Nichtfinanzieller Bericht 2018 der Berliner Volksbank

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

Berliner Volksbank

Inhalt

1. Allgemeine Informationen 3
   a) Über diesen Bericht 3
   b) Das Geschäftsmodell der Berliner Volksbank 4
   c) Strategische Analyse und Maßnahmen 4
   d) Wesentlichkeit 5
   e) Nachhaltigkeitsstrategie 5
   f) Tiefe der Wertschöpfungskette 6

2. Verantwortung 6
   a) Anreizsysteme 7
   b) Beteiligung von Anspruchsgruppen 8

3. Arbeitnehmerbelange 10
   a) Arbeitnehmerrechte 11
   b) Chancengerechtigkeit 13
   c) Qualifizierung 13

4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag 14
   a) Ökonomischer Beitrag 14
   b) Förderung der regionalen Wirtschaft 15
   c) Förderung des Klimaschutzes 15
   d) Verantwortliches Investieren 16
   e) Förderung der Region 16
   f) Politische Einflussnahme 16

5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 17

Impressum 21

1. Allgemeine Informationen

a) Über diesen Bericht

Der Konzern Berliner Volksbank (Konzern) und die Berliner Volksbank eG (Berliner Volksbank) sind gemäß § 340i Absatz 5 HGB beziehungsweise § 340a Absatz 1a HGB verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese nichtfinanzielle Erklärung stellt die Berliner Volksbank als zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (Bericht) in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB auf.

Entsprechend des Geschäftsjahres von Konzern und Berliner Volksbank bezieht sich dieser Bericht auf den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018.

Konzern und Berliner Volksbank haben sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des nichtfinanziellen Berichts an einem Rahmenwerk orientiert, dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Zur besseren Lesbarkeit wurden die Begriffe des DNK an die Begriffe des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes angepasst und die in § 289c Abs. 2 HGB genannten Gliederungspunkte „Umweltbelange“ und „Arbeitnehmerbelange“ eingefügt. Die vom DNK geforderten Leistungsindikatoren gemäß dem Sustainability Reporting Standard (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI) wurden in den Fließtext integriert, anstatt separat über sie zu berichten. Außerdem wurden die einzelnen Elemente des DNK abweichend von der Vorgabe nummeriert sowie für Konzern und Berliner Volksbank nicht relevante Sachverhalte weggelassen. Weiterhin wurden über die unmittelbar gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB berichtspflichtigen Angaben hinaus freiwillig weitere Angaben getätigt. Diese Angaben sind in diesem Bericht hellgrau hinterlegt.

Der Konzern umfasst zum Jahresende 2018 neben der Berliner Volksbank neun konsolidierte Tochter- und Enkelunternehmen. Darüber hinaus ist die Berliner Volksbank 100-prozentige Anteilseignerin an der Stiftung Kunstforum der Berliner Volksbank gemeinnützige GmbH. Die Tochtergesellschaften des Konzerns sind grundsätzlich finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in das Unternehmen der Konzernmutter Berliner Volksbank eingegliedert. Bei der Berliner Volksbank BauWert GmbH, der Berliner Volksbank Immobilien GmbH, der VAI Trade GmbH sowie der VR FinanzDienstLeistung GmbH können nicht berichtsrelevante Abweichungen zu konzernweit bestehenden Konzepten zum Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten bestehen. Außerdem sind diese Tochtergesellschaften nicht bei allen für den Konzern berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen berücksichtigt. Wo immer es möglich ist bzw. sinnvoll erscheint, werden die Kennzahlen getrennt nach Konzern und Berliner Volksbank ausgewiesen. Hinweise bezüglich nichtfinanzieller Aspekte auf in den Jahresabschlüssen von Konzern und Berliner Volksbank ausgewiesene Beträge bzw. zusätzliche Erläuterungen waren für diesen nichtfinanziellen Bericht nicht erforderlich.

Weitere Informationen zur organisatorischen Struktur des Konzerns können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2018 der Berliner Volksbank entnommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Bericht auf eine geschlechtsspezifische Personenbezeichnung verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich die Angaben auf alle Geschlechter.

b) Das Geschäftsmodell der Berliner Volksbank

Die Berliner Volksbank ist eine eingetragene Genossenschaft und ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes. Sie ist Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken[1] und eine der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland.

Der Geschäftsbetrieb der Bank umfasst Bankgeschäfte und Finanzdienstleistungen auf Grundlage der Erlaubnis nach § 32 KWG. Die für den Geschäftsbetrieb von Genossenschaftsbanken typischen Prinzipien, wie ein regional abgegrenztes Geschäftsgebiet als Ausdruck der Nähe zum Kunden (Regionalitätsprinzip), die ganzheitliche Beratung der Kunden und ein in besonderer Weise ausgeprägter Mitgliedergedanke (Förderauftrag), sind dabei maßgeblich für die strategische Ausrichtung.

Der genossenschaftliche Förderauftrag für die Mitglieder genießt einen hohen Stellenwert. Von ebenso großer Bedeutung ist die Gewinnung neuer Mitglieder und Genossenschaftsguthaben sowie der nachhaltige Aufbau einer Mitglieder-Bank-Beziehung. Das Genossenschaftsguthaben bildet einen wichtigen Teil der Kapitalausstattung der Bank und schafft eine wesentliche Grundlage für das geschäftliche Wachstum. Im Berichtsjahr stieg die Anzahl ihrer Mitglieder auf insgesamt rund 200.600.

Die vertrieblichen Aktivitäten sind in die vier strategischen Geschäftsfelder Private Kunden, Firmenkunden, Private Banking sowie Immobilienkunden und Infrastruktur gegliedert. Der Bereich Direkter Kundenservice als weitere Vertriebseinheit bündelt die Betreuung und Serviceunterstützung für private und gewerbliche Kunden telefonisch und über digitale Kanäle.

Die Berliner Volksbank richtet ihr Produkt- und Leistungsangebot an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden aus und berücksichtigt dabei auch die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen einer weiter fortschreitenden Digitalisierung. Ihr Leistungsangebot wird durch die Angebote der Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken ergänzt, sodass private und gewerbliche Kunden der Region über ein umfassendes und wettbewerbsfähiges Leistungsspektrum verfügen können. Ihren Kunden stehen unter anderem Fondsprodukte der Union Investment als komplementäre Anlagemöglichkeit zur Verfügung. Darüber hinaus vervollständigen beispielsweise die Leistungen der R+V Versicherung, der Teambank und der Bausparkasse Schwäbisch Hall das Angebot an Finanzdienstleistungen.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell, zu Zielen und zur Strategie von Konzern und Berliner Volksbank können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2018 der Berliner Volksbank entnommen werden.

c) Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Ausgestaltung der Geschäftstätigkeit wird durch die vom Gesamtvorstand festgelegte Geschäfts- und Risikostrategie bestimmt. Hierin sind die strategischen Unternehmensziele der Bank, die geplanten Maßnahmen zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs beschrieben und das Grundverständnis des Vorstands zu den wesentlichen Fragen der Geschäfts- und Risikopolitik dokumentiert.

Im Rahmen des regelmäßigen Strategieüberprüfungsprozesses setzt sich der Vorstand intensiv mit den Chancen und Risiken im Bankenumfeld sowie den Stärken und Schwächen des Geschäftsmodells der Bank auseinander.

Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens ist das Handeln aller Mitarbeiter und Führungskräfte zukunftsorientiert ausgerichtet. Die strategisch-fachliche Entwicklung der Bank bis zum Jahr 2021 ist festgelegt und durch entsprechende Maßnahmenbündel unterlegt. Ergänzend dazu werden ausgehend von den Ergebnissen der in 2018 durchgeführten Kulturbefragung unternehmenskulturelle Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet, um die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten zu fördern und dadurch wiederum die Geschwindigkeit und Umsetzungsqualität der strategischen Ausrichtung zu stärken.

[1] Die Mitglieder der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind: DZ BANK, Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V, easyCredit, DZ PRIVATBANK, VR Leasing Gruppe, MünchenerHyp und DZ Hyp.

d) Wesentlichkeit

Mit Blick auf den gesellschaftlichen Wertbeitrag als genossenschaftliches Kreditinstitut wurde mit einer Wesentlichkeitsanalyse untersucht, auf welche gesetzlich vorgegebenen bzw. weiteren Nachhaltigkeitsaspekte sich die Geschäftstätigkeit der Berliner Volksbank auswirkt und ob die Kenntnis dieser Auswirkung wesentlich für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage des Unternehmens ist. Dabei wurden die folgenden Aspekte als wesentlich definiert:

Arbeitnehmerbelange
Die Berliner Volksbank nimmt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter und hat entsprechende Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung ergriffen, u. a. um die Mitarbeiter zu motivieren, sich gemäß den Markterfordernissen weiterzubilden und um das Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis konstruktiv und gemäß den gesetzlichen Erfordernissen zu gestalten.

Sozialbelange
Mit Produkten und Dienstleistungen, mit den damit erzielten Umsätzen und Gewinnen, gezahlten Gehältern und Steuern sowie mit ihrem sozialem Engagement leistet die Berliner Volksbank einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen in der Region.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung
Durch die Einhaltung rechtlicher Anforderungen durch die Produkte und Dienstleistungen einerseits und durch die Mitarbeiter der Berliner Volksbank andererseits wirkt sich die Geschäftstätigkeit der Berliner Volksbank auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aus. Diese Einhaltung ist auch eine wesentliche Information für das Verständnis von Geschäftsverlauf und -lage.

Als nicht wesentlich im Sinne der rechtlichen Anforderungen werden die beiden im HGB genannten Aspekte Umweltbelange und Menschenrechte eingestuft und deshalb wird hierzu nicht weiter berichtet.

Die Ermittlung, Bewertung, Steuerung und Überwachung der mit den für die Berliner Volksbank wesentlichen Aspekten verbundenen nichtfinanziellen Risiken obliegt operativ den jeweils zuständigen Fachbereichen.
Im Rahmen des dezentralen Risikomanagements wurden keine wesentlichen, mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Produkten und Dienstleistungen der Berliner Volksbank verknüpften Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben oder haben werden, identifiziert.

e) Nachhaltigkeitsstrategie

Genossenschaften verstehen sich als Wertegemeinschaft, deren Ziele über diejenigen reiner Wirtschaftsbetriebe hinausgehen. Sie agieren nach den klar definierten genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Verantwortung, Partnerschaftlichkeit und Transparenz. Als regionale Genossenschaftsbank ist es für die Berliner Volksbank selbstverständlich, dass sie gegenüber ihren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern sowohl wirtschaftliche als auch soziale Verantwortung wahrnimmt. Neben der Stärkung der regionalen mittelständischen Wirtschaft fördert sie das Gemeinwesen in ihrem Marktgebiet Berlin und Brandenburg, wie ihr soziales und kulturelles Engagement belegt.

f) Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Allfinanzinstitut bietet die Berliner Volksbank privaten und gewerblichen Kunden der Region ein bedarfsgerechtes Leistungsangebot, welches durch die Angebote der Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken ergänzt wird.

Die Berliner Volksbank hat sich explizit der Förderung ihrer Mitglieder verpflichtet. Mit der Zeichnung von Genossenschaftsanteilen erhalten die Mitglieder grundsätzlich einen Dividendenanspruch. Mitglieder können über die Gremien an den geschäftspolitischen Entscheidungen der Berliner Volksbank teilhaben und mitwirken. Zudem profitieren die Mitglieder von exklusiven Preisvorteilen bei vielen Produkten und Leistungen sowie bei ausgewählten Sport- und Kulturveranstaltungen, welche die Berliner Volksbank anbietet oder fördert.

Dieser Fördergedanke prägt auch die Ausrichtung im Kundengeschäft. In der Präambel der Satzung ist festgehalten, dass es der Berliner Volksbank ein besonderes Anliegen ist, dass ein möglichst hoher Anteil der Kunden Mitglied sein sollte. Insbesondere Neukunden sollen zugleich neue Mitglieder der Genossenschaft werden. Somit kann die Berliner Volksbank ihren Förderauftrag auf möglichst viele Menschen im Marktgebiet Berlin und Brandenburg anwenden.

Das Geschäft mit privaten Kunden umfasst die größte Kundenanzahl. Aufgrund des flächendeckenden Vertriebsnetzes bildet es die Basis für die Beratungs- und Serviceleistungen aller Kunden der Bank.

Mit dem Geschäft für gewerbliche Kunden ist die Berliner Volksbank in Berlin und Brandenburg ein etablierter Partner der mittelständischen Wirtschaft, was sich in einem konstanten Marktanteil und wachsenden Mitgliederzahlen zeigt.

Neben der Förderung der regionalen Wirtschaft durch Spenden und Fördergelder unterstützt die Berliner Volksbank die regionalen Wirtschaftskreisläufe, indem Aufträge für die Bank vorrangig an Unternehmen der Region vergeben werden.

2. Verantwortung

Leistungsindikator SRS-102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior

Die Unternehmensführung erfolgt mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung im Interesse der Mitglieder und Kunden, der Arbeitnehmer und weiterer Stakeholder. Die zentrale Verantwortung für diesen gesellschaftlichen Wertbeitrag des Unternehmens trägt der Vorstand.

Die Unternehmensbereiche sind die operativen Träger der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Konkrete Nachhaltigkeitsanforderungen – soweit vorliegend – werden hier operationalisiert; über direkte Kontakte mit Anspruchsgruppen wird auf deren Bedürfnisse reagiert.

Die Berliner Volksbank hat ihre Rahmensetzungen zu Arbeitnehmerbelangen, Sozialbelangen sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in Organisationsanweisungen dokumentiert und durch definierte Prozesse standardisiert. Die Überwachung zur Einhaltung dieser Vorgaben ist Aufgabe der bereichsverantwortlichen Führungskräfte.

Durch regelmäßige Berichte beispielsweise zu Compliance, Personal sowie Datenschutz erhält der Vorstand der Berliner Volksbank Informationen über nichtfinanzielle Leistungsaspekte.

Die Interne Revision untersucht im Auftrag des Vorstandes, aber auch anlassbezogen, ob Systeme und Prozesse, die ebenso einen Bezug zu diesen Aspekten aufweisen könnten, adäquat gestaltet sind und gemäß den im Unternehmen festgelegten Regeln umgesetzt werden. Dadurch leistet die Interne Revision auch einen Beitrag dazu, die Effizienz und Effektivität der Erhebung von nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu sichern. Zwei wesentliche Rahmensetzungen zur Ausrichtung und Steuerung der unternehmerischen Verantwortung sind die etablierten Anreizsysteme und die Beteiligung von Anspruchsgruppen.

a) Anreizsysteme

Leistungsindikator SRS-102-35a Remuneration policies

Aufsichtsräte von Banken müssen besondere Qualifikationen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erfüllen, um den Anforderungen dieser Tätigkeit gerecht zu werden. Folglich orientiert sich die Aufsichtsratsvergütung gemäß BaFin an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsratstätigkeit sowie der erforderlichen Qualifikation von Aufsichtsratsmitgliedern. In Anbetracht des Arbeitsaufwandes der jeweiligen Ausschüsse sowie der zum Teil benötigten Expertise, wird eine Vergütungsdifferenzierung anhand der entsprechenden Ausschusstätigkeit vorgenommen.

Die beim Vorstand und bei den Leitenden Angestellten bestehenden Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen bewegen sich in einem angemessenen Rahmen. Die Fixvergütung der vorgenannten Personengruppen ist marktüblich. Für die Leitenden Angestellten existieren Vergütungsstufen. Vorstand und Leitende Angestellte der Berliner Volksbank erhalten eine Tantieme, die in einem angemessenen Verhältnis zur Fixvergütung steht. Deren maßgebliche Vergütungsparameter sind die Entwicklung der Gesamtbank sowie die langfristige Zielerreichung. Entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung ist eine Obergrenze festgelegt, die die Höhe der variablen Vergütung im Verhältnis zur Fixvergütung beschränkt. Zudem ist die variable Vergütung an einen kundenorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft, d. h. es erfolgt keine Auszahlung der variablen Vergütung bei Verletzung von Kundeninteressen bzw. bei Verstoß eines Mitarbeiters gegen Regelungen zum Schutz des Kunden, die durch eine Abmahnung sanktioniert wurden.

Die fixe Vergütung für Tarifmitarbeiter hängt vom Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken, der jeweiligen Stelle/Funktion und der damit verbundenen Stellenbewertung in der Stellenbeschreibung ab.

Zudem regelt die Betriebsvereinbarung Grundvergütung im tariflichen Bereich verbindliche Vergütungsentwicklungen in Abhängigkeit von der Stelle, deren Bewertung und der Leistung. Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für außertariflich entlohnte Mitarbeiter.

Im außertariflichen Bereich hat die Berliner Volksbank zudem eine eigene betriebliche Vergütungsordnung mit vier AT-Stufen und Gehaltsbandbreiten pro AT-Stufe. Auch hier hängt die Vergütung von der Stellenbewertung der jeweiligen Stelle in der Stellenbeschreibung ab. Anders als im tariflichen Bereich variiert die Vergütung innerhalb der AT-Bandbreiten leistungsabhängig.

Die variable Vergütung für tariflich und außertariflich entlohnte Mitarbeiter ist abhängig vom Gesamtbankerfolg, der Teamzielerreichung und dem Kurzbeurteilungsergebnis. Dabei werden keine finanziellen Vorteile gewährt, die einen Anreiz geben, sich abweichend von der in der Gesamtbankstrategie niedergelegten Ausrichtung zu verhalten. Für die variable Vergütung hat die Berliner Volksbank entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung eine Obergrenze festgelegt, die deren Höhe im Verhältnis zur Fixvergütung beschränkt. Zudem ist auch bei Tarif- und AT-Mitarbeitern die variable Vergütung an einen kundenorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft, d. h. es erfolgt keine Auszahlung der variablen Vergütung bei Verletzung von Kunden-

interessen bzw. bei Verstoß eines Mitarbeiters gegen Regelungen zum Schutz des Kunden, die durch eine Abmahnung sanktioniert wurden.

Die Vergütungsstrukturen werden regelmäßig mit Blick auf das Anforderungsprofil der Stellen überprüft.

b) Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikator SRS-102-44 Key topics and concerns raised

Um den gesellschaftlichen Wertbeitrag erfolgreich zu steuern, will die Berliner Volksbank die Interessen, Erfahrungen und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen möglichst genau kennen. Sie nutzt deshalb ihre etablierten Gesprächsformate mit den für sie wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen, um sich auszutauschen. Dazu gehören beispielsweise die Beiratssitzungen und die Vertreterversammlung. Wesentliche Anspruchsgruppen und ihre Anforderungen sind:

Mitglieder und Kunden

Die wichtigste Kundengruppe sind die Mitglieder. Diese sind zugleich Eigentümer der Berliner Volksbank. Für die stetige Weiterentwicklung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes werden Kundenbeschwerden systematisch erfasst, ausgewertet und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Mitglieder und Kunden haben verschiedene Möglichkeiten ihr Feedback zu übermitteln, beispielsweise über ihren Berater, die Meinungskarte oder das Qualitätsmanagement.

Darüber hinaus führt die Berliner Volksbank u. a. anlassbezogene Kundenbefragungen durch, um aktiv von ihren Mitgliedern und Kunden Feedback einzuholen. Zum einen dienen die Erkenntnisse dazu, das Produkt- und Dienstleistungsangebot weiterzuentwickeln. Zum anderen liefern die Ergebnisse Kenntnis über die Bekanntheit, Relevanz, erste Wahl und Weiterempfehlungsbereitschaft von Mitgliedern, Kunden und potenziellen Kunden.

Beiräte

Zur Beratung des Vorstandes in wichtigen geschäfts- und vertriebspolitischen Fragen gibt es für Mitglieder und Kunden drei Beiratsgruppen:

- Im Beirat „Wirtschaft und Industrie“ sind Firmenkunden aus Berlin und Brandenburg vertreten.
- Der „Unternehmerinnenbeirat“ wird durch Geschäftsführerinnen und Firmeninhaberinnen aus Berlin und Brandenburg vertreten, um der Bank weitere Sichtweisen aufzuzeigen.
- Im Beirat „think blue orange“ sind Unternehmer und Gründer vertreten, die die Berliner Gründerszene abbilden und neue Impulse bei der Weiterentwicklung der Berliner Volksbank setzen.

Vertrauensräte

Darüber hinaus hat die Berliner Volksbank regionale Vertrauensräte, welche die Bank bei der Förderung und Betreuung ihrer Mitglieder sowie in wirtschaftlichen und organisatorischen Belangen unterstützen.

Vertreter und Vertreterversammlung

Die Rechte der Mitglieder werden von Vertretern der Mitglieder in der Vertreterversammlung ausgeübt. Für je 400 Mitglieder wird ein Vertreter gewählt. Die Mitglieder der Berliner Volksbank wählen alle vier Jahre ihre Vertreter für die Vertreterversammlung. Die Vertreterversammlung ist das höchste Organ der Genossenschaft. Sie stellt den Jahresabschluss fest, beschließt über die Gewinnverwendung, die Besetzung und Entlastung des Aufsichtsrates, die Entlastung des Vorstandes und wichtige Vorhaben wie Fusionen und satzungsgemäße Zustimmungen. Die Vertreterversammlung wird durch den Vorstand unter Bekanntgabe der Tagesordnung einberufen. Den Vorsitz in der Vertreterversammlung führt der Vorsitzende des Aufsichtsrates oder sein Stellvertreter (Versammlungsleiter). Fester Bestandteil der Vertreterversammlung ist u. a. der Aussprachеblock. Jeder

Vertreter hat dort die Möglichkeit, Auskünfte über Angelegenheiten der Genossenschaft einzufordern. Die Auskunft erteilt der Vorstand oder der Aufsichtsrat. Nähere Einzelheiten regelt die Satzung.

Mitarbeiter

Durch unterschiedliche Kommunikationsformate erfolgt eine regelmäßige Kommunikation an alle Mitarbeiter der Bank. Zu diesen Formaten gehören beispielsweise Mitarbeiterveranstaltungen, Dialogrunden, Videobotschaften sowie anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen und seit 2018 die jährliche Kulturbefragung. Die Mitarbeiter werden zeitnah persönlich über die strategische Weiterentwicklung der Bank informiert. Ergänzend dazu erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen in Mitarbeiterrunden sowie den persönlichen Mitarbeitergesprächen die Möglichkeit, durch Feedback und Anregungen an der Unternehmensentwicklung zu partizipieren. Darüber hinaus können die Mitarbeiter regelmäßig stattfindende Betriebsversammlungen nutzen.

Zusätzlich können Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge in Arbeits- und Projektgruppen einbringen:

In 2017 wurde das „Challenge-Team" ins Leben gerufen. Ein Team, dass hierarchie- und bereichsübergreifend arbeitet und die kulturelle Weiterentwicklung der Bank im Dialog mit den Führungskräften der Bank mitgestaltet.

Neu im Berichtsjahr gegründet wurde das „DigitalBoard". Mitarbeiter und Führungskräfte machen die digitale Transformation der Bank mit neuen agilen Arbeitsmethoden intern transparent und treiben diese gleichzeitig voran. Dabei agieren die Mitglieder des „DigitalBoards" als Impulsnehmer und Impulsgeber.

Darüber hinaus haben sich im Berichtsjahr fünf Arbeitsgruppen zusammengefunden, um die Arbeitswelten im neuen Verwaltungsgebäude mitzugestalten. Die Arbeitsgruppen ermöglichen es interessierten Mitarbeitern gemeinsam mit dem „Challenge-Team" und Spezialisten aus den Fachabteilungen, die neue Arbeitsumgebung mitzugestalten und damit Einfluss auf die Ausstattung des zukünftigen Verwaltungsgebäudes zu nehmen.

Aufsichtsrat

Die Überwachung der Geschäftsführung wurde bis zum 31. Mai 2018 durch einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat wahrgenommen, der aus 16 Mitgliedern bestand und ab 31. Mai 2018 aus 12 Mitgliedern gemäß Drittelbeteiligungsgesetz zusammengesetzt ist. Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und berät ihn bei der Leitung der Kreditgenossenschaft. Er überwacht den Vorstand bei der Einhaltung der bankaufsichtsrechtlichen Regelungen, der Bestimmungen der Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR) sowie der Kreditgewährung. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss, den Lagebericht und die Vorschläge des Vorstandes für die Verwendung eines Jahresüberschusses oder für die Deckung eines Jahresfehlbetrages und erstattet der Vertreterversammlung hierüber Bericht. Um seiner Überwachungsfunktion gerecht zu werden, hat der Aufsichtsrat folgende Ausschüsse eingerichtet:

- Im **Personalausschuss** werden u. a. Beschlussempfehlungen zu Personalangelegenheiten erarbeitet, die in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats fallen. Hierzu gehören insbesondere Aufgaben im Zusammenhang mit den Dienstverträgen und der Vergütung von Vorstandsmitgliedern. Die Themen eines Vergütungskontrollausschusses sowie eines Nominierungsausschusses werden in Personalunion durch den etablierten Personalausschuss wahrgenommen.
- Im **Prüfungs- und Risikoausschuss** werden wesentliche Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems erörtert. Ferner kann der Prüfungs- und Risikoausschuss im Rahmen der Jahresabschlussprüfung eigene Prüfungsschwerpunkte setzen. Der Ausschuss gibt dem Aufsichtsrat zudem eine Beschlussempfehlung zur Feststellung beziehungsweise Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses.
- Die gesetzlichen und satzungsmäßigen Mitwirkungspflichten des Aufsichtsrats bei Kreditentscheidungen wurden weitgehend auf den **Kreditausschuss** übertragen. Auch berät dieser den Vorstand bei der Entwicklung und jährlichen Überprüfung der Kreditrisikostrategie, welche anschließend mit dem Aufsichtsrat der Berliner Volksbank erörtert wird.

Darüber hinaus können der Vorsitzende des Aufsichtsrates, des Prüfungs- und Risikoausschusses und des Kreditausschusses gemeinsam mit dem Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V. vor Beginn der jährlichen Abschlussprüfung gegebenenfalls zusätzliche Prüfungsschwerpunkte festlegen.

Der Aufsichtsrat beschloss im Geschäftsjahr 2018 die Veränderung seiner Ausschussstruktur ab 1. Januar 2019 dahingehend, dass der Kreditausschuss aufgelöst wird und dessen Kompetenzen an den Prüfungs- und Risikoausschuss übertragen werden.

Verbände, Verwaltungen und Behörden

Die Berliner Volksbank ist Mitglied eines starken Verbundes: Sie ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und gehört dem BVR an. Als Spitzenverband der genossenschaftlichen Kreditwirtschaft nimmt der BVR die Interessenvertretung der Primärinstitute wahr, u. a. gegenüber der Aufsicht, dem Gesetzgeber sowie Arbeitgeberverbänden und übernimmt die Bereitstellung und Gewährleistung starker Sicherungssysteme (gesetzlicher Einlagenschutz sowie Institutssicherung). Die Berliner Volksbank ist wie rund 900 andere Genossenschaftsbanken ein subsidiäres „Allfinanzinstitut". Das heißt, sie erledigt alles selbstständig, was sie selbstständig erledigen kann. Wo es für ihre Mitglieder und Kunden Vorteile bringt, kooperiert sie mit Partnerunternehmen aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

Der Dialog mit den Verbänden, in denen die Berliner Volksbank Mitglied ist, erfolgt über die regelmäßig stattfindenden Arbeitsausschüsse, Fachräte bzw. Regionaltage. Darüber hinaus wird die Bank bei sich ergebenden Änderungen rechtlicher Regelungen und Vorgaben durch den zuständigen Prüfungsverband und den BVR informiert.

Wesentliche Anforderungen von Verbänden, Verwaltungen und Behörden sind gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten, transparente politische Einflussnahme sowie eine konsequente Umsetzung der genossenschaftlichen Werte (Gesellschaftlicher Wertbeitrag).

3. Arbeitnehmerbelange

Als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Berliner Volksbank auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Die Stärkung der Arbeitgebermarke ist dabei ein zentrales Thema für die Personalarbeit der Zukunft. Hierzu wurden in 2018 erste Grundlagen erarbeitet und auf den Weg gebracht. Um neue Mitarbeiter anzuziehen und bestehende zu binden, wird zukünftig ein klareres Bild vermittelt, wofür die Bank als Arbeitgeber steht. Die Bank positioniert sich als Arbeitgeber, der regional verwurzelt und zugleich weltoffen ist. Zentrale Markenkontaktpunkte, wie die Karriere-Website wurden bereits optimiert. Die Mitarbeiter als Markenbotschafter der Bank stehen dabei im Mittelpunkt der Kommunikation.

Hinzu tritt ihr Engagement und ihre Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Als erste Bank in Berlin wurde die Berliner Volksbank 2017 von der IHK Berlin mit dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität" rezertifiziert. Seit Februar 2017 ist die Bank mit dem Gütesiegel „BEST PLACE TO LEARN" der AUBI-plus GmbH ausgezeichnet. Bei der Bestenehrung 2018 der IHK Berlin wurde zudem ein Absolvent der Bank als landesbester Azubi im Ausbildungsberuf Bankkaufmann ausgezeichnet.

Die Personalstrategie der Berliner Volksbank leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Ziel ist es, unter anderem Leistungsträger für die Bank zu erhalten, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu sichern und die Personalentwicklungsinstrumente zu modernisieren. Gegenwärtig steht die weitere Optimierung des Personalbestandes auf sozial verträgliche und wirtschaftlich tragbare Art und Weise im Fokus, um die Personalkosten nachhaltig zu senken. Der Vorstand wird anlassbezogen über den Umsetzungsstand der Maßnahmen der Personalstrategie informiert.

Die Berliner Volksbank lebt ein Führungsverständnis, das Eigenverantwortung fördert und Leistung fordert. Die Leitlinien für Führung formulieren ein Führungsverständnis, wonach die Mitarbeiter klar, wertschätzend und konsequent geführt werden. Dieses Führungsverständnis dient als Richtschnur und Selbstverpflichtung für Führungskräfte und Mitarbeiter. Dabei steht die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Fokus

des Führungsprozesses – jeweils ausgerichtet an Potenzialen, Situationen und an den jeweiligen stellenspezifischen Anforderungen.

Mit diesem bankweit einheitlichen Führungsverständnis sollen u. a. nachfolgende Ziele erreicht und die Wettbewerbsfähigkeit der Bank gesteigert werden:

- Förderung des unternehmerischen Denkens bei Führungskräften und Mitarbeitern
- Sicherstellung der Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter
- Gewährleistung einer einheitlichen und zeitnahen Kommunikation
- Weiterentwicklung der Feedbackkultur in der Bank
- Unterstützung für Führungskräfte in der täglichen Praxis
- Reduzierung von Einarbeitungszeiten bei Mitarbeiter- und Führungskraftwechsel

Auf ein sich verschärfendes Marktumfeld reagierte die Berliner Volksbank auch in 2018, indem sie u. a. ihr Privatkundengeschäft weiterentwickelte und ihr Firmenkundengeschäft maßgeblich neu aufstellte. Damit einhergehend wurde deutlich, dass sich die Stellenanforderungen an die Mitarbeiter im Filialvertrieb, im telefonischen Kundenservice und im gewerblichen Segment zukünftig nachhaltig verändern. Ausgehend von den Bedürfnissen der Kunden hat sich die Berliner Volksbank intensiv mit den Anforderungen auseinandergesetzt, z. B. eine neue Kundensegmentierung eingeführt, die Produktpalette verändert und darauf aufbauend neue Stellenprofile erarbeitet und diese mit den am besten geeigneten Mitarbeitern besetzt. Darüber hinaus erfolgt gegenwärtig eine Transformation in den Stabs- und Servicebereichen der Bank. Ziel ist es, die Strukturen und die Kultur auf die Anforderungen der digitalen Transformation auszurichten.

a) Arbeitnehmerrechte

Leistungsindikator SRS-403-4 Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions

Da die Mitarbeiter der Berliner Volksbank ausschließlich in Deutschland tätig sind, unterliegen alle Mitarbeiter der Bank den deutschen Vorschriften zum Arbeitsrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung und den Rechten zur Vereinigungsfreiheit. Da der Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch für einige Nachhaltigkeitsthemen zuständig ist, ist er auch ein Instrument zur Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gewährleistet die Berliner Volksbank attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die gesetzlichen Standards. Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen bzw. Maßnahmen.

Die Berliner Volksbank strebt danach, für ihre Mitarbeiter ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Durch die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sowie durch das betriebliche Gesundheitsmanagement sollen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten und verbessert werden.

Das Thema Arbeitssicherheit wird von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut, welche die Einhaltung der vielfältigen Arbeitsschutzvorschriften überwacht. Die Tätigkeit der Arbeitssicherheitsfachkraft wird durch einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) ergänzt, dessen Aufgaben und Besetzung gesetzlich vorgeschrieben sind.

Der Betriebsarzt bietet den Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen Grippeschutzimpfungen sowie Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens (G37-Untersuchungen) an. Als Mitglied des Arbeitsschutzausschusses führt der Betriebsarzt Begehungen durch, unterbreitet geeignete Maßnahmenvorschläge und wird im Regelfall in die Beschaffung von Arbeitsmitteln eingebunden, um die Berücksichtigung arbeitsmedizinischer Aspekte sicherzustellen.

Übergreifend zuständig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist der Bereich Human Relations. Das BGM soll u. a. zu einer leistungsfördernden und motivierenden Arbeitsumgebung beitragen und dabei:

- die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern und damit einhergehend auch die Gesundheitsquote verbessern
- ein gesundheitsförderliches Bewusstsein und Verhalten der Mitarbeiter und der Führungskräfte stärken, basierend auf der persönlichen Verantwortung für die eigene Gesundheit
- zur kontinuierlichen Entwicklung einer gesundheitsfördernden sowie altersgerechten Arbeitswelt (Arbeitsplätze, -umgebung und -abläufe) beitragen
- ein Angebot an konkreten betriebsinternen und externen Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit im Unternehmen bereitstellen

Im Rahmen des BGM wurden die Führungskräfteseminare „Gesundheit als Führungsaufgabe“ und „Früherkennung von Fehlentwicklungen“ initiiert. Bei der Einführung des BGM wurden zehn Mitarbeiter zum zertifizierten Gesundheitsmanager ausgebildet. Als Unterstützer, Multiplikatoren und Ideengeber wurden seit 2015 bankweit insgesamt 17 BGM-Partner ernannt und qualifiziert.

Eine Berichterstattung zum BGM erfolgte für das Berichtsjahr 2018 an den Personalvorstand. Außerdem erhält der Vorstand eine aufbereitete Version des Jahresberichts der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Kenntnis.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber ausdrücklich zur physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie zur Überprüfung der Wirksamkeit der BGM-Maßnahmen. Dies erfolgt durch die Gesundheitsbefragung. Diese wurde zum zweiten Mal im November 2018 durchgeführt. Rund 74 Prozent der Mitarbeiter der Berliner Volksbank haben sich beteiligt. Da die Gesundheitsbefragung auch kulturelle Aspekte wie z. B. die Team- und Führungskultur berücksichtigt, kann die Befragung als detailliertes und valides Feedback genutzt werden. Die Fragen zur Unternehmenskultur wurden aus der Gesundheitsbefragung ausgegliedert. Hierzu erfolgt seit 2018 einmal im Jahr die Kulturbefragung. Die Gesundheitsbefragung wird einen dreijährigen Turnus haben. Zusätzlich wurden erstmalig gezielte Evaluationsfragen auf die Bekanntheit und Nutzung der Gesundheitsmaßnahmen gestellt.

Arbeit bzw. Arbeitsumgebung wirken immer auch auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern. Die Erkenntnisse aus der ersten Gesundheitsbefragung wurden durch konkrete Programme und Aktionen des BGM, wie beispielsweise in ein Vitamin D-/Eisenscreening, in Angebote zu Sport und Ernährung, ein Gesundheitsstudio in der Zentrale sowie ein Wissensportal umgesetzt. Die Ergebnisse aus der zweiten Befragung werden zur Evaluierung und Aktualisierung des Angebotes genutzt.

Die Gesundheitsbefragung liefert zudem Informationen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (COPSOQ), zum Belastungs-Beanspruchungsmodell, zum Arbeitsfähigkeitsindex (WAI) und zum Lebensstil.

Es besteht darüber hinaus eine Kooperationsvereinbarung mit einem Beratungsservice, der die Mitarbeiter zu allen Fragen der Kinderbetreuung, der Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger oder auch in persönlichen Krisensituationen unterstützt und berät. Bei Bedarf werden schnellstmöglich die gewünschten Dienste, Einrichtungen oder Betreuungspersonen vermittelt.

Seit Ende 2017 wird den Mitarbeitern eine interdisziplinäre Gesundheitsberatung angeboten. Mitarbeiter und Führungskräfte mit Bedarf an einer Unterstützungsleistung zur Förderung bzw. Stärkung der Stressresilienz, können diese in Anspruch nehmen.

In 2018 konnten die Mitarbeiter zudem zwei Eltern-Kind-Büros nutzen. So können kurzfristige und unerwartete reguläre Betreuungsausfälle kompensiert werden, wenn sich keine andere Betreuung planen lässt. Außerdem gibt es für Mitarbeiter während und nach der Elternzeit vielfältige, individuelle Schulungsmöglichkeiten, um die Einarbeitung nach der Elternzeit zu erleichtern.

Ergänzend dazu bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen: Die Betriebsvereinbarung zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ fördert im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine Work-Life-Balance u. a. durch Teilzeitarbeitsverhältnisse, eine betriebliche Gleitzeitregelung und mobiles Arbeiten. Diese Betriebsvereinbarung ist in 2018 überarbeitet worden und umfasst ab 2019 weitergehende Angebote an die Mitarbeiter, wie beispielsweise

die Möglichkeit zur Umwandlung von Gehalt in zusätzliche Urlaubstage, ein von der Bank gesponsertes Sabbatical sowie eine betriebliche Altersteilzeitregelung. Weiterhin bestehen Vereinbarungen zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ und ein „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement“ mit dem Ziel der nachhaltigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von erkrankten Mitarbeitern.

Im Rahmen des Corporate Health Award, Deutschlands bekanntester Qualitätsinitiative im BGM, konnte die Bank seit 2016 auch im Jahr 2018 ihr großes Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter beweisen und wurde für ihr Gesundheitsmanagement erneut ausgezeichnet.

b) Chancengerechtigkeit

Leistungsindikator SRS-405-1 Diversity of governance bodies and employees
Leistungsindikator SRS-406-1 (siehe G4-HR3) Incidents of discrimination and corrective actions taken

Chancengerechtigkeit wird bei der Berliner Volksbank durch einen diskriminierungsfreien Geschäftsbetrieb gewährleistet. Diskriminierungsfreiheit bedeutet, dass Mitarbeiter und Kunden keine Vor- oder Nachteile erhalten aufgrund von Rasse oder Hautfarbe, der nationalen oder sozialen Herkunft sowie des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, Behinderung und jeglichen sonstigen Status.

Die Vergütungspraxis der Berliner Volksbank ist – sowohl im Hinblick auf die Fixvergütung als auch in Bezug auf die variable Vergütung – geschlechtsneutral und altersunspezifisch, d. h. die fixe und variable Vergütung ist abhängig von der Stelle/Funktion und der damit verbundenen Stellenbewertung in der Stellenbeschreibung. Zudem regelt eine Betriebsvereinbarung verbindliche Vergütungsentwicklungen allein in Abhängigkeit von Stelle und Leistung. Die variable Vergütung ist abhängig von der Gesamtbankzielerreichung, der Teamzielerreichung und einem individuellen Kurzbeurteilungsergebnis.

Die Berliner Volksbank fördert den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Einmal jährlich wird für den Aufsichtsrat die Frauenquote nach Hierarchieebene und nach Tarifgruppe ermittelt. Dabei zeigt sich regelmäßig, dass die Berliner Volksbank auf der ersten und zweiten Führungsebene einen deutlich größeren Frauenanteil hat als in der Privatwirtschaft bzw. in der Finanzbranche üblich. Angaben zur Frauenquote in den Führungsebenen als auch über die gesamte Belegschaft sind im Lagebericht und Konzernlagebericht 2018 der Berliner Volksbank zu finden.

Informationen zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen mit Frauen können ebenso dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2018 der Berliner Volksbank entnommen werden.

Sofern von Mitarbeitern Beschwerden wegen möglicher Verstöße gegen Chancengerechtigkeit erhoben werden – beispielsweise Mobbingvorwürfe –, geht der Bereich Human Relations diesen systematisch nach. Im Berichtsjahr wurden keine solchen Beschwerden gemeldet.

c) Qualifizierung

Leistungsindikator SRS-404-1 Average hours of training per year per employee

Die Berliner Volksbank legt Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter und fördert das lebenslange Lernen. Ein offenes Seminarangebot für alle Mitarbeiter umfasst sowohl Präsenzschulungen als auch eLearning-Angebote. Neben intern organisierten und durchgeführten Seminaren wird in Zusammenarbeit mit den genossenschaftlichen Bildungsträgern GenoAkademie und Akademie deutscher Genossenschaften (ADG) ein breites Spektrum an zusätzlichen Weiterbildungsthemen angeboten. Hierdurch eröffnet die Berliner Volksbank ihren Mitarbeitern berufliche Perspektiven sowohl in den Fach- als auch in den Führungsebenen.

Darüber hinaus unterstützt die Berliner Volksbank junge Führungskräfte bei der Übernahme der ersten Führungsaufgabe durch ein eigens dafür konzipiertes mehrmonatiges Programm. Zur nachhaltigen Entwicklung der Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz werden Seminare, Hospitationen und Netzwerkarbeit angeboten.

Der Bedarf an Bildungsmaßnahmen wird gemeinsam mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher, interner, strategischer und stellenbezogener Anforderungen ermittelt.

Zur Förderung des akademischen Nachwuchses und um im Rahmen des Nachfolgemanagements die Besetzung von Spezialistenfunktionen zu sichern, unterstützt die Berliner Volksbank ihre Mitarbeiter bei berufsbegleitenden Studien mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und monetären Zuwendungen. Dieses Angebot haben im Berichtszeitraum sieben Mitarbeiter genutzt.

Für das unternehmensübergreifende Traineeprogramm der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken für Hochschulabsolventen (TeamUp) ist die Berliner Volksbank Kooperationspartner und begleitet so individuelle Karriereeinstiege deutschlandweit.

Für 1.603 teilnehmende Mitarbeiter wurden im Jahr 2018 mehr als 6.400 Seminarpersonentage in Führungs-, Vertriebs-, Verhaltens- und Fachseminare sowie sonstige Seminare investiert. Diese wurden zu rund 88 Prozent intern und zu rund zwölf Prozent extern durchgeführt. In die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hat die Berliner Volksbank im Berichtszeitraum einen Betrag von rund 1,6 Millionen Euro investiert.

Durchschnittlich besuchten die Mitarbeiter an vier Tagen im Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung. An Führungsseminaren nahmen ca. 200 Führungskräfte und Mitarbeiter teil – diese Seminare hatten eine durchschnittliche Dauer von zwei Tagen. Der Vorstand wird anlassbezogen über Sachverhalte der Aus- und Weiterbildung informiert.

4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Leistungsindikator SRS-201-1 Direct economic value generated and distributed
Leistungsindikator G4-FS11 Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die Berliner Volksbank fühlt sich den genossenschaftlichen Grundprinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung uneingeschränkt verpflichtet. Aus diesem Selbstverständnis heraus sieht sie sich als Finanzexperte, als Unterstützer von Mitgliedern und Kunden und als Förderer des Mittelstands. Als regionale Genossenschaftsbank ist es für sie selbstverständlich, sich in der Region Berlin-Brandenburg gesellschaftlich zu engagieren. Gefördert werden regionale bzw. regional wirksame Projekte, Initiativen oder Einrichtungen in ihrem Marktgebiet. Ihr gesellschaftliches Engagement in der Region versteht sie als Teil ihrer Verantwortung, die gesellschaftlichen Verhältnisse aktiv vor Ort mitzugestalten.

Die strategische Ausrichtung sowie die Entscheidung wesentlicher Maßnahmen des gesellschaftlichen Engagements der Berliner Volksbank liegt in den Händen des Vorstandes. Dieser wird auch über verschiedene interne Berichtswege zum Stand und zu den Ergebnissen wesentlicher Maßnahmen informiert.

a) Ökonomischer Beitrag

Über die Förderung der regionalen Wirtschaftskreisläufe in ihrem Marktgebiet berichtet die Berliner Volksbank jährlich in einer Förderbilanz. Weitere Informationen zu den wirtschaftlichen Ergebnissen der Berliner Volksbank können ergänzend dazu dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2018 entnommen werden.

Mit 1.649 Mitarbeitern zählt die Berliner Volksbank zu den größten mittelständischen Arbeitgebern der Region. 63,2 Millionen Euro verfügbare Kaufkraft flossen durch Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter. 16,5 Millionen Euro zahlte die Berliner Volksbank an Sozialversicherungsbeiträgen für ihre Mitarbeiter. 11,2 Millionen Euro Gewerbesteueraufwand der Bank und 23,7 Millionen Euro Lohnsteuer der Mitarbeiter kommen den Ländern Berlin und Brandenburg zugute.

Mit nahezu 10 Milliarden Euro Kreditvolumen für Investitionen und Konsum regt die Berliner Volksbank zudem die heimische Wirtschaft an.

Darüber hinaus vergab die Berliner Volksbank mehr als 1,1 Millionen Euro Spenden- und Fördergelder an soziale und gemeinnützige Projekte, Einrichtungen und Institutionen in den Kiezen und Gemeinden.

b) Förderung der regionalen Wirtschaft

Als Genossenschaftsbank fühlt sich die Berliner Volksbank aus ihrem Selbstverständnis und ihrer Geschichte heraus den Bedürfnissen des Mittelstands verpflichtet. Durch die Mitgliedschaft in regionalen Netzwerken bringt die Berliner Volksbank Unternehmen der Region zueinander und trägt so zu einer Förderung der regionalen Wirtschaft bei.

Darüber hinaus schafft sie mit ihren Veranstaltungen für Unternehmer und Gründer eine Plattform für Kontakte und fördert den Aufbau eigener Netzwerke. Sie gibt ihr Know-how in ihrer UnternehmerAkademie weiter oder bei der Teilnahme am Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg. In diesem Rahmen begleitet die Berliner Volksbank Gründer von der Idee bis hin zum schlüssigen und tragfähigen Geschäftskonzept.

Die Berlin-Brandenburger Gespräche bieten ein Netzwerk-Veranstaltungsformat, bei dem sich Kunden austauschen und mit aktuellen Themen befassen können. Zusammen mit dem Verein Berliner Wirtschaftsgespräche veranstaltet die Bank regelmäßig Dialoge mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Der in 2017 von der Berliner Volksbank gegründete Unternehmer-Club Brandenburg wurde in 2018 fortgeführt und hat sich als unternehmerisches Netzwerk etabliert. Damit ist ein Format entstanden, das ausgewählte Unternehmer der Region miteinander vernetzt und abseits vom Tagesgeschäft mit hochkarätigen Vorträgen Informationen und neue Denkanstöße zur Weiterentwicklung des Unternehmens vermittelt. Zudem gibt die Berliner Volksbank mit dem Portal UnternehmerAkzente inspirierende Einblicke in Arbeitsweisen, Strategien und Leben im Unternehmeralltag. Des Weiteren begleitet die Berliner Volksbank über ihre zwei GründerCenter in Berlin und Brandenburg Unternehmer aus der Region auf dem Weg in ihre Selbstständigkeit. Auch junge Gründer und deren innovative Geschäftsideen unterstützt die Berliner Volksbank im Rahmen ihres genossenschaftlichen Förderauftrags. Dazu zählt die Kooperation mit dem Centre for Entrepreneurship (CfE) der Technischen Universität Berlin und die jährliche Vergabe des Gründerpreises.

c) Förderung des Klimaschutzes

Bei der Realisierung von Projekten im Bereich Erneuerbare Energien unterstützt die Berliner Volksbank ihre Kunden mit der Bereitstellung von Finanzierungen in den Kompetenzfeldern Photovoltaik, Windkraft und Blockheizkraftwerke und leistet damit einen Beitrag zum Klimaschutz in ihrem Marktgebiet. Aber auch bei der Energiewende im Gebäudebereich wirkt die Berliner Volksbank durch ihre Aktivitäten im Bereich der privaten Baufinanzierung mit. Finanzierte Neubauten unterliegen den aktuellen ENEV-Standards. Sanierungsfinanzierungen bei bestehenden Gebäuden helfen zudem dabei, den Energieverbrauch in der Zukunft zu senken.

d) Verantwortliches Investieren

Neben klassischen Investmentportfolios können Kunden auch auf Investmentportfolios der Union Investment zurückgreifen, die einen expliziten nachhaltigen Investmentansatz verfolgen. Nachhaltige Investmentportfolios werden im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses für alle wichtigen Asset-Klassen ermittelt. Dafür durchlaufen die Nachhaltigkeitsprodukte von Union Investment die hauseigene Datenbank SIRIS, die sich aus eigenem Research sowie dem mehrerer ausgesuchter Berater und Datenbankanbietern von ESG-Daten speist.

Für die Eigenanlagen am Kapitalmarkt finden vorrangig ertrags- und risikoorientierte Kriterien Anwendung. Im Rahmen des Investmentprozesses beschäftigt sich die Berliner Volksbank jedoch in Abhängigkeit von der Anlageklasse auch mit Ausschlusskriterien im Sinne von Nachhaltigkeitsaspekten wie beispielsweise Rüstung oder Glücksspiel. Dies hat zur Folge, dass bestimmte Gattungen vom Investmentprozess ausgeschlossen werden können.

e) Förderung der Region

Die Berliner Volksbank unterstützt das Gemeinwesen in der Region Berlin und Brandenburg auf vielfältige Weise. Sie fördert Projekte aus den Bereichen Bildung, Kultur, Sport und dem gewerblichen Mittelstand (siehe Punkt 4a) und gibt dafür jährlich über eine Million Euro Spenden- und Fördergelder aus.

Bildung ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Miteinander. In der Nachwuchsförderung liegt daher ein Schwerpunkt des Förderengagements der Berliner Volksbank. Mit der Stiftung Kunstforum der Berliner Volksbank bietet sie durch das kostenfreie kunstpädagogische Angebot der „Werkstatt für Kreative“ beispielsweise jährlich rund 200 Workshops für Schulklassen an. Kunstpädagoginnen vermitteln einen altersdifferenzierten Zugang zur Kunst und den angewandten Techniken, die auch selbst ausprobiert werden können.

Darüber hinaus kooperiert die Berliner Volksbank mit der Humboldt-Universität und unterstützt vor Ort die Kinderstube. Dieser Eltern-Kind-Arbeitsbereich soll Elternschaft und wissenschaftliches Arbeiten vereinbaren.

Mit der Kunstsammlung der Berliner Volksbank und dem Ausstellungsangebot im Kunstforum, das Ende 2018 am Kaiserdamm neu eröffnet wurde, unterstützt die Stiftung Kunstforum der Berliner Volksbank die kontinuierliche Kultur- und Kunstförderung der Bank. Die Berliner Volksbank sponsert weiterhin den Preis für Angewandte Kunst, der jährlich im Dezember im Rahmen der Zeughausmesse an herausragende Künstler verliehen wird. Mit STARS for FREE präsentiert die Berliner Volksbank das Konzert-Highlight eines jeden Sommers. Auf diesem begeistern bekannte Musiker mit ihren aktuellen Hits Jung und Alt. Außerdem ist die Förderung des Kinderchors der Deutschen Oper zu nennen.

Im Sportbereich unterstützt die Berliner Volksbank den Wettbewerb „Sterne des Sports“. Mit den Sternen werden Sportvereine ausgezeichnet, die sich gesellschaftlich engagieren. Es werden innovative und kreative Angebote prämiert, die beispielsweise helfen, Menschen mit Behinderung oder traumatischer Fluchtgeschichte in die Gesellschaft zu integrieren. Die Berliner Volksbank ist aktiv im Sponsoring lokaler Sportvereine, wie Hertha BSC, 1. FC Union Berlin, ALBA Berlin und Füchse Berlin. Für den Fußballnachwuchs finanziert sie den Berliner Volksbank-Cup.

f) Politische Einflussnahme

Leistungsindikator SRS-415-1 Political contributions

Die Berliner Volksbank nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse. Sie beschäftigt auch keine Dritten, damit diese für sie politische Kontakte pflegen oder die Meinungsbildung der Öffentlichkeit beeinflussen.

Die Berliner Volksbank ist Mitglied eines starken Verbundes: Sie ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und gehört dem BVR an. Als Spitzenverband der genossenschaftlichen Kreditwirtschaft nimmt der BVR die Interessenvertretung der Primärinstitute wahr, u. a. gegenüber der Aufsicht, dem Gesetzgeber sowie Arbeitgeberverbänden und übernimmt die Bereitstellung und Gewährleistung starker Sicherungssysteme (gesetzlicher Einlagenschutz sowie Institutssicherung).

Indirekt beteiligt sich die Berliner Volksbank an der Meinungsbildung im öffentlichen Raum durch branchenübliche Mitgliedschaften in Unternehmensverbänden wie beispielsweise Allgemeiner Verband der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg e. V., BFW Landesverband Freier Immobilien und Wohnungsunternehmen Berlin-Brandenburg e. V. oder dem Bundesverband Deutsche Start-Ups e. V.

Diese leisten Beiträge zur politischen und öffentlichen Meinungsbildung im Rahmen der öffentlich zugänglichen Verbandssatzungen und ihren Aufgabenstellungen. Geld- und Sachzuwendungen an Politiker, politische Parteien oder Organisationen sowie parteinahe Institutionen sind bei der Berliner Volksbank ausgeschlossen.

5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikator SRS-205-1 Operations assessed for risks related to corruption
Leistungsindikator SRS-205-3 Confirmed incidents of corruption and actions take
Leistungsindikator SRS-419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area

Die Berliner Volksbank befolgt konzernweit die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften. Die Sicherstellung einer wirksamen Compliance stellt eine notwendige Voraussetzung für die nachhaltige Zukunftssicherung der Bank dar. Zukunftssicherung setzt Existenzsicherung voraus, was wiederum den Schutz des Vermögens der Genossenschaft sowie die Vermeidung von das Vermögen der Berliner Volksbank gefährdenden Risiken impliziert.

Bereits im Jahr 2005 hat die Berliner Volksbank als erste deutsche Volksbank die Grundsätze des Corporate Governance-Kodex (DGRV-Kodex) für Genossenschaften umgesetzt und einen eigenen Corporate Governance-Kodex für die Berliner Volksbank entwickelt. Im Jahr 2011 hat die Berliner Volksbank den DGRV-Kodex für Genossenschaften als für sich ausschließlich verbindlich erklärt.

Der DGRV-Kodex für Genossenschaften stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung von Genossenschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der Kodex soll das deutsche Corporate Governance-System von Genossenschaften transparent und nachvollziehbar machen und soll das Vertrauen der Mitglieder, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher Genossenschaften fördern. Der aktuelle DGRV-Kodex für Genossenschaften ist auf der Internetseite der Berliner Volksbank veröffentlicht.

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen gibt die Berliner Volksbank ihren Mitarbeitern Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, insbesondere im Umgang mit Zuwendungen, Geschenken und Interessenkonflikten. Bereits im Jahr 2012 hat die Bank einen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) entwickelt, welcher den Rahmen für sämtliche Richt- und Leitlinien bildet und damit grundsätzliche Verhaltensregeln der Berliner Volksbank und ihrer Mitarbeiter beschreibt. Damit soll sichergestellt werden, dass sich die Berliner Volksbank hinsichtlich des Verhaltens ihrer Mitarbeiter im Einklang mit denen für ihre Tätigkeit maßgeblichen Gesetze, Regeln und Vorschriften sowie den internen Richtlinien, Standards und Verfahren befindet. Weder Korruption noch jegliche Form der Bestechung oder sonstiges strafbares Verhalten von Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit wird toleriert. Darüber hinaus kann außerdienstliches Fehlverhalten von Mitarbeitern Einfluss auf die Beurteilung ihrer Zuverlässigkeit haben.

Der aktuelle Verhaltenskodex wurde im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen der MaRisk-Novellierung 2018 grundlegend um die Kapitel

- Nachhaltigkeit der Wertschöpfung
- Kunden und Geschäftspartner
- Mitarbeiter
- Verantwortungsvolles Handeln
- Unternehmenskommunikation
- Datenschutz und Datensicherheit
- Spenden und Social Sponsoring
- Wirtschaftskriminalität und
- Umgang mit Verstößen

erweitert und modernisiert und ist auf der Internetseite der Berliner Volksbank veröffentlicht. Ergänzend dazu bestehen zahlreiche weitere Regularien der Bank, die den oben genannten Aspekten angemessen Rechnung tragen wie beispielsweise Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und -nebendienstleistungen, Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte, Einkaufsrichtlinien, Vertriebsgrundsätze, Führungsleitlinien, Regeln zur Annahme von Zuwendungen und Einladungen sowie Geldwäscheprävention. Die Geldwäscheprävention der Berliner Volksbank trägt dazu bei, ehrliche Marktteilnehmer zu schützen und Marktintegrität sicherzustellen. Sämtliche Kunden der Bank werden über bestehende Geldwäsche- und Betrugsmonitoringsysteme auf ein regelkonformes Verhalten überprüft. Mittels der Berater im Markt wird das entsprechende Verhalten gesichert.

Folglich unterstützt die Berliner Volksbank damit den Genossenschafts- und Mitgliedergedanken, um ein faires Marktverhalten für alle Kunden zu ermöglichen und schützt letztlich die Reputation der Berliner Volksbank.

Die Bank hat eine MaRisk-Compliance-Funktion eingerichtet. Diese Compliance-Funktion wirkt den Risiken entgegen, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben und zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen können. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind die Themenbereiche Verbraucherschutz, Kredit, Vertrieb, IT, Governance/MaRisk und Auslagerungen.

Die verschiedenen gesetzlich geforderten Compliance-Funktionen werden in der Berliner Volksbank seit dem 1. Januar 2018 in Form eines durch den Bereich Compliance verantworteten Compliance Management Systems (CMS) abgebildet:

- Wertpapier-Compliance-Funktion
- Datenschutz
- Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Verhinderung „Sonstiger strafbarer Handlungen“

Die Berliner Volksbank hat ein Hinweisgeberverfahren eingerichtet, das vom Bereich Compliance verantwortet wird. Dort sind Meldewege und die Möglichkeit der anonymisierten Meldung durch Mitarbeiter festgelegt. Sofern Hinweise eingehen, wird ein Gremium zur Bewertung des Sachverhalts und zur Festlegung der weiteren Vorgehensweise einberufen. Das Gremium besteht aus dem Compliance-Beauftragten sowie den Leitern der Bereiche Finanzen, Interne Revision, Human Relations, Vorstandsstab/Recht sowie dem Geldwäschebeauftragten.

Zweifelhafte oder ungewöhnliche Sachverhalte im Sinne des Hinweisgeberverfahrens waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

Mit Blick auf die vom Haus erbrachten Wertpapier- und anderen Bankdienstleistungen werden sämtliche Beschwerden zentral im Qualitätsmanagement ausgewertet. Es erfolgt eine Dokumentation der Kundenbeschwerden sowie ein regelmäßiges Reporting.

Die Unternehmensleitung wird durch den Bereich Compliance regelmäßig über den Stand des Compliance-Managements im Unternehmen informiert. Außerdem erfolgt ad hoc eine anlassbezogene Information im Falle von entsprechend schwerwiegenden Verstößen gegen Compliance-Regelungen. Die regelgerechte Umsetzung unternehmensinterner Vorgaben wird außerdem planmäßig – und falls erforderlich ad hoc – durch die Interne Revision weisungsunabhängig überprüft, die direkt an den Vorstand berichtet.

Insgesamt fielen für 1.587 Teilnehmer rund 1.700 Seminarpersonentage für Compliance-relevante Seminare und für 155 Teilnehmer rund 120 Seminarpersonentage für Spezialseminare ausschließlich mit Compliance-Themen an.

Für das Jahr 2018 wurden keine Korruptionsvorfälle bei der Berliner Volksbank bekannt.

Im Berichtsjahr wurden keine signifikanten Bußgelder gegen die Berliner Volksbank verhängt. Außerdem wurden keine nicht-monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen die Berliner Volksbank ausgesprochen.

Die Berliner Volksbank erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten von Kunden und Geschäftspartnern im Interesse einer bedarfsgerechten Beratung und Betreuung der Kunden. Die Nutzung dieser Daten erfolgt sorgfältig und nach klaren Regeln, um dem Vertrauen der Kunden gerecht zu werden. Eine Weitergabe von Kundendaten an Dritte erfolgt nur, sofern Kunden darin eingewilligt haben, eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

Die Regelungen des durch die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) neu gefassten und am 25. Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzrechts sehen eine signifikante Erhöhung der Transparenzpflichten vor, deren Erfüllung zu einer umfassenden zusätzlichen Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten führt.

In einer Organisationsanweisung ist festgelegt, wie die Umsetzung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz in der Berliner Volksbank erfolgt. Der betriebliche Datenschutz wird durch den Datenschutzbeauftragten überwacht. Er handelt im Auftrag des Vorstandes der Berliner Volksbank, ist in den ihm bestimmten Aufgaben weisungsfrei und berichtet jährlich über den Stand des Datenschutzes bzw. ad hoc, wenn erforderlich, an den Vorstand.

Impressum

Nichtfinanzieller Bericht 2018 der Berliner Volksbank eG

© Berliner Volksbank eG
Wittestraße 30 R
13509 Berlin

Postanschrift: 10892 Berlin
Telefon: (030) 30 63-33 00
Telefax: (030) 30 63-44 00
Internet: berliner-volksbank.de
E-Mail: service@berliner-volksbank.de

Verantwortlich

Marke und Kommunikation
Telefon: (030) 30 63-44 90
Telefax: (030) 30 63-91 02 98

Der Nichtfinanzielle Bericht ist unter der Web-Adresse berliner-volksbank.de/geschaeftsbericht verfügbar.

Konzeption, Gestaltung und Herstellung

FFE media Medienmarketing GbR
Wolfener Straße 32-34, Haus M
12681 Berlin
ffemedia.de

WhatsApp: (030) 30 63-33 00
facebook.com/berlinervolksbank
twitter.com/bevoba
instagram.com/berlinervolksbank
youtube.com/user/berlinervolksbank
berliner-volksbank.de/blog
xing.com/companies/berlinervolksbankeg
unternehmerakzente.de

Berliner Volksbank