahn geschenkt, um die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel attraktiver zu machen.

6 Arbeitnehmerbelange

6.1 Bewertung von Risiken im Hinblick auf eigene Beschäftigte

Motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament, auf dem die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Betreuung unserer Kundinnen und Kunden ruht.

- **Stärkung der Arbeitgeberattraktivität:**

Die Arbeitgeberattraktivität ist für uns von höchster personalstrategischer Relevanz. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt, denn unsere Beschäftigten prägen die Wahrnehmung unserer Werte und Kompetenzen als Sparkasse. Angesichts des demografischen Wandels ist die Gewinnung und Bindung motivierter und qualifizierter Nachwuchskräfte eine zentrale Aufgabe. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist dabei ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten mit den Interessen der Sparkasse zu vereinbaren.

Die Attraktivität wird unter anderem durch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten gestärkt, denn mobiles Arbeiten ist besonders geeignet, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, sowie die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen und die Arbeitsfähigkeit der Sparkasse und ihren Mitarbeitenden auch in einer Sondersituation (wie etwa einer Pandemie) zu erhalten.

Ebenfalls unterstützt dabei der dauerhafte Einsatz des flexiblen Arbeitszeitmodells, welches die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und gleichzeitig die flexible Reaktion auf unterschiedliche Arbeitsanfälle und damit die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit schafft.

Zudem erhalten die Mitarbeitenden Sonderkonditionen im Produktbereich sowie weitere Vorteile, welche die Attraktivität der Sparkasse Arnsberg-Sundern steigern. Die Übersicht zu den Vorteilen wurde zur besseren Transparenz bereits im Oktober 2021 veröffentlicht.

- **Weiterentwicklung unserer Vorgehensweise im Bereich Weiterbildung / Beratung**

Die Transformation der Arbeitswelt erhöht den Bedarf an beruflicher Weiterbildung.

Unser Personalvermögenskonzept legt den Grundstein für unser Handeln in Bezug auf die Weiterentwicklung unserer Beschäftigten.

Als Unterstützung für unsere Weiterbildungen haben wir Magellan – Academy im Einsatz. Darüber können sich die Beschäftigten digital zu unterschiedlichsten Seminaren anmelden. Auch das E-Learning Portal des DSV ist bei uns im Einsatz. Darüber erfüllen die Mitarbeitenden alle verpflichtenden Web Based Trainings. Die Zertifikate, welche Sie für die Absolvierung der WBT's erhalten, werden als Nachweis in Magellan – Academy hinterlegt.

Im Bereich der Beratung konnten wir die Digitalisierung durch das digitale BeratungsCenter (DBC) voranbringen. Die Kunden des DBC's werden durch ein Beratungsteam überwiegend digital und telefonisch betreut. Es finden u.a. Videoberatungsgespräche mit Screen-Sharing zwischen den Beratenden und Kund*innen statt.

Unsere Zielsetzung ist es, dass zukünftig alle Beratenden Ihre Kund*innen über digitale Medien beraten können, um den Kunden noch effizienter und schneller in allen Angelegenheiten unterstützen zu können.

- **Stärkung der individuellen Veränderungsfähigkeit:**

Die fachliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten in Bezug auf neue Markterfordernisse muss einhergehen mit einer Stärkung ihrer individuellen Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung. Angesichts der sich dynamisch wandelnden Arbeitsprozesse wollen wir als Sparkasse einerseits unsere Beschäftigten dabei unterstützen, mit neuen Anforderungen konstruktiv, produktiv und für sie persönlich gewinnbringend umzugehen.

Zum anderen möchten wir auch für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ein exzellenter Arbeitgeber sein, der seine Beschäftigten auch langfristig bei einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unterstützt. Differenzierte fachliche Qualifizierungsangebote für alle Gruppen der Belegschaft sind daher ein entscheidender Faktor.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern unterscheidet dabei zwei Arten der Entwicklung, zum einen die Anpassungsfortbildung und zum anderen die Aufstiegsfortbildung. Die Anpassungsfortbildungen dienen zur Erfüllung der gegebenen Anforderungen. Die Aufstiegsfortbildungen dienen zur Vorbereitung der Mitarbeitenden mit einer zukünftigen höheren Verantwortung. Dabei wird von unterschiedlichsten Qualifizierungsmaßnahmen profitiert, darunter fallen zum Beispiel für die Anpassungsfortbildungen die Seminare der Verbundpartner, wo das Weiterbildungsprogramm Magellan eine vereinfachte Anmeldung in digitaler Form ermöglicht.

Bei der Aufstiegsfortbildung werden zum Beispiel durch Entwicklungsstellen die Mitarbeitenden während der Entwicklungszeit intensiv durch die direkte Führungskraft sowie die Personalentwicklung für die Übernahme einer bestimmten Tätigkeit qualifiziert.

- **Stärkung der Zusammenarbeit und des Zusammenhalts:**

Ebenso entscheidend sind Maßnahmen, die eine gute Zusammenarbeit fördern und den Zusammenhalt im Team stärken. Deshalb hat sich die Sparkasse Arnsberg-Sundern für folgende Aktionen entschieden:

- Ein Betriebsausflug mit einem vorher festgelegten Rahmenprogramm in einem zweijährigen Rhythmus.
- Abteilungsübergreifende Feiern, welche durch die Sparkasse Arnsberg-Sundern mit einem Beitrag in Höhe von 20,00 € pro Mitarbeiter*in unterstützt werden. Die Abteilungskonstellationen (bestehend aus zwei Abteilungen) werden vorher ausgelost.
- Ein Betriebsfest in einem jährlichen Rhythmus.

Durch diese Maßnahmen soll das „WIR“ Gefühl der Sparkasse Arnsberg-Sundern gesteigert werden.

6.2 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

Grundlagen der Beschäftigung und Tariftreue

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern beschäftigte zum 31. Dezember 2022 insgesamt 195 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Vorjahr lag die Beschäftigtenzahl bei 197 Personen.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut unterliegt die Sparkasse dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bereich Sparkassen“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. 100 Prozent aller Beschäftigten der Sparkasse haben Arbeitsverträge nach diesem Tarifvertrag. Für alle Beschäftigten der Sparkasse Arnsberg-Sundern werden die Kernnormen der „Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ eingehalten.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern ist eine attraktive Arbeitgeberin, für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger wie für bereits im Beruf stehende Personen. Die Mehrzahl unserer Beschäftigten sowie Führungskräfte lebt auch im Geschäftsgebiet. Hier vor Ort bilden wir Nachwuchskräfte aus und entwickeln ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich in der Sparkasse weiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Sparkasse Arnsberg-Sundern beträgt 22,40 Jahre.

91,79 Prozent aller Beschäftigten sind auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt, 8,21 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben befristete Arbeitsverträge. Befristungen kommen u. a. zum Tragen bei Ausbildungsverträgen, im Bereich technischer Dienst, bei Neueinstellungen zur Nachbesetzung gewisser Stellen.

Unsere Ausbildungsquote betrug 5,13 Prozent im Jahr 2022. All unsere Auszubildenden haben eine duale Berufsausbildung gewählt, bei der sich praxisnahes Lernen in der Sparkasse und im Berufsschulunterricht ergänzen. Die Auszubildenden streben einen Abschluss als Bankkauffrau oder Bankkaufmann an. Unser Ziel ist es, geeignete Auszubildende nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in der Sparkasse zu übernehmen und somit das Personalvermögen mit eigens ausgebildeten Potentialen zu besetzen.

Wir haben unter den Auszubildenden duale Studenten. Diese absolvieren ein ausbildungsintegriertes duales Studium. Der Ausbildungsteil wird mit dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Bankkauffrau / Bankkaufmann abgeschlossen. Der Studienteil beinhaltet den akademischen Grad „Bachelor of Arts (B.A.)“.

Uns als Sparkasse ist es wichtig, unseren jungen Kolleginnen und Kollegen bereits während der Berufsausbildung Sicherheit und Perspektive, aber auch interessante und flexible Arbeitsfelder zu bieten. Wir sind überzeugt, dass die wirkliche Anerkennung und Wertschätzung eigener Ideen das „Ankommen“ im Unternehmen fördert. Im Rahmen der Ausbildung stärken wir daher durch selbst organisierte oder projektbezogene Arbeitsformen die Eigenverantwortlichkeit und die Kreativität unserer Auszubildenden. Zudem wird durch die Zusammenarbeit der Auszubildenden die Teamfähigkeit gestärkt. Durch die Ausbildungsleitung und die Auszubildenden an den jeweiligen Standorten steht den Auszubildenden / dualen Student*innen jederzeit eine Ansprechpartner*in zur Verfügung. Dadurch soll das Wohlbefinden gestärkt werden und die Motivation erhalten bleiben.

Gleichbehandlung und Entgelttransparenz

Für die Sparkasse Arnsberg-Sundern als öffentlich-rechtliche Sparkasse ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Nationalität, Alter, Beeinträchtigung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung oder jeglichen anderen persönlichen Eigenschaften eine Selbstverständlichkeit.

Wir halten die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes ein. Unsere Beschäftigten werden auf der Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen unabhängig vom Geschlecht für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Ganz nach dem Motto „Gleich gut – gleich gestellt“. Für eine bessere Transparenz haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit auf alle Stellenbeschreibungen inklusive Bewertungen zuzugreifen, um damit die Eingruppierungen nachvollziehen zu können.

Wir erfüllen die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes des Landes NRW umfassend und haben die dazu erforderlichen Strukturen und Abläufe in der Sparkasse etabliert.

Durch die Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Sparkasse Arnsberg-Sundern jederzeit Ansprechpartner*innen vorhanden, welche bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können, mitwirken. Zudem wirken die Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes mit. Wenn Mitarbeitende Ideen, Rückmeldungen und Anregungen zu den Themen der Gleichstellung haben, sind die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit per Mail über den "Postkorb Gleichstellung" erreichbar.

Mit der Erstellung des Gleichstellungsplanes verfolgt die Sparkasse Arnsberg-Sundern das Ziel, das Gleichstellungsgesetz des Landes NRW umzusetzen. Der Gleichstellungsplan enthält neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und einer Prognose der zu besetzenden Stellen auch konkrete Ziele zur Förderung der Gleichstellung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weiterhin ist festgelegt, mit welchen Maßnahmen diese Ziele erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsplan 2017-2022 ist im Dezember 2022 ausgelaufen, weshalb ein neuer Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2023-31.12.2027 erstellt wurde. Der Plan wurde zur besseren Transparenz und Information der Mitarbeitenden im Intranet veröffentlicht.

Beteiligung und Mitarbeitendenzufriedenheit

Entsprechend den Vorgaben des Landespersonalvertretungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet.

Als Sparkasse bekennen wir uns zum Grundrecht, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Wir unterstützen die Sicherstellung von freier Meinungsäußerung, von Organisationsfreiheit und die Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen im Unternehmen. Wir sind der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern verpflichtet, insbesondere dann, wenn es um Menschenrechte, Diversität, Inklusion und einen fairen Interessenausgleich im konstruktiven sozialen Dialog geht.

Es finden jährlich Gespräche zwischen der zuständigen Führungskraft sowie den Mitarbeitenden statt. In diesem Gespräch haben die Mitarbeitenden u.a. die Möglichkeit aktiv über ihren Aufgabenbereich zu berichten, eigene Ideen einzubringen sowie Veränderungen vorzuschlagen.

In regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen erfassen wir die Zufriedenheit unserer Beschäftigten sowie ihre Bereitschaft zur Weiterempfehlung der Sparkasse als Arbeitgeberin. Diese Kennzahlen verschaffen uns einen grundlegenden Überblick über die Qualität unserer Beschäftigungspolitik. Durch die Möglichkeit zu offenen Angaben in den Befragungen regen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem an, konkrete Verbesserungsimpulse zu geben, die als Orientierung für die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Optimierung unserer Leistungen als Arbeitgeber dienen.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wurde zuletzt im Jahr 2020 abgefragt. Aufgrund der Corona Pandemie und einer etwaigen Fusion wurden in den Jahren 2021-2022 keine Befragungen durchgeführt. Wann die nächste Mitarbeiterbefragung stattfindet, wird voraussichtlich im Strategieprozess 2023 neu entschieden.

Kennzahlen: H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

Beschäftigungsstruktur	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Divers
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden und Trainees)	195	81	114	0
Auszubildende und Trainees	10	3	7	0

Gleichbehandlung und Tarifverträge	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Divers
Beschäftigte mit Tarifvertrag	195	81	114	0
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	0

Beschäftigungsverhältnisse	Wert
Anteil Beschäftigte mit Tarifvertrag (in %)	100 %
Anteil Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (in %)	91,79 %
Anteil Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag (in %)	8,21 %

Betriebszugehörigkeit und Nachwuchskräfte	Wert
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	22,40 Jahre
Durchschnittliches Alter (in Jahren)	47,70 Jahre
Ausbildungsquote (in %)	5,13 %
Übernahmequote (in %)	75 %

Diversität und Chancengerechtigkeit

In der Sparkasse arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Generationen, mit unterschiedlichen Qualifikationen, Lebensentwürfen oder kulturellen Hintergründen. Von ihren breit gefächerten Potenzialen können wir als Sparkasse profitieren. Die Anerkennung und Förderung unterschiedlicher Talente und Qualifikationen ist eine wichtige Ressource für innovatives und zukunftsgerichtetes unternehmerisches Handeln.

Vielfalt hilft uns auch, attraktiv zu bleiben für die junge Generation und für digitale Talente. Durch die Etablierung des agilen Arbeitens sowie die Maßnahmen zur Stärkung des „WIR-Gefühls“ ermöglicht die Sparkasse Arnsberg-Sundern den Austausch zwischen jungen und etablierten Beschäftigten. Diese Anlässe sollen alle Altersschichten miteinander ins Gespräch bringen und die Kommunikation untereinander fördern.

Als ein Entwicklungsfeld im Bereich der Diversität sehen wir die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen 11 - 15. Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind sie in Führungspositionen sowie in den Entgeltgruppen 11 – 15 über alle Ebenen noch nicht ausreichend vertreten.

Die stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie die Erhöhung des Anteils in den Entgeltgruppen 11 – 15 der Sparkasse hat für uns daher Priorität.

Im Gleichstellungsplan wurden dementsprechend Maßnahmen und Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauen Anteils definiert.

Kennzahlen: H14 Beschäftigungspolitik und Chancengerechtigkeit

Diversität und Chancengerechtigkeit	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Divers	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
Sparkasse							
Beschäftigte gesamt (inkl. Auszubildenden und Trainees)	195	81	114	0	21	74	100
Vorstandsmitglieder	2	2	0	0	0	0	2
Führungskräfte	20	14	6	0	0	7	13
Kontrollorgane und Eigentümer							
Verwaltungsrat	12	11	1	0			

Frauenanteil nach Hierarchieebene	In %
Weibliche Beschäftigte	58,46 %
Weibliche Führungskräfte	30,00 %
Weibliche Vorstandsmitglieder	0,00 %
Weibliche Verwaltungsratsmitglieder	8,33 %

6.3 Beruf und Familie

Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die Sparkasse fühlt sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. 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.

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.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten hat die Sparkasse Arnsberg-Sundern die notwendigen Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass ihre Beschäftigten die unterschiedlichen Anforderungen von Beruf und Familie gut oder besser in Einklang bringen können.

Die Mitarbeitenden unterstützen wir durch die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsbedingungen für das Jahr 2022. Die Mitarbeitenden haben darüber die Möglichkeit für das Jahr 2022 Urlaubstage (11 bzw. 21 Tage) anzukaufen und somit mehr Freizeit für das Privatleben zu generieren. Auch für das Jahr 2023 gibt es die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsbedingungen, wo die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben 10 bzw. 21 Tage Urlaub anzukaufen.

Durch die Dienstvereinbarung „Dauerhafter Einsatz des flexiblen Arbeitszeitmodells“ haben die Beschäftigten die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung. Das führt dazu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird und das Berufs- sowie Privatleben Einklang finden.

Das Home-Office Angebot findet in der Gesellschaft immer mehr Antrieb und Akzeptanz. Durch die Einführung der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten in der Sparkasse Arnsberg-Sundern“ haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit im „Home-Office“ zu arbeiten. Dadurch wird eine attraktive und flexible Gestaltung der Arbeit gewährleistet und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert. In Sondersituationen kann somit auch die Arbeitsfähigkeit der Sparkasse und deren Mitarbeitenden erhalten werden.

Im Personalvermögenskonzept geht es um die Personalwirtschaft der Sparkasse Arnsberg-Sundern, mit dem Ziel, Knappheit an personalen Ressourcen zu beseitigen. Ziele dieses Rahmenkonzeptes sind, dass in der Sparkasse Arnsberg-Sundern Mitarbeitende „am richtigen Platz“ sitzen, d.h. dass jede*r eine Stelle besetzt, die seinen Neigungen, Qualifikationen und Motivationen entspricht, wobei sich die Besetzungen der Stellen am Bedarf des Unternehmens orientieren. Der Umgang mit den Mitarbeitenden ist fair, menschlich und nah. Alle Personalangelegenheiten sind für den betroffenen Mitarbeitenden konkret, transparent und verbindlich.

Laut unserem Gleichstellungsplan haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit ihre Kinder im Notfall, nach Absprache mit der Führungskraft, mit zur Arbeit nehmen zu können.

Die Abwesenheit von Mitarbeitenden in der Elternzeit bedeutet für die Sparkasse den vorübergehenden Ausfall von Fachkräften und für die Mitarbeitenden häufig den Verlust des Kontakts zur Sparkasse und den Kolleginnen und Kollegen. Das Format „Bleib dabei – auch in der Elternzeit“ unterstützt dabei den Kontakt zwischen Mitarbeitenden in der Elternzeit und der Sparkasse zu halten und einen Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. So kann das Entstehen einer Distanz zwischen Familien- und Berufsleben verhindert und ein kontinuierlicher Informationsaustausch ermöglicht werden.

Kennzahlen: H15 Beruf und Familie

Inanspruchnahme von Elternzeit	Anzahl gesamt	Männer	Frauen	Divers
Beschäftigte, die familienfreundliche Teilzeitangebote nutzen (ohne Altersteilzeit)	78	8	70	0
Beschäftigte in Elternzeit im Berichtsjahr	9	0	9	0
Beschäftigte in Elternzeit – Vätermonate	3	3	0	0
Rückkehr nach Elternzeit im Berichtsjahr	6	0	6	0

6.4 Gesundheit

Gesundheitsförderung

Mit einem umfassenden Angebot fördert die Sparkasse Arnsberg-Sundern die Gesundheit ihrer Beschäftigten.

Die folgenden Unterstützungen und Angebote bieten wir den Mitarbeitenden:

- Betriebsärztliche Betreuung
- Betriebssportgemeinschaften
- Betriebssportgemeinschaft Rückenprävention
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Eine anonyme psychologische Lebensberatung
- Bike Leasing
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Kostenloses Mineralwasser (Ganzjährig) und Obst (Oktober-März)
- Seminare für Gesundheits- und Stressbewältigung im Bildungsurlaub: Übernahme der halben Seminargebühren
- Zuschuss zum Krankengeld bei einer länger als 6 Wochen andauernden Erkrankung

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher. Unter anderem werden die Mitarbeitenden regelmäßig über die Brandschutzordnung sowie das Verhalten im Brandfall informiert. Auch der Alarmplan wird den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Bei Neueintritten werden diese Informationen vor Dienstantritt an die neuen Mitarbeitenden übergeben. In der Vereinbarung „Dauerhafter Einsatz des flexiblen Arbeitszeitmodells“ sind die Bestimmungen zur Arbeitszeit festgelegt. Auch die Vorgehensweise zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist niedergelegt. Ebenso haben wir eine Arbeitsschutzbeauftragte sowie eine Stellvertretung ernannt. Die Aufgaben der Arbeitsschutzbeauftragten sind in der Brandschutzordnung definiert.

Kennzahlen: H16 Gesundheit

Gesundheitsförderung	Wert
Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote (in %)	8,01 %
Krankheitsbedingter Ausfall von Mitarbeitenden (mindestens einen Tag in 2022)	192 Mitarbeitende

6.5 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Grundlagen der Aus- und Weiterbildung

Wir legen Wert auf gut ausgebildete Beschäftigte und fördern das lebenslange Lernen sowie die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Die Bewältigung der durch den Werte- und Kulturwandel, die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und die Nachhaltigkeit ausgelösten Transformationsprozesse hat für uns als Sparkasse oberste Priorität.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern bietet in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Sparkassen-Finanzgruppe ein breites Spektrum an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Hierdurch eröffnen wir unseren Beschäftigten langfristige berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen unseres Hauses.

Menschliche Nähe unterscheidet uns von unseren Mitbewerbern – diesen persönlichen Kontakt wollen wir trotz des notwendigen Umbaus der Filialstruktur auf allen Wegen erhalten. Um dies zu gewährleisten, liegt weiterhin ein besonderer Schwerpunkt auf der Qualifikation unserer Beschäftigten für eine kanalübergreifende Kundenbetreuung. Damit dies gelingt, nutzen wir das Qualifizierungsangebot der regionalen Sparkassenakademie. Über das Weiterbildungsprogramm „Magellan Academy“ haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit auf die Lernwelt und somit das Bildungsangebot zuzugreifen. Darüber können sich die Mitarbeitenden jederzeit über neue Angebote informieren sowie für Weiterbildungen anmelden. Studieninteressierte Beschäftigte haben jederzeit die Möglichkeit ein Personalvermögensentwicklungsgespräch zum Thema Aus- und Weiterbildung zu initiieren.

In die Weiterbildung von 195 Beschäftigten haben wir 152.200,00 € investiert. Für die Beschäftigten gibt es keine Begrenzung von Weiterbildungstagen. Darüber wird individuell in Abstimmung mit der Führungskraft entschieden.

Weiterbildungsmaßnahmen

Durch das Personalvermögenskonzept ist gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden „am richtigen Platz“ sitzen, d.h. dass jeder eine Stelle besetzt, welche seinen Neigungen, Qualifikationen und Motivationen entsprechen, wobei sich die Besetzungen der Stellen am Bedarf des Unternehmens orientieren. Der Umgang mit den Mitarbeitenden ist fair, menschlich und nah. Alle Personalangelegenheiten sind für den betroffenen Mitarbeitenden konkret, transparent und verbindlich. In diesem Konzept sind Weiterbildungsmaßnahmen aufgeführt, welche zum Einsatz kommen könnten.

Nach der Ausbildung bieten wir vielen Beschäftigten die Weiterbildung zur „Sparkassenfachwirtin“ bzw. zum „Sparkassenfachwirt“ oder zur „Bankfachwirtin“ bzw. zum „Bankfachwirt“ an den Sparkassenakademien an. Anschließend ist die Weiterbildung zur „Sparkassen-Betriebswirtin“ bzw. zum „Sparkassen-Betriebswirt“ oder zur „Bankbetriebswirtin“ bzw. zum „Bankbetriebswirt“ möglich.

Mitarbeitende, welche sich über diese Wege hinaus noch weiter qualifizieren und weiterbilden wollen, haben die Möglichkeit, nach interner Abstimmung, von uns unterstützt zu werden. Wir als Sparkasse Arnsberg-Sundern fördern die Eigeninitiative und sehen es als Gewinn an, dass sich die Mitarbeitenden stetig weiterentwickeln wollen.

Unter anderem bietet die verbundeigene Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe für Finanzwirtschaft & Management verschiedene Studien an, welche von den Mitarbeitenden absolviert werden können. Auch da sieht sich die Sparkasse Arnsberg-Sundern in der Verantwortung Studieninteressierte die Möglichkeit zu bieten, an einem der Studien teilzunehmen.

Kennzahlen: H17 Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl gesamt	
Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen	113	
Personentage für Fortbildung	458	
Investitionen in Fort- und Weiterbildung		Wert
Ausgaben für Fort- und Weiterbildung gesamt (in T€)		152.200 €
Durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten (in Tagen)		2,3 Tage

7 Achtung der Menschenrechte

7.1 Bewertung von Risiken im Bereich Achtung der Menschenrechte

Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit sind der öffentliche Auftrag und das Regionalprinzip. Unsere Beschäftigten, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister kommen überwiegend aus dem Geschäftsgebiet.

Marktdynamiken, veränderte Betriebsbedingungen, neue Geschäftsbeziehungen etc. können jedoch immer wieder potenziell oder tatsächlich Auswirkung auf die Risikosituation im Bereich der Menschenrechte haben.

Daher handeln wir stets im Bewusstsein, dass die Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten eine kontinuierliche Aufmerksamkeit auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens erfordert.

Gesetzeskonformes Handeln und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind die Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit. Die Identifizierung der individuell relevanten rechtlichen Regelungen und Vorgaben erfolgt durch die MaRisk Compliance. Für alle Beschäftigten der Sparkasse werden die Kernarbeitsnormen der „Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ eingehalten. Wir erfüllen alle gesetzlichen und tariflichen Anforderungen an Mitbestimmung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

Vor diesem Hintergrund haben wir für den Geschäftsbetrieb der Sparkasse keine gesonderte Risikoanalyse zur Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt.

7.2 Achtung der Menschenrechte

Die Sparkasse und ihr Vorstand bekennen sich zur Achtung der allgemeinen, international anerkannten Menschenrechte. Dieses Bekenntnis schließt unsere Verpflichtung mit ein, im Geschäftsbetrieb, beim Produkt- und Dienstleistungsangebot im Kerngeschäft sowie in eigenen Liefer- und Wertschöpfungsketten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Belangen nachzukommen. Unsere Geschäfts- und Risikostrategie geht auf unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit ein.

Die Achtung der Menschenrechte und die Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten stehen im Einklang mit unseren Grundwerten als Sparkasse. Wir erfüllen unseren Auftrag mit Respekt, Fairness und Rücksichtnahme gegenüber benachteiligten Personen. Diese Werteorientierungen schließen das Bekenntnis zu Demokratie, Toleranz, Vielfalt und Chancengleichheit mit ein und sind unerlässlich für eine verantwortliche und kundenorientierte Unternehmensführung.

Bei der Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten und ihrer Vorkehrungen zu deren Einhaltung befolgen wir deutsches und europäisches Recht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Sparkasse sind dazu angehalten, bei allen unternehmensinternen sowie bei allen externen geschäftlichen Aktivitäten aufrichtig, ethisch einwandfrei, fair, verlässlich und nachhaltig zu handeln und die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen. Dies erwarten wir auch von unseren Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Dienstleistern. Eine Missachtung oder Verletzung der Menschenrechte wird nicht geduldet.

7.3 Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir unterstützen die Sicherstellung von freier Meinungsäußerung, von Organisationsfreiheit und die Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen im Unternehmen. Wir sind der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern verpflichtet, insbesondere dann, wenn es um Menschenrechte, Diversität, Inklusion und einen fairen Interessensausgleich im konstruktiven sozialen Dialog geht. Entsprechend den Vorgaben des LPVG ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet.

In Richtlinien, internen Arbeitsanweisungen sowie in Betriebsvereinbarungen sind alle wesentlichen Regelungen festgehalten, die den Beschäftigten als Orientierung dienen können, um die Prinzipien und Werte der Sparkasse Arnsberg-Sundern im täglichen Handeln umzusetzen.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern erkennt das Recht der Mitarbeitenden auf den Schutz ihrer persönlichen Daten an und geht mit allen mitarbeiterbezogenen Daten gesetzeskonform um. Dazu wurde das EU-DSGVO Datenschutzmanagementkonzept in Kraft gesetzt und die Datenschutzbeauftragten (Datenschutzbeauftragte & Stellvertretung) für die Sparkasse Arnsberg-Sundern bestimmt.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. In der Vereinbarung „Dauerhafter Einsatz des flexiblen Arbeitszeitmodells“ sind die Bestimmungen zur Arbeitszeit festgelegt. Auch die Vorgehensweise zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist niedergelegt. Ebenso haben wir eine Arbeitsschutzbeauftragte sowie eine Stellvertretung ernannt. Die Aufgaben der Arbeitsschutzbeauftragten sind in der Brandschutzordnung definiert.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement dient zur Gesundheitsprävention und soll das Gesundheitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden fördern sowie stärken.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten entsprechend ihren Zielen und Fähigkeiten. Für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern haben wir einen Gleichstellungsplan festgelegt, eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Vertreterin bestimmt. Die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW werden beachtet. Weitere Informationen befinden sich unter dem Punkt 6 – Arbeitnehmerbelange.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern entlohnt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair, leistungsbezogen und angemessen. Bei uns finden Tarifverträge Anwendung, dafür werden u.a. der TVöD-S und die Institutsvergütungsverordnung verwendet. Entsprechend den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes wird in der Sparkasse Arnsberg-Sundern die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleistet.

In der Sparkasse Arnsberg-Sundern können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedback-Mechanismen in die Weiterentwicklung der Sparkasse einbringen und haben so die Möglichkeit zur Kommunikation von Verbesserungs- oder Veränderungswünschen. Darüber hinaus engagieren wir uns für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und langfristige Entwicklungsperspektiven unserer Beschäftigten.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern bekennt sich nachdrücklich uneingeschränkt zum Verbot jeglicher Form von Zwangsarbeit, sexueller Ausbeutung, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Die Sparkasse Arnsberg-Sundern duldet keine Form ausbeuterischer Kinderarbeit.

Wir vermeiden alle Handlungen, die eine negative Auswirkung auf die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Beschäftigten, unserer Kundinnen und Kunden und Geschäftspartner sowie aller anderen Anspruchsgruppen haben könnten.

Durch die Etablierung des agilen Arbeitens in Form von Arbeitsgruppen, haben wir die Möglichkeit geschaffen, abteilungsübergreifend Problemstellungen bei Bedarf schnell zu lösen. In den Arbeitsgruppen kommen die Mitarbeitenden aus den verschiedensten Fachbereichen zusammen und suchen gemeinsam nach einer Lösung für das vorhandene Problem.

Kundinnen und Kunden

Kundenzufriedenheit ist unser wichtigstes strategisches Geschäftsziel. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für die Menschen und Unternehmen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jede Kundin und jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen.

Wir haben daher den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut.

Wir verfügen auch über ein umfassendes Beschwerdemanagement, in dem wir sämtliche Impulse und Anliegen unserer Kundinnen und Kunden systematisch analysieren.

7.4 Beschwerde- und Meldemöglichkeiten, Sensibilisierung

In Fällen, in denen Dritte eine Missachtung ihrer Rechte empfinden oder Kritik äußern möchten, stehen ihnen Beschwerdewege zur Verfügung.

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern hat dafür eine Beschwerdestelle eingerichtet und Maßnahmen zum Beschwerdemanagement vorgesehen. Ziel des Beschwerdemanagements ist es, die angemessene und zeitnahe Bearbeitung von Kundenbeschwerden sicherzustellen. Eingegangene Beschwerden werden ausgewertet, um wiederkehrende Fehler oder Probleme zu beheben. Damit soll dauerhaft eine hohe Kundenzufriedenheit und eine langfristige Kundenbindung sichergestellt werden.

Für die Bearbeitung von Beschwerden verantwortlich ist das Impulsmanagement der Sparkasse Arnsberg-Sundern. Beschwerden können sowohl elektronisch als auch schriftlich oder mündlich an die Sparkasse Arnsberg-Sundern gerichtet werden.

8 Corporate Governance

8.1 Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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 Sparkasse Arnsberg-Sundern bekennt sich ausdrücklich zum Ziel, illegale Tätigkeiten zu bekämpfen.

Die Compliance-Funktion stellt über Vorkehrungen und detaillierte Gegenmaßnahmen sicher, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird, um Vermögens- und Reputationsschäden für die Sparkasse Arnsberg-Sundern und ihre Kundinnen und Kunden zu verhindern. Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen.

8.2 Instrumente zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie stets rechtskonform handeln, das heißt, dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen. Die Sparkasse Arnsberg-Sundern nutzt die Gegebenheiten nach dem Proportionalitätsgrundsatz.

Die Bestandsaufnahme und Bewertung aller übergreifenden Regelungen und Vorgaben erfolgt in der Sparkassen-Finanzgruppe laufend durch die Sparkassen- und Giroverbände. Die Mitarbeitenden der Compliance-Funktion besitzen ausreichende Befugnisse sowie einen uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen, die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind.

Die Aufgaben der Compliance-Funktion haben in erster Linie koordinierenden und initiierten Charakter. Aus den Anforderungen resultierende inhaltliche Arbeiten einschließlich der Qualitätssicherung sind durch die jeweils betroffenen Fachabteilungen zu leisten. Eine fachliche Beurteilung von Ergebnissen durch die MaRisk-Compliance-Funktion erfolgt nicht.

Die Compliance-Funktion ist dafür zuständig, den Vorstand übergreifend zu beraten, zu unterstützen und zu informieren (Schwerpunkt: Aktivitäten zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Regelungen) sowie Maßnahmen zur Etablierung einer Compliance-Kultur zu initiieren. Sie erstattet mindestens jährlich und auch anlassbezogen (wenn ein grober Verstoß gegen rechtliche Regelungen und Vorgaben erkannt werden) Bericht an den Vorstand. Die Berichte werden auch an die interne Revision sowie an das Aufsichtsorgan weitergeleitet.

In unserem Haus pflegen wir eine Unternehmens- sowie Risikokultur. Die wesentlichen Arbeitsanweisungen, in denen definiert ist, welche Unternehmenskultur und Risikokultur im Hause gelebt werden soll und welche Geschäfte, Verhaltensweisen und Praktiken von der Geschäftsleitung als wünschenswert angesehen werden und welche nicht, sind informativ im PPS_neo „01.00.06.16. Unternehmenskultur / Risikokultur“ aufgelistet.

Um Compliance-Verstöße zu vermeiden sind die Fachabteilungen im Rahmen der festgelegten Zuständigkeiten verantwortlich, sich über aktuelle Informationen aus dem S-VIP selbst zu informieren und die erforderlichen Maßnahmen eigenverantwortlich zu erkennen und zu bearbeiten. Der von MaRisk-Compliance übermittelte Lauf- und Kontrollzettel ist sachgerecht auszufüllen und an das MaRisk-Compliance zurückzugeben.

Alle vom SVWL veröffentlichten Rundschreiben werden wöchentlich eingestellt. Die zuständigen Fachabteilungen prüfen die eingegangenen Informationen auf möglichen Handlungsbedarf und bewerten die Inhalte. Die Ergebnisse werden dem Vorstand in den regelmäßigen Vorstandssitzungen zur Verfügung gestellt.

MaRisk-relevante Themen werden vom CB MaRisk aufgenommen, deren Umsetzung mittels des vom SVWL entwickelten Lauf- und Kontrollzettels initiiert und deren Erledigung überwacht. Bei kurzfristig zu veranlassenden Rechtsangelegenheiten erhält der CB MaRisk vom SVWL eine entsprechende Mail und initiiert den Vorgang. Die Eingaben erfolgen online in dem zur Verfügung gestellten Dokument und werden MaRisk-Compliance über den Postkorb "MaRisk-Compliance" zugestellt.

Die Fachbereiche sind verpflichtet, der Compliance-Funktion nach MaRisk auch initiativ Informationen zukommen zu lassen, die im Zusammenhang mit der Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben stehen.

Die Funktion des Wertpapier-Compliance Beauftragten wurde an die SIZ ausgelagert.

8.3 Politische Interessenvertretung

Die Sparkasse Arnsberg-Sundern ist Mitglied im Sparkassenverband Westfalen-Lippe und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe.

Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe, der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel die Stiftung für die Wissenschaft, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutssichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen.

8.4 Steuern

Steuern sind die wichtigste Einnahmequelle eines Staates für die Erfüllung seiner hoheitlichen Aufgaben, insbesondere der umfassenden Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Steuern dienen damit auch der Erfüllung der Aufgaben, die mit einer nachhaltigen Entwicklung der Staaten verbunden sind.

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut berücksichtigt die Sparkasse umfassend und bei allen relevanten Geschäftstätigkeiten sowie in allen ihren Gesellschaften die jeweils gültigen steuerrechtlichen Anforderungen. Die Sparkasse hält die jeweils geltenden Steuergesetze und -vorschriften in Bezug auf ihre eigenen Steuerverbindlichkeiten ein. Wir kommunizieren anlassbezogen aktiv, transparent und konstruktiv mit den jeweils zuständigen Steuerbehörden. Steuerhinterziehung ist illegal und steht im Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur sowie zu unseren Werten und Überzeugungen.