

Nichtfinanzieller Bericht 2019 der Berliner Volksbank



Berliner
Volksbank

Inhalt

| | |
|---|-------|
| 1. Allgemeine Informationen | 3–6 |
| 2. Verantwortung | 7–10 |
| 3. Arbeitnehmerbelange | 11–14 |
| 4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag | 15–17 |
| 5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | 18–20 |
| Impressum | 21 |

1. Allgemeine Informationen

a) Über diesen Bericht

Der Konzern Berliner Volksbank (Konzern) und die Berliner Volksbank eG (Berliner Volksbank) sind gemäß §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i. V. m. 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese nichtfinanzielle Erklärung stellt die Berliner Volksbank als zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (Bericht) in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB auf.

Entsprechend dem Geschäftsjahr von Konzern und Berliner Volksbank bezieht sich dieser Bericht auf den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019.

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 „Arbeitnehmerbelange“ und „Sozialbelange“ 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 §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB berichtspflichtigen Angaben hinaus freiwillig weitere Angaben getätigt. Diese Angaben sind in diesem Bericht hellblau hinterlegt.

Der Konzern umfasst zum Jahresende 2019 neben der Berliner Volksbank elf konsolidierte Tochter- und Enkelunternehmen. Darüber hinaus ist die Berliner Volksbank 100-prozentige Anteilseignerin an der Stiftung KUNST-FORUM 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 2019 der Berliner Volksbank entnommen werden.

Zugunsten der Lesbarkeit wurde auf eine geschlechtergerechte Personenbezeichnung verzichtet. Die Angaben beziehen sich 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 Raiffeisenbanken¹ und eine der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland.

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

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 sind 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 205.408.

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 Vertriebsseinheit 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. Das 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 u.a. 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 2019 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 Vorstandes 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 konkrete Handeln und Tun aller Mitarbeiter und Führungskräfte zukunftsorientiert ausgerichtet. Die strategische Weiterentwicklung der Organisation erfolgt daher nicht nur in fachlich-inhaltlicher Sicht, sondern auch unter kulturellen Aspekten. Die strategische Ausrichtung der Bank ist bis zum Jahr 2021 festgelegt und durch entsprechende Maßnahmenbündel unterlegt. Anknüpfend daran gestaltet die Bank ihren kulturellen Wandel, um die strategischen Maßnahmen erfolgreich umzusetzen und die Verbundenheit zur Bank zu stärken. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Kulturbefragung werden Maßnahmen abgeleitet, um die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten zu fördern und dadurch die Geschwindigkeit und Umsetzung der strategischen Positionierung zu stärken.

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. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde 2019 aktualisiert. Dabei wurden wie auch in den vergangenen Berichtsjahren die folgenden Aspekte als wesentlich definiert:

Arbeitnehmerbelange

Die Berliner Volksbank gestaltet die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter und bietet entsprechende Maßnahmen zu Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung an. Ziel ist es zum einen, die Mitarbeiter zu motivieren sich weiterzubilden, und zum anderen, das Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis konstruktiv und gemäß den gesetzlichen Erfordernissen zu gestalten.

Sozialbelange

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

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Durch die Einhaltung rechtlicher Anforderungen beim Angebot von Produkten und Dienstleistungen einerseits und durch die Mitarbeiter der Berliner Volksbank andererseits wirkt sich die Geschäftstätigkeit der Berliner Volksbank nachhaltig positiv auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aus.

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 Berliner Volksbank ist sich der Entwicklungen und steigenden Erwartungen hinsichtlich Umwelt- und Klimarisiken im Finanzsektor bewusst und wird sich im kommenden Geschäftsjahr intensiver mit diesen Themen auseinandersetzen. Eine wichtige Grundlage wird dabei die Etablierung von Nachhaltigkeitsstrategie und -management sein.

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 die Bank 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 Produkt- und 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. Das flächendeckende Vertriebsnetz und das Omnikanal-Angebot bilden die Basis für die Beratungs- und Serviceleistungen aller Kunden der Bank.

Gewerbe- und Firmenkunden stehen bei der Berliner Volksbank von jeher im Fokus der geschäftspolitischen Aktivitäten. Die Berliner Volksbank ist 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 der Bank vorrangig an Unternehmen der Region vergeben werden.

2. Verantwortung

GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

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

GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

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 Aufsichtsrats Tätigkeit 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, das BVR-SE-Rating sowie strategische Schwerpunkte. 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 kunden- und vermögensorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft, d. h., es erfolgt keine Auszahlung der variablen Vergütung bei Verletzung von Kunden- oder Bankinteressen bzw. bei Verstoß eines Mitarbeiters gegen Regelungen zum Schutz des Kunden oder des Vermögens der Bank, die durch eine Abmahnung sanktioniert wurden. Diese Erweiterung des materiellen Anwendungsbereichs ermöglicht eine Sanktionierung von Fehlverhalten, welches nicht nur wertpapieraufsichtsrechtlich mit Blick auf die Wahrung von Kundeninteressen, sondern auch unter MaRisk-Gesichtspunkten hinsichtlich der Vermögensinteressen der Bank Relevanz entfaltet.

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 wurde für das Geschäftsjahr 2019 neu geregelt und gliedert sich in zwei Bereiche. Eine Erfolgsbeteiligung und eine Leistungsprämie. Die Erfolgsbeteiligung ist abhängig vom Gesamtbankerfolg und vom BVR-SE-Rating. Damit erhalten alle Mitarbeiter den gleichen Anteil am Unternehmenserfolg. Die Leistungsprämie dient der sichtbaren Anerkennung von besonderen Leistungen. 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 kunden- und vermögensorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft.

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

b) Beteiligung von Anspruchsgruppen

GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Um den gesellschaftlichen Wertbeitrag erfolgreich zu steuern, will die Berliner Volksbank die Interessen, Erfahrungen und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen möglichst genau kennen. Die Bank entwickelt deshalb ihre etablierten Gesprächsformate weiter, um sich mit den für sie wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen auszutauschen. Dazu gehören beispielsweise die Beiratssitzungen, die Vertreterversammlung und die Vertreterdialoge. 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.

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.

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 u. a. den Jahresabschluss fest, beschließt über die Gewinnverwendung, die Besetzung und Entlastung des Aufsichtsrates, die Entlastung des Vorstandes, Satzungsänderungen und weitere wichtige Vorhaben. 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 Ausspracheblock. 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.

Vertreterdialoge und Vertrauensräte

Im Berichtsjahr 2019 hat die Bank die bisherige Gremienstruktur um regionale Vertreterdialoge erweitert, um den Dialog zu den Vertretern auch unterjährig – über die Vertreterversammlung hinaus – zu intensivieren. Dabei wurden im Frühjahr und Herbst 2019 mehrere Vertreterdialoge durchgeführt. Durch die regionale Zuordnung der Vertreter zu den jeweiligen Dialogen soll die Verbindung der Bank mit den Kiezen erhalten bleiben. Aufgrund der äußerst positiven Resonanz für das neue Format und der personellen Überschneidungen mit den Vertrauensräten fand im Berichtsjahr nur eine Vertrauensratssitzung statt. Folglich wird perspektivisch der Kiezedanke durch die regionalen Vertreterdialoge sichergestellt.

Mitarbeiter

Durch unterschiedliche Kommunikationsformate erfolgt eine regelmäßige Kommunikation an alle Mitarbeiter der Bank. Zu diesen Formaten gehören beispielsweise das Social Intranet „VRitz“, Kaminabende, 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 Mitarbeiterunden sowie in 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, das hierarchie- und bereichsübergreifend arbeitet und welches die kulturelle Weiterentwicklung der Bank im Dialog mit den Führungskräften der Bank mitgestaltet.

In 2018 wurde das „DigitalBoard“ gegründet. 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 bereits in 2018 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.

Die strategische Ausrichtung der Bank ist – wie oben geschildert – bis zum Jahr 2021 festgelegt und durch entsprechende Maßnahmenbündel unterlegt. Anknüpfend daran gestaltet die Bank ihren kulturellen Wandel, um

die strategischen Maßnahmen erfolgreich umzusetzen und die Verbundenheit zur Bank zu stärken. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Kulturbefragung werden daher auch kulturelle Maßnahmen – in Form von bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen – abgeleitet, um die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten zu fördern und dadurch die Geschwindigkeit und Umsetzung der strategischen Positionierung zu stärken.

Aufsichtsrat

Die Überwachung der Geschäftsführung wurde von dem aus 12 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat wahrgenommen, der 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 bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses. Die Aufgaben des Kreditausschusses sind seit 1. Januar 2019 in den Prüfungs- und Risikoausschuss integriert. In diesem Zusammenhang fasst der Ausschuss die Beschlüsse zu relevanten Organkrediten und überwacht die allgemeine Entwicklung des Kreditgeschäfts.

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

Verbände, Verwaltungen und Behörden

Die Berliner Volksbank ist Mitglied eines starken Verbundes: Die Bank ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und gehört dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (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 875 andere Genossenschaftsbanken ein subsidiäres „Allfinanzinstitut“. Das heißt, die Berliner Volksbank erledigt alles selbständig, was die Bank selbständig erledigen kann. Wo es für ihre Mitglieder und Kunden Vorteile bringt, kooperiert die Berliner Volksbank 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 und Arbeitgeber hat die Berliner Volksbank den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Die Stärkung der Arbeitgebermarke ist weiterhin ein zentrales Thema für die Personalarbeit der Zukunft. Um neue Mitarbeiter anzuziehen und bestehende zu binden, wird ein klareres Bild davon vermittelt, wofür die Bank als Arbeitgeber steht. 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. Die Berliner Volksbank ist mit dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“ der IHK Berlin und mit dem Gütesiegel „BEST PLACE TO LEARN“ der AUBI-plus GmbH ausgezeichnet. Zum zweiten Mal in Folge wurde bei der Bestenuerung der IHK Berlin in 2019 ein Absolvent der Bank als landesbester Azubi im Ausbildungsberuf Bankkaufmann ausgezeichnet. Allen Auslernern wurde im Jahr 2019 die Möglichkeit eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses angeboten.

Die Personalstrategie der Berliner Volksbank leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Ziel ist es, u. a. Leistungsträger für die Bank zu erhalten, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu sichern und die Personalentwicklungsinstrumente zu modernisieren.

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 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

Aufbauend auf den in 2018 initiierten Veränderungen, im Firmenkunden- und Privatkundengeschäft, sowie der Transformation in den Stabs- und Serviceabteilungen wurde in 2019 an der Weiterentwicklung der Strukturen und der Kultur gearbeitet.

Zur Unterstützung der Führungsarbeit werden regelmäßig Impulstrainings angeboten und den Führungskräften steht dauerhaft ein Ansprechpartner/Coach im Bereich Human Relations zur Verfügung. Die bestehenden Qualifizierungsangebote werden auf die neuen Stellenprofile angepasst und mit dem Start der Fördergruppe FK/Kredit ist zusätzlich ein Angebot zur gezielten bereichsübergreifenden Nachwuchsförderung implementiert. Mit Einführung von „FirmenPlus“ – einer EDV-unterstützten Beratungssoftware – und der flächendeckenden Ausstattung der Berater im Firmenkundenbereich mit Detachables ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Ausrichtung auf die digitale Transformation gelungen.

a) Arbeitnehmerrechte

GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Mitarbeiter der Berliner Volksbank sind ausschließlich in Deutschland tätig. Daher gelten die deutschen Vorschriften zum Arbeitsrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung und zu den Rechten zur Vereinigungsfreiheit. Da der Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch für einige Nachhaltigkeitsthemen zuständig ist, ist er ebenso 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, die die Einhaltung der vielfältigen Arbeitsschutzvorschriften verantwortet. 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 Gripeschutzimpfungen 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 und
- ein Angebot an konkreten betriebsinternen und -externen Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit im Unternehmen bereitstellen.

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. Auf Grundlage der im Jahr 2018 durchgeführten Gesundheitsbefragung wurde in 2019 das Gesundheitsprogramm der Bank überprüft und weitere Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit abgeleitet. Zur Unterstützung des Sport- und Bewegungsverhaltens wurde eine Kooperation mit der Plattform GymPass geschlossen. Damit steht allen Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten zu vergünstigten Konditionen zur Verfügung.

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.

Arbeit bzw. die Arbeitsumgebung wirkt immer auch auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern. 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.

Das Angebot der Eltern-Kind-Büros wurde in 2019 rege genutzt. Hier 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 „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ fördert im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine Work-Life-Balance u. a. durch Teilzeitarbeitsverhältnisse, eine betriebliche Gleitzeitregelung und mobiles Arbeiten. Diese Betriebsvereinbarung umfasst auch weiter gehende 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.

Seit 2016 ist die Bank mit dem Corporate Health Award, Deutschlands bekanntester Qualitätsinitiative im BGM, für ihr großes Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ausgezeichnet.

In Hinblick auf den künftigen Unternehmenssitz „Quartier Berliner Volksbank“ in der Bundesallee im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf und ein mit ihm verbundenes neues Arbeitsplatzkonzept (nicht territoriales Arbeiten, zeitgemäße Meeting- und Rückzugsmöglichkeiten mit variablen technischen Möglichkeiten usw.) werden diese Arbeitswelten schon jetzt punktuell erlebbar. So finden sich im neu gestalteten BeratungsCenter Firmenkunden in Mitte an der prominenten Adresse „Unter den Linden 16“ mit einem innovativen Raumkonzept seit 2019 Ansätze einer solchen Arbeitsumgebung. Gleiches gilt für den Standort „Top Tegel“, wo Mitarbeiter auf einer Musteretage probeweise erste Erfahrungen mit den künftigen Möglichkeiten an Mobiliar und Ausstattung sammeln können. In den BeratungsCentern Firmenkunden in Adlershof und Tegel sollen die neuen Arbeitswelten 2020 realisiert werden.

b) Chancengerechtigkeit

GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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, einer Behinderung und jeglichen sonstigen Status.

Die Vergütungspraxis der Berliner Volksbank ist – sowohl in Hinblick auf die Fixvergütung als auch in Bezug auf die variable Vergütung – geschlechtsneutral und altersunspezifisch, d. h., die fixe und variable Vergütung sind 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 der gesamten Belegschaft sind im Lagebericht und Konzernlagebericht 2019 der Berliner Volksbank zu finden.

Informationen zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen mit Frauen können ebenso dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2019 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

GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Die Berliner Volksbank legt Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter und fördert das lebenslange Lernen. Ein offenes Seminarangebot für alle Mitarbeiter umfasst sowohl Präsenzs Schulungen als auch E-Learning-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 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 Nachfolgemaneagements die Besetzung von Spezialistenfunktionen zu sichern, unterstützt die Berliner Volksbank ihre Mitarbeiter bei berufsbegleitenden Studien mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und monetären Zuwendungen.

Zur Förderung des Nachwuchses im wachsenden Kreditgeschäft wurde in 2019 ein 1,5-jähriges Programm konzipiert und eingeführt. Derzeit durchlaufen erstmals sechs Mitarbeiter im Rahmen der Förderung mehrere Bereiche der Bank und werden gezielt fachlich und methodisch auf die Übernahme einer Tätigkeit im Kreditgeschäft vorbereitet.

Allen Mitarbeitenden steht je nach Tätigkeit ein umfangreiches Angebot an Führungs-, Vertriebs-, Verhaltens- und Fachseminaren zur Verfügung. In die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hat die Berliner Volksbank im Berichtszeitraum einen Betrag von rund 1,5 Millionen Euro investiert.

Durchschnittlich besuchten die Mitarbeiter an vier Tagen im Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung. Der Vorstand wird anlassbezogen über Sachverhalte der Aus- und Weiterbildung informiert.

4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag

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 die Bank selbstverständlich, sich in der Region Berlin-Brandenburg gesellschaftlich zu engagieren. Gefördert werden regionale bzw. regional wirksame Projekte, Initiativen oder Einrichtungen in ihrem Marktgebiet. Das gesellschaftliche Engagement in der Region versteht die Berliner Volksbank als Teil ihrer Verantwortung, die gesellschaftlichen Verhältnisse aktiv vor Ort mitzugestalten.

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

a) Ökonomischer Beitrag

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

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 2019 entnommen werden.

Mit 1.664 Mitarbeitern zum Stichtag zählt die Berliner Volksbank zu den größten mittelständischen Arbeitgebern der Region. 64,2 Millionen Euro verfügbare Kaufkraft flossen durch Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter. 16,4 Millionen Euro zahlte die Berliner Volksbank an Sozialversicherungsbeiträgen für ihre Mitarbeiter. 13,9 Millionen Euro Gewerbesteueraufwand der Bank und 25,0 Millionen Euro Lohnsteuer der Mitarbeiter kommen den Ländern Berlin und Brandenburg zugute.

Mit mehr als 10,7 Milliarden Euro Kreditvolumen für Investitionen und Konsum regt die Berliner Volksbank zudem die heimische Wirtschaft an.

Darüber hinaus vergab die Berliner Volksbank mehr als 1,0 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, wie z. B. durch die Teilnahme am Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg. In diesem Rahmen begleitet die Berliner Volksbank Gründer von der Idee bis hin zum schlüssigen und tragfähigen Geschäftskonzept.

Der in 2017 von der Berliner Volksbank gegründete Unternehmer-Club Brandenburg 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. Des Weiteren begleitet die Berliner Volksbank

über ihre zwei GründerCenter in Berlin und Brandenburg Unternehmer aus der Region auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Auch junge Gründer und deren innovative Geschäftsideen unterstützt die Berliner Volksbank im Rahmen ihres genossenschaftlichen Förderauftrags. Dazu zählen die Kooperation mit dem Centre for Entrepreneurship (CfE) der Technischen Universität Berlin und die jährliche Vergabe des Gründerpreises. In 2019 wurden neue Veranstaltungsformate entwickelt, mit denen die Berliner Volksbank (potenzielle) Kunden anspricht. Die Vorstände und Bereichsleiter der Berliner Volksbank agieren als Gastgeber.

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 Windkraft, Photovoltaik 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 ENEC-Standards. Sanierungsfinanzierungen bei bestehenden Gebäuden helfen zudem dabei, den Energieverbrauch in der Zukunft zu senken.

Im Berichtszeitraum hat die Berliner Volksbank mit dem regionalen Energielieferanten GASAG einen Strombelieferungsvertrag abgeschlossen, der ab 1. Januar 2020 für zunächst drei Jahre die Versorgung der Bank komplett mit CO₂-neutral produziertem Strom vorsieht. Insgesamt werden so rund 1.553 Tonnen CO₂ pro Jahr im Vergleich zu einer konventionellen Stromversorgung eingespart.

d) Verantwortliches Investieren

G4-FS11: Finanzanlagen

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

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 Datenbankanbieter von ESG-Daten speist. Abgerundet wird das Angebot durch ausgewählte Investmentportfolios von Fondsgesellschaften außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, deren Zielmarktkriterien und Anlagestrategien ebenfalls ESG-Anforderungen entsprechen.

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. Die Bank fördert Projekte aus den Bereichen Bildung, Kultur, Sport sowie 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 gGmbH bietet die Bank 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 zu den angewandten Techniken, die auch selbst ausprobiert werden können.

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

Mit der Kunstsammlung der Berliner Volksbank und dem Ausstellungs- und Vermittlungsangebot im Kunstforum, das Ende 2018 am Kaiserdamm neu eröffnet wurde, unterstützt die Stiftung KUNSTFORUM der Berliner Volksbank gGmbH 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 Konzerthighlight eines jeden Sommers. Auf diesem begeistern bekannte Musiker mit ihren aktuellen Hits Jung und Alt.

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 und ALBA Berlin. Für den Fußballnachwuchs finanziert die Bank den Berliner Volksbank-Cup.

f) Politische Einflussnahme

GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die Berliner Volksbank nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse. Die Bank beschäftigt auch keine Dritten, damit diese für die Berliner Volksbank 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 dem Allgemeinen Verband der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg e.V., dem BFW Landesverband Freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen Berlin-Brandenburg e.V. oder dem Bundesverband Deutsche Startups e.V.

Diese leisten Beiträge zur politischen und öffentlichen Meinungsbildung im Rahmen der öffentlich zugänglichen Verbandssatzungen und ihrer 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

GRI SRS-205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI SRS-205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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 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 den für ihre Tätigkeit maßgeblichen Gesetzen, 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 werden toleriert. Darüber hinaus kann außerdienstliches Fehlverhalten von Mitarbeitern Einfluss auf die Beurteilung ihrer Zuverlässigkeit haben. Der aktuelle Verhaltenskodex wurde 2018 grundlegend um die Kapitel

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

erweitert sowie 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 -nebdienstleistungen, 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 auf diese Weise die eigene Reputation.

Die gesetzlich geforderten Compliance-Funktionen werden in der Berliner Volksbank seit dem 1. Januar 2020 in Form eines durch den Bereich Compliance verantworteten Compliance Management Systems (CMS) abgebildet, welches folgende Funktionen umfasst:

- MaRisk-Compliance-Funktion
- Wertpapier-Compliance-Funktion
- Compliance-Beauftragter zum Schutz von Kundenfinanzinstrumenten nach § 81 Abs. 5 WpHG
- Datenschutz
- Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Verhinderung „Sonstiger strafbarer Handlungen“
- Informationssicherheitsmanagement
- Notfallmanagement
- Zentrales Auslagerungsmanagement

Diese Compliance-Funktionen dienen grundsätzlich dem Verbraucher- und Anlegerschutz. Sie wirken den Risiken entgegen, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben und zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen können.

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 erfolgen 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.

Die Bank bietet eine Vielzahl an E-Learning-Angeboten teils verpflichtend zu allen Compliance-relevanten Themen an. Für das Jahr 2019 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 und eine rechtliche Zulässigkeit oder rechtliche Verpflichtung hierfür besteht.

Die Regelungen des durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) neu gefassten 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

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2019 der Berliner Volksbank eG

© Berliner Volksbank eG
Wittestraße 30 R
13509 Berlin

Postanschrift: 10892 Berlin
Telefon: 030 3063-3300
Telefax: 030 3063-4400
Internet: berliner-volksbank.de
E-Mail: service@berliner-volksbank.de

Dank

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen sowie allen weiteren Beteiligten, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, für die freundliche Unterstützung.

Verantwortlich

Bereich Marke und Kommunikation
Telefon: 030 3063-4490
Telefax: 030 3063-910298

Der nichtfinanzielle Bericht 2019 ist unter der Web-Adresse berliner-volksbank.de/geschaeftsbericht als Download im PDF-Format verfügbar.

Gestaltung und Herstellung

siegerbrauckmann*
Büro für Wirtschaftskommunikation
Bergmannstraße 102
10961 Berlin
Internet: siegerbrauckmann.de

Berliner Volksbank eG

Wittestraße 30 R, 13509 Berlin
Zentrale Postanschrift: 10892 Berlin

Telefon: 030 3063-3300
Telefax: 030 3063-4400

berliner-volksbank.de

 facebook.com/berlinervolksbank
 twitter.com/bevoba
 WhatsApp: 030 3063-3300
 instagram.com/berlinervolksbank
 youtube.com/user/berlinervolksbank
 xing.com/companies/berlinervolksbankeg
 linkedin.com/company/berliner-volksbank-eg