

Nichtfinanzieller Bericht 2022



Berliner
Volksbank

Inhalt

| | |
|---|-------|
| 1. Allgemeine Information | 3–7 |
| 2. Verantwortung | 8–12 |
| 3. Umweltbelange | 13–16 |
| 4. Arbeitnehmerbelange | 17–21 |
| 5. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag | 22–25 |
| 6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | 26–28 |
| 7. Angaben zur Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union | 29–30 |
| Impressum | 31 |

1. Allgemeine Information

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 Handelsgesetzbuch (HGB) verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese nichtfinanzielle Erklärung stellt die Berliner Volksbank als zusammengefassten, gesonderten, nichtfinanziellen Bericht auf – in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Art.8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.06.2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 („Offenlegungsverordnung“). Die Verordnung (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung („Taxonomie-Verordnung“) ist eine Maßnahme aus dem Aktionsplan „Sustainable Finance“ des „European Green Deal“ zur Klassifizierung von Wirtschaftsaktivitäten, die dazu beitragen, Umweltziele zu erreichen. Die erstmalige Berichterstattung nach der Taxonomie-Verordnung erfolgte für das Geschäftsjahr 2021 und umfasst die zwei Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel.

Entsprechend dem Geschäftsjahr von Konzern und Berliner Volksbank bezieht sich dieser Bericht auf den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022.

Konzern und Berliner Volksbank haben sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des nichtfinanziellen Berichts an der Struktur des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Begriffe des DNK an die Begriffe des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung in ihren Lage- und Konzernberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) angepasst. Die in § 289c Abs. 2 HGB genannten Aspekte „Umweltbelange“, „Arbeitnehmerbelange“, „Sozialbelange“, „Achtung der Menschenrechte“ und „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ wurden eingefügt. Die vom DNK geforderten Leistungsindikatoren gemäß 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 sind über die unmittelbar gemäß §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB berichtspflichtigen Angaben hinaus weitere Angaben freiwillig erfolgt. Diese Angaben sind in diesem Bericht hellgrau hinterlegt. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde nach den Anforderungen des DNK durchgeführt. Der Begriff der Wesentlichkeit wird durch die GRI durch die G4-Richtlinien (4. Überarbeitung des Rahmens für Nachhaltigkeitsberichterstattung) definiert (siehe Abschnitt d) Wesentlichkeit in diesem Kapitel).

Der Konzern umfasst zum Jahresende 2022 neben der Berliner Volksbank zehn konsolidierte Tochter- und Enkelunternehmen. Darüber hinaus ist die Berliner Volksbank 100-prozentige Anteilseignerin an der Stiftung KUNSTFORUM der Berliner Volksbank gemeinnützige GmbH (Stiftung KUNSTFORUM). Bei der Berliner Volksbank BauWert GmbH, der Berliner Volksbank Immobilien GmbH und der VAI Trade 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 Struktur des Konzerns und zu wesentlichen Konzerngesellschaften können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2022 der Berliner Volksbank entnommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Bericht auf eine geschlechtsspezifische 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 Raiffeisenbanken.¹

Der Geschäftsbetrieb der Bank umfasst Bankgeschäfte und Finanzdienstleistungen auf Grundlage der Erlaubnis nach § 32 Kreditwesengesetz (KWG). Maßgeblich für die strategische Ausrichtung sind 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).

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 Zahl der Mitglieder der Berliner Volksbank auf insgesamt 219.616.

Die vertrieblichen Aktivitäten sind seit dem 01.01.2023 in die fünf strategischen Geschäftsfelder Just Banking, Private Kunden, Firmenkunden, PrivateBanking sowie Immobilienkunden und Infrastruktur gegliedert. Im Geschäftsfeld Just Banking werden ergänzend die Serviceleistungen für private und gewerbliche Kunden gebündelt.

Die Berliner Volksbank richtet ihr Produkt- und Leistungsangebot fortlaufend an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden aus und berücksichtigt dabei auch die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen einer weiter fortschreitenden Digitalisierung. Ziel ist es, eine einheitliche Plattform zur Erledigung der Bankgeschäfte zu schaffen, die sowohl von den Mitarbeitern als auch von Kunden genutzt wird. Das Leistungsangebot wird durch die Angebote der Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und Partnerunternehmen ergänzt, sodass private und gewerbliche Kunden der Region über ein umfassendes und wettbewerbsfähiges Leistungsspektrum verfügen können. Den Kunden stehen u. a. Fondsprodukte der Union Investment als komplementäre Anlagemöglichkeit zur Verfügung. Darüber hinaus vervollständigen beispielsweise die Leistungen der R+V Versicherung und der Bausparkasse Schwäbisch Hall das Angebot an Finanzdienstleistungen. Zudem bietet die Berliner Volksbank ihren Kunden über Vermittlungsplattformen Angebote Dritter an, etwa Baufinanzierungen und Einlagenprodukte.

Mit ihrer Tochtergesellschaft VAI Trade GmbH (VAI) und der Übernahme von FinCompare durch die VAD Beteiligungen GmbH, einer Minderheitsbeteiligung der Berliner Volksbank, ergänzt die Bank ihr Leistungsspektrum für kleine und mittelständische Unternehmen. VAI bietet digitale Wareneinkaufsfinanzierungen und ermöglicht ihren Kunden somit ein verlängertes Zahlungsziel. Die Finanzierungsplattform FinCompare ermöglicht einen einfachen und digitalen Zugang zu Finanzierungslösungen von mehr als 250 Anbietern. Derzeit wird die Integration von FinCompare in das Geschäftsmodell der Berliner Volksbank pilotiert.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell, zu Zielen und zur Strategie von Konzern und Berliner Volksbank können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2022 entnommen werden.

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

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 und die geplanten Maßnahmen zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs beschrieben; des Weiteren wird hier 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. Situative Strategietage zu ausgewählten Themen ergänzen diesen Prozess.

Unter der Prämisse, dass der Geschäftserfolg künftig auch davon abhängt, inwieweit ein Kreditinstitut zur Lösung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben beitragen kann, hat die Berliner Volksbank 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, diese in 2022 weiterentwickelt und das Thema Nachhaltigkeit darüber hinaus operativ und organisatorisch verankert (siehe dazu Kapitel 2. Verantwortung).

Die Bank orientiert sich in ihrem Verständnis von Nachhaltigkeit an den Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDG) und dem Pariser Klimaschutzabkommen. Konkret wird Nachhaltigkeit in der Berliner Volksbank hinsichtlich der drei Dimensionen Ökologie, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG: Environment, Social, Governance) betrachtet.

Eine nachhaltige Geschäftspolitik dient der kontinuierlichen Förderung der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter und ist zum dauerhaften Nutzen für Gesellschaft und Umwelt. Zukünftige Generationen hat die Berliner Volksbank dabei fest im Blick. Als Wertegemeinschaft gehen ihre Ziele über diejenigen reiner Wirtschaftsbetriebe hinaus. Sie agiert nach klar definierten Werten: Verlässlichkeit, Zusammenhalt und Tatkraft. So ist es für die Berliner Volksbank selbstverständlich, dass sie gegenüber ihren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern sowohl wirtschaftliche als auch soziale Verantwortung wahrnimmt und für Chancengleichheit einsteht. Durch die Stärkung der regionalen mittelständischen Wirtschaft sowie ihr soziales und kulturelles Engagement fördert die Bank das Gemeinwesen. Unter Nachhaltigkeit ihres Geschäftsmodells versteht die Berliner Volksbank auch, Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität und zur Zusammenarbeit im Konzern weiterzuentwickeln und umzusetzen. Zudem werden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt berücksichtigt.

Für ein erfolgreiches Wachstum des Unternehmens ist das konkrete Handeln aller Mitarbeiter und Führungskräfte zukunftsorientiert ausgerichtet. Die Strategiearbeit umfasst daher neben der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells auch die kontinuierliche Arbeit an der Unternehmenskultur. Der kulturelle Wandel zielt im Wesentlichen darauf ab, die Veränderungsfähigkeit der Organisation sicherzustellen, die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten zu fördern und die Arbeitgeberattraktivität der Bank zu verbessern. Ein wichtiges Instrument der Kulturentwicklung ist die jährlich stattfindende Kulturbefragung, zu der alle Mitarbeiter eingeladen werden. Auf Basis der Ergebnisse werden für jedes Jahr Maßnahmen abgeleitet, die mit den strategischen Zielstellungen der Bank synchronisiert werden.

d) Wesentlichkeit

Mit Blick auf den gesellschaftlichen Wertbeitrag als genossenschaftliches Kreditinstitut wurde durch eine Wesentlichkeitsanalyse untersucht, auf welche gesetzlich vorgegebenen und weiteren Nachhaltigkeitsaspekte sich die Geschäftstätigkeit der Berliner Volksbank auswirkt und ob diese Auswirkung wesentlich für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage des Unternehmens ist. Über eine interne Stakeholderanalyse wurden folgende Angaben zu den wesentlichen Aspekten Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung als wesentlich im Sinne des HGB abgeleitet.

Umweltbelange

Die Berliner Volksbank zählt einerseits zu den maßgeblichen Unternehmen der Region, in dem zum 31.12.2022 1.820 Menschen beschäftigt sind (im Konzern: 1.863). Der Geschäftsbetrieb hat Auswirkungen auf die Umwelt, etwa durch den Verbrauch an Strom oder bei der Nutzung von Gebäuden und Fahrzeugen. Zudem hat die originäre Geschäftstätigkeit der Bank Konsequenzen für die Umwelt. So beeinflusst sie zum Beispiel durch die Kreditvergabe, in welche Vorhaben und Projekte Kapital fließt. Die Berliner Volksbank ist sich der Verantwortung, die sich hieraus ergibt, bewusst und hat im Berichtsjahr 2022 Schritte unternommen, Umweltaspekte stärker in die bankbetriebliche Praxis zu integrieren (siehe dazu Kapitel 3. Umweltbelange in diesem Bericht).

Arbeitnehmerbelange

Die Berliner Volksbank gestaltet die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter und bietet Maßnahmen zur Stärkung von Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und zur Qualifizierung an. Ziel ist es, die Mitarbeiter zu motivieren sich weiterzubilden, und das Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis konstruktiv und gemäß den gesetzlichen Erfordernissen zu gestalten (siehe dazu Kapitel 4. Arbeitnehmerbelange in diesem Bericht).

Sozialbelange

Die Berliner Volksbank leistet mit ihren Produkten und Dienstleistungen, den damit erzielten Umsätzen und Gewinnen, gezahlten Gehältern und Steuern sowie mit ihrem sozialen Engagement einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen in der Region. Dies wird auch in der Betrachtung der Tiefe der Wertschöpfungskette deutlich (siehe Punkt e) in diesem Kapitel). Konzepte und Indikatoren zum Aspekt der Sozialbelange finden sich in Kapitel 5 in diesem Bericht.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Durch die Einhaltung rechtlicher Anforderungen beim Angebot von Produkten und Dienstleistungen und durch die Qualifikation und Integrität der Mitarbeiter der Berliner Volksbank wirkt sich die Geschäftstätigkeit der Berliner Volksbank nachhaltig positiv auf den Aspekt „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aus (siehe dazu Kapitel 6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten in diesem Bericht).

Achtung der Menschenrechte

Die Berliner Volksbank hat ihren Sitz und Geschäftsstellen in Berlin und Brandenburg. Im Hinblick auf das in diesem Bericht beschriebene Geschäftsmodell und die daraus resultierende Geschäftstätigkeit wird der im HGB genannte Aspekt der Menschenrechte als nicht wesentlich im Sinne der rechtlichen Anforderungen eingestuft. 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 identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben oder haben werden.

Die Risiko- und Compliancekultur sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur der Bank, welche die Grundhaltung des Managements sowie der Mitarbeiter zu regelkonformem Verhalten beinhalten. Zur Entwicklung, Förderung und weiteren Integration der Risikokultur orientiert sich die Bank an den Dimensionen der Risikokultur des Financial Stability Board.

Das Thema Risikokultur ist im Interesse der nachhaltigen Sensibilisierung der Geschäftsleitung sowie der ersten Managementebene der Bank regelmäßiger Bestandteil der Strategiedialoge des Vorstands. Die Vielzahl der in der Bank in Umsetzung befindlichen Maßnahmen bedarf einer regelmäßigen Bewertung und Fortschreibung. Die Weiterentwicklung der Risikokultur wird maßgeblich von den handelnden Personen (insbesondere des Managements) und vom Geschäftsmodell der Bank beeinflusst. Die vier Dimensionen „Leitungskultur“, „Anreizstrukturen“, „Kommunikation“ und „Verantwortlichkeiten“, die mit den Rahmenbedingungen „Risikokultur“ verabschiedet sind, bilden die künftige Basis für eine Operationalisierung der Risikokultur. Sie werden bankindividuell unter Einbeziehung aller Geschäftsbereiche mit möglichen Beurteilungsindikatoren ausgestaltet. Die „Messung“ bzw. Beurteilung der Entwicklung der Risikokultur ist nicht mit einer

Quantifizierung der wesentlichen Risiken vergleichbar. Es geht eher um eine qualitative Expertenschätzung auf Grundlage der beschriebenen Indikatoren. In Kombination mit der Auswertung der Ergebnisse aus den Kulturbefragungen ergibt sich eine aggregierte Bewertung des Reifegrads bzw. aktuellen Stands der Risikokultur in der Bank. Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht enthält bereits heute Aussagen zu Anreizsystemen, verantwortungsvollem Handeln und Rechtskonformität.

e) Tiefe der Wertschöpfungskette

Freiwillige Angabe

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

Die Berliner Volksbank hat sich explizit der Förderung ihrer Mitglieder verpflichtet. Mit der Zeichnung von Genossenschaftsanteilen erhalten sie grundsätzlich einen Dividendenanspruch. Mitglieder können über die Gremien an den geschäftspolitischen Entscheidungen der Berliner Volksbank teilhaben und mitwirken. Zudem profitieren sie von exklusiven Preisvorteilen bei einigen Produkten, beispielsweise bei den Entgelten für Kontoführung im Rahmen des Hausbankmodells, sowie dem Zugang zur Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“, die ebenfalls die aktive Mitgliederförderung zum Zweck hat.

Diese Vorteile werden ergänzt durch Preisvorteile bei ausgewählten Produkten der Unternehmen in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Der 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 Mitglieder der Genossenschaft werden. Somit können die Vorteile des Förderauftrags der Bank vielen Menschen im Marktgebiet zugänglich gemacht werden.

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. Die Unternehmen profitieren dabei von dem Netzwerk, das sie sich mit Unterstützung der Bank aufbauen können.

Neben der Förderung der regionalen Wirtschaft durch die originäre Geschäftstätigkeit unterstützt die Berliner Volksbank die regionalen Wirtschaftskreisläufe, indem sie ihre eigenen Aufträge vorrangig an Unternehmen der Region vergibt. So setzt die Berliner Volksbank bei allen Baumaßnahmen auf die Kompetenz und das Know-how von regionalen, mittelständischen Unternehmen – idealerweise Kunden des Genossenschaftsverbands. Auch die Handwerksbetriebe, die seit vielen Jahren die regelmäßigen Instandhaltungsmaßnahmen für die Bank durchführen, sind in der Region angesiedelt.

2. Verantwortung

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

Freiwillige Angabe

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.

a) Organisatorische Verankerung und Messgrößen

GRI SRS-102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

Mitte 2022 wurde das bis dahin in der Berliner Volksbank als Projekt bearbeitete Thema Nachhaltigkeit in Linie überführt und im Bereich Vorstandsstab/Recht in der Abteilung Unternehmenssteuerung verankert. Von hier aus werden alle Nachhaltigkeitstätigkeiten der Bank koordiniert, denn die Service- und Vertriebsbereiche sind wie bisher die operativen Träger der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Die Abnahme der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kapitel 1 c) Strategische Analysen und Maßnahmen) erfolgt durch den Gesamtvorstand.

Der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) empfiehlt sechs Handlungsfelder, auf die sich die Mitgliedsbanken konzentrieren sollten: Strategie, Geschäftsbetrieb, Risikomanagement, Kerngeschäft, Kommunikation, Ethik & Kultur. Die SDG der Vereinten Nationen finden sich in diesen Handlungsfeldern wieder. Der BVR verknüpft sie mit den Werten der genossenschaftlichen Finanzgruppe und priorisiert sie hinsichtlich ihrer Relevanz für die Primärinstitute. Auch die Berliner Volksbank systematisiert ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten nach den sechs Handlungsfeldern. Die Bank nutzt für die Bestimmung des Status quo das Nachhaltigkeits-Cockpit des BVR. Dieses Instrument ermöglicht eine Bestandsaufnahme je Handlungsfeld und für die Bank insgesamt. Zudem können damit eigene Niveaus für die Berliner Volksbank festgelegt werden, die in den einzelnen Handlungsfeldern erreicht werden sollen. Das Ergebnis wird in einem Reifegradfächer abgebildet. Der BVR avisiert für die Mitgliedsbanken die Erreichung der Zielstufe 3 auf diesem Reifegradfächer in den nächsten drei bis vier Jahren. Diese sieht vor: „Banken auf Stufe 3 werden sich auf absehbare Zeit unter Nutzbarmachung des genossenschaftlichen Wertemodells vom Wettbewerb differenzieren können. Sie geben sich anspruchsvolle Entwicklungsziele.“ Die Berliner Volksbank hat sich diesem Ziel angeschlossen.

Zur Steuerung und für das Controlling von Maßnahmen, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden, wurde ebenfalls 2022 ein Nachhaltigkeits-Committee (NHC) mit Vertretern aller Service- und Vertriebsbereiche eingerichtet. Dieses Gremium, das im Jahr 2022 zweimal tagte, leitet nicht nur neue Maßnahmen ab, um die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank weiterzuentwickeln, sondern kontrolliert quartalsweise auch den Maßnahmenfortschritt. Der Vorstand der Bank ist themenspezifisch in den Sitzungen des NHC präsent und wird über die Beschlüsse des Gremiums informiert.

Konkret hat die Bank ihre Rahmensetzungen zu Umweltbelangen, Arbeitnehmerbelangen, Sozialbelangen sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in Organisationsanweisungen dokumentiert und durch definierte Prozesse standardisiert. Die Überwachung der Einhaltung dieser Vorgaben ist Aufgabe der bereichsverantwortlichen Führungskräfte. Durch regelmäßige Berichte beispielsweise zu Compliance und Personal erhält der Vorstand der Berliner Volksbank Informationen über nichtfinanzielle Leistungsaspekte.

Die Interne Revision untersucht im Auftrag des Vorstands, 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.

b) Anreizsysteme

Freiwillige Angabe

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 spiegelt die Aufsichtsratsvergütung die besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit sowie die erforderliche Qualifikation von Aufsichtsratsmitgliedern wider. In Anbetracht des Arbeitsaufwandes der jeweiligen Ausschüsse sowie der zum Teil benötigten Expertise wird eine Vergütungs differenzierung anhand der entsprechenden Ausschusstätigkeit sowie der jeweiligen Funktion innerhalb des Gremiums vorgenommen.

Die Vergütungssysteme der Bank sind auf die Erreichung der in den Strategien festgelegten Ziele, auf eine nachhaltige Entwicklung der Bank und auf Vermeidung von Anreizen zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken ausgerichtet. Die Fixvergütung von Vorstand und Leitenden Angestellten 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. Die Höhe der Tantieme bestimmt sich nach einem mehrstufigen Zielsystem. Es beinhaltet wirtschaftliche, strategische und auch kulturelle Ziele auf der Ebene der Gesamtbank, u. a. das Klassifizierungsergebnis der Sicherungseinrichtung des BVR. Weiterhin beinhaltet es quantitative und qualitative Ziele sowohl auf persönlicher Ebene als auch auf der Ebene der jeweiligen Organisationseinheit. 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 Relevanz entfaltet, sondern auch unter Gesichtspunkten der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) hinsichtlich der Vermögensinteressen der Bank.

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

Zudem regelt eine Betriebsvereinbarung Stellenausschreibungen, -beschreibungen, -bewertung und -besetzung mit Gehaltsentwicklung sowie außertarifliche Vergütung, verbindliche Vergütungsentwicklungen in Abhängigkeit von der Stelle, deren Bewertung und der Leistung im tariflichen und außertariflichen Bereich.

Im außertariflichen Bereich (AT) 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 Bewertung der jeweiligen Stelle in der Stellenbeschreibung ab.

Die variable Vergütung für tariflich und außertariflich entlohnte Mitarbeiter gliedert sich in zwei Bereiche, in eine Erfolgsbeteiligung und in eine Leistungsprämie. Die Erfolgsbeteiligung ist abhängig vom Gesamtbankerfolg und vom BVR-SE-Rating². 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.

2 SE ist die Sicherungseinrichtung des BVR

c) Beteiligung von Anspruchsgruppen

Freiwillige Angabe

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 stetig weiter, um sich mit den für sie wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen auszutauschen. Dazu gehören beispielsweise die Vertreterversammlung und die Vertreterdialoge. Wesentliche Anspruchsgruppen und ihre Anforderungen sind:

Mitglieder und Kunden

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.

Vertreter und Vertreterversammlung

Die Rechte der Mitglieder werden von Vertretern der Mitglieder in der Vertreterversammlung ausgeübt. Die Mitglieder der Berliner Volksbank wählen alle vier Jahre ihre Vertreter für die Vertreterversammlung. Zuletzt wurde im Frühjahr 2021 ein Vertreter für je 500 Mitglieder gewählt. Die Vertreterversammlung ist das höchste Organ der Genossenschaft. Sie stellt u. a. den Jahresabschluss fest, beschließt über die Gewinnverwendung, die Besetzung und Entlastung des Aufsichtsrats, die Entlastung des Vorstands, 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 (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.

Um über das Jahr hinweg über das Geschehen in der Bank auch aktuell informiert zu sein, erhalten die Vertreter einmal pro Quartal einen Vertreterbrief, in dem wichtige Themen der Genossenschaft aufbereitet und erläutert werden.

Vertreterdialoge

Im Jahr 2019 hat die Bank die Gremienstruktur um regionale Vertreterdialoge und 2020 um themenspezifische Workshops erweitert, um den Dialog zu den Vertretern auch unterjährig – über die Vertreterversammlung hinaus – zu intensivieren. Auch im Berichtsjahr 2022 waren die Vertreterdialoge fester Bestandteil der Gremienkommunikation, um den regionalen Kiezgedanken weiter zu fördern sowie den regelmäßigen Austausch mit den Vertretern über aktuelle Themen der Bank sicherzustellen. Ergänzt wurden die Vertreterdialoge in Präsenz um jeweils einen virtuellen Dialog im Frühjahr und Herbst.

Darüber hinaus hat die Berliner Volksbank im Jahr 2022 ihre Vertreter zu einer Matinee in das Konzerthaus Berlin am Gendarmenmarkt eingeladen, um den 75. Geburtstag der Bank im Jahr 2021 nachzufeiern. Die feierliche Veranstaltung war Ausdruck der Verbundenheit und des Danks für das Engagement der Vertreter. Seit nunmehr 76 Jahren begründen die Mitglieder und ihre Vertreter den Erfolg der Berliner Volksbank.

Mitarbeiter

In den unterschiedlichen Kanälen der Bank erfolgt eine regelmäßige Kommunikation an alle Mitarbeiter und mit allen Mitarbeitern. Die Kommunikationskanäle sind beispielsweise das Social Intranet „VRitz“ sowie Veranstaltungen wie z. B. Auftaktveranstaltungen und Betriebsversammlungen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Formate, die den regelmäßigen Informationsaustausch und den Dialog fördern wie zum Beispiel „Kaminabende“ mit dem Vorstandsvorsitzenden.

Es gibt anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen und seit 2018 die jährliche Kulturbefragung. Ergänzend dazu erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen in Mitarbeiterstunden sowie in den persönlichen Mitarbeitergesprächen die Möglichkeit, durch Feedback und Anregungen an der Unternehmensentwicklung zu partizipieren und sich einzubringen.

Zusätzlich können Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge in unterschiedlichen Arbeits- und Projektgruppen einbringen: Im Jahr 2017 wurde das „Challenge-Team“ ins Leben gerufen. Hierbei handelt es sich um eine Mitarbeitergruppe, die hierarchie- und bereichsübergreifend arbeitet und die kulturelle Weiterentwicklung der Bank im Dialog mit ihren Führungskräften aktiv mitgestaltet.

Das im Jahr 2018 gegründete „DigitalBoard“ setzt sich aus Mitarbeitern und Führungskräften aus allen Bereichen zusammen und bildet somit den Querschnitt der Berliner Volksbank ab. Die Mitglieder machen die digitale Transformation der Bank mit neuen agilen Arbeitsmethoden intern transparent und treiben diese gleichzeitig voran. Dabei agiert das DigitalBoard als Impulsgeber und Vernetzer. Im Jahr 2022 stand weiterhin die digitale Fitness der Belegschaft im Fokus, die mit diversen Methoden sowie Austausch- und Informationsformaten angeregt und gefördert wurde (beispielsweise mit dem „Digitalen Tipp der Woche“ auf VRitz sowie vielfältigen Online-Sprechstunden).

Von dem neu aufgestellten Team, das sich im Bereich Vorstandsstab/Recht mit den verschiedenen Facetten der Nachhaltigkeit befasst, wurde ein umfassendes Wiki zum Thema erstellt und in VRitz veröffentlicht. In zwei Webinaren hatten die Mitarbeiter außerdem die Möglichkeit, sich über die Grundlagen zu informieren und einen Eindruck von den strategischen und operativen Überlegungen zu bekommen, mit denen die Bank Nachhaltigkeit in die betriebliche Praxis integrieren wird.

Die Berliner Volksbank gestaltet den kulturellen Wandel aktiv weiter. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Kulturbefragung werden Handlungsfelder abgeleitet, die in bereichsübergreifenden Kulturteams oder anderen Kulturformaten bearbeitet werden. Darüber legen die Bereiche teilweise individuelle Themen fest, an denen sie mit eigenen Maßnahmen arbeiten. Verbindendes Element ist die Förderung der Zusammenarbeit aller Organisationseinheiten.

So hat ein Kulturteam im Jahr 2021 die Vision für die Bank formuliert: „Unser Prinzip: eine verlässliche Gemeinschaft. Unser Ziel: unsere Mitglieder und Region voranbringen. Unsere Verantwortung: in Generationen denken für eine lebenswerte Zukunft. Mit Optimismus und Tatkraft.“ Um diese Vision und deren Erreichung sichtbar zu machen, arbeitet die Bank mit einer Roadmap, welche die jährlichen Fokusthemen und strategischen Projekte veranschaulicht und greifbar macht. In einem nächsten Schritt wurde hieraus die konkrete Positionierung abgeleitet: „Die Bank, die sich einsetzt“. Diese Positionierung wiederum wurde im Geschäftsjahr 2022 mit konkreten Maßnahmen unterlegt, welche dieser Bericht unter Punkt 5. Sozialbelange beispielhaft nennt.

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 **Nominierungs- und Vergütungskontrollausschuss** werden u. a. Beschlussempfehlungen zu Personalangelegenheiten erarbeitet, die in die Zuständigkeit des Aufsichtsrates fallen. Hierzu gehören insbesondere Aufgaben im Zusammenhang mit den Dienstverträgen und der Vergütung von Vorstandsmitgliedern. Stellvertretend für den Aufsichtsrat entscheidet der Ausschuss ferner über die Übernahme, Verlängerung oder Niederlegung von Nebentätigkeiten durch die Vorstandsmitglieder, insbesondere von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten in anderen Organisationen.

- Im **Prüfungs- und Risikoausschuss** werden wesentliche Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems erörtert. Der Ausschuss gibt dem Aufsichtsrat zudem eine Beschlussempfehlung zur Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses. Er fasst außerdem die Beschlüsse zu relevanten Organkrediten und überwacht die allgemeine Entwicklung des Kreditgeschäfts. Ferner können der Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Prüfungs- und Risikoausschusses gemeinsam mit dem Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. vor Beginn der jährlichen Abschlussprüfung zusätzliche Prüfungsschwerpunkte festlegen.

Am 24.01.2022 hat der Aufsichtsrat in einer außerordentlichen Sitzung Tobias Weber zum Vorsitzenden gewählt. Die Wahl war notwendig, weil Stephan Schwarz dieses Amt am 20.01.2021 niedergelegt hat und Senator für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin wurde. Als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende stand Dagmar Berger dem Gremium in der Zwischenzeit kommissarisch vor. Gleichzeitig wurde die Besetzung der Ausschüsse festgelegt.

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. 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 750 andere Genossenschaftsbanken, ein subsidiäres „Allfinanzinstitut“. Das heißt, die Berliner Volksbank erledigt alles selbstständig, was die Bank selbstständig erledigen kann. Wo es für ihre Mitglieder und Kunden Vorteile bringt, kooperiert die Berliner Volksbank mit Unternehmen 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. Umweltbelange

GRI SRS-300 ff. – Umwelt

Die Berliner Volksbank erkennt die Notwendigkeit, sich als Kreditinstitut für ein nachhaltiges Wirtschaften einzusetzen. Bei den drei Dimensionen Ökologie, Soziales und gute Unternehmensführung, die die Nachhaltigkeit umfasst, sind im Jahr 2022 auch die Umweltbelange in den Fokus gerückt. Im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde eine wichtige Zielmarke gesetzt: 2030 soll die Berliner Volksbank klimaneutral sein.

a) Klimaschutz im Geschäftsbetrieb

Mit den Messgrößen aus dem Jahr 2021 wurde zum Jahresende 2022 der ökologische Fußabdruck (CO₂-Fußabdruck) der Bank erstmals umfassend ermittelt. Auch aus den Jahren 2019 und 2020 liegen Messungen vor, sodass ein Vergleich über diesen Zeitraum möglich ist (mit der Einschränkung, dass es im Jahr 2021 eine neue Berechnungsgrundlage bei der Wärmebezugsschussung gibt, weshalb sich hier im Zahlenvergleich prozentuale Abweichungen ergeben, obwohl der absolute Wert konstant blieb). Demnach verringerte sich der CO₂-Ausstoß von 4.445 t CO₂e³ im Jahr 2019 über 3.913 t im Jahr 2020 auf 3.182 t im Jahr 2021.

Bei der Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks konnte auch festgestellt werden, in welchen Bereichen am meisten CO₂ ausgestoßen wird. Dazu gehört der Pendelverkehr, der im Jahr 2021 über 60 % der CO₂-Emissionen verursachte. 37 % entfielen auf indirekte Emissionen (Strom, Fernwärme, Kühlung), 1 % auf sonstige indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten.

Die Berliner Volksbank wird aufbauend auf diesen Ergebnissen im Jahr 2023 Maßnahmen ableiten, die in drei Optionen münden:

- Reduktion: Reduzierung bzw. Vermeidung von Aktivitäten, die viel CO₂ verursachen
- Substitution: Ersetzen von Aktivitäten, die viel CO₂ verursachen, durch solche, die umweltfreundlicher, emissionsärmer sind
- Kompensation: Ausgleich umweltschädlicher Aktivitäten, die nicht vermieden werden können, durch höheres Umweltengagement an anderer Stelle

Eine valide und ganzheitliche Ableitung von Maßnahmen ist möglich, sobald die Bank ihren neuen Unternehmenssitz – das Quartier Berliner Volksbank (QVB) – bezogen hat (siehe dazu auch den letzten Absatz in diesem Unterkapitel). Perspektivisch werden die Maßnahmen dazu führen, dass der CO₂-Fußabdruck der Berliner Volksbank weiterhin kleiner wird.

Unabhängig davon unternimmt die Bank bereits Einiges, um mit Ressourcen schonend umzugehen: Die Berliner Volksbank bezieht von einem regionalen Energielieferanten zu 100 % zertifizierten Öko-Strom aus norwegischer Wasserkraft. Insgesamt werden so rund 1.200 t CO₂ pro Jahr im Vergleich zu einer konventionellen Stromversorgung eingespart. Bereits seit vielen Jahren wird die Außenwerbung energiesparend mit LED-Lampen beleuchtet. Im Zuge von Umbaumaßnahmen an mitarbeiterbesetzten Standorten findet darüber hinaus eine komplette Umrüstung der Leuchtmittel statt. Klima- und andere technische Geräte werden bei Bedarf durch energieeffiziente Geräte ersetzt. In der Fahrzeugflotte der Bank werden 2023 die ersten Elektroautos getestet. Und für die Mitarbeiter gibt es seit Oktober 2021 das JobRad, womit der Erwerb eines Fahrrads unter vergleichsweise günstigen Konditionen gefördert wird. Die im Jahr 2022 geschlossene Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht zudem allen Mitarbeitern ortsunabhängiges Arbeiten von bis zu 50 % der Arbeitszeit. Dies führt dazu, dass der Pendelverkehr zum Arbeitsplatz reduziert wird und sich somit auch die CO₂-Bilanz der Bank verbessert (siehe oben).

3 CO₂e - CO₂-Äquivalente.

Auch bei Druckerzeugnissen achtet die Bank auf Nachhaltigkeit: Das Businessmagazin B* wird ausschließlich mit originalen Biofarben gedruckt, die komplett frei von Mineralölen sind. Dafür bestehen die Farben zu 100% aus nachwachsenden Rohstoffen. Die Druckplatten, die zum Einsatz kommen, arbeiten ohne Chemikalien. Somit entfällt eine Entsorgung von Sonderflüssigkeiten. Der gesamte Druck ist schon heute CO₂-neutral. Dies wird erreicht mit der Zusammenarbeit mit Climate Partner. Das Papier, auf dem gedruckt wird, ist FSC-zertifiziert (FSC: Forest Stewardship Council) und trägt das EU-weit anerkannte Ecolabel. Dieses bestätigt, dass das verwendete Naturoffsetpapier aus streng kontrolliertem und nachhaltigem Anbau stammt und wird von der EU als umweltfreundliches Produkt eingestuft. Das wird die Bank in Zukunft auch kommunizieren. So erwirbt sie das offizielle FSC-Logo, damit Leser nachvollziehen können, welche Schritte bereits unternommen wurden. Auch das Mitgliedermagazin m. wird durch eine FSC-zertifizierte Druckerei auf Papier aus nachhaltiger und zertifizierter Forstwirtschaft gedruckt. Beim Druck entstehende CO₂-Emissionen werden durch Kompensation ausgeglichen.

Der Krieg in der Ukraine führte vor allem Deutschland vor Augen, wie stark die Energieversorgung abhängig von (fossilen) Rohstoffen aus Russland ist. Im Zuge der aus dem Krieg folgenden Verknappung von Rohstoffen fand 2022 an vielen Stellen ein Umdenken statt: Energiesparen wurde zur wichtigen Maßgabe, nicht zuletzt auch getrieben durch staatliche Verordnungen. Die Berliner Volksbank hat die Verordnungen umgesetzt. Und es ist ihr ein Anliegen, nicht nur in der Bank für das Thema Energiesparen zu werben, sondern die Mitarbeiter auch hinsichtlich ihres privaten Energieverbrauchs zu sensibilisieren. Anhand von Checklisten explizit auch für die private Energieeinsparung können die Mitarbeiter zum Beispiel prüfen, an welcher Stelle in ihrem Privathaushalt Potenzial besteht, künftig etwa weniger Strom zu verbrauchen.

Dass das Thema Nachhaltigkeit in ihrem neu errichteten Unternehmenssitz in Charlottenburg-Wilmersdorf eine maßgebliche Rolle spielt, ist für die Berliner Volksbank selbstverständlich. Das Quartier Berliner Volksbank (QVB), das im Jahr 2023 fertiggestellt wird, wurde 2022 mit LEED Gold zertifiziert (LEED: Leadership in Energy and Environmental Design). Das Zertifikat des US Green Building Council gilt als weltweit erfolgreichstes Klassifizierungssystem für nachhaltige Gebäude und bestätigt den schonenden Umgang mit Ressourcen und den deutlich reduzierten Primärenergiebedarf des Objektes. Es zertifiziert durch unabhängige Dritte, dass ein Gebäude auf umweltfreundliche Art entworfen und gebaut wurde.

b) Nachhaltigkeit im Kerngeschäft⁴

In dem Prozess der Transformation hin zu einer ganzheitlich ausgerichteten, ressourcenschonenden Wirtschaft spielen Banken eine wichtige Rolle. Dies spiegelt sich – unter anderem – in der EU-Verordnung zur Taxonomie für ein nachhaltiges Investieren und Anlegen wider. Indem Nachhaltigkeitsaspekte in das Kerngeschäft der Banken integriert werden, können diese den Wandel indirekt unterstützen und vorantreiben. Das wird etwa bei der Kreditvergabe deutlich – und bei der klassischen Finanzanlage.

Förderung der Energiewende

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. Bisher wurden über 170 Windenergieanlagen und 71 Photovoltaikanlagen finanziert, die insgesamt einen Jahrestromertrag von 1.500 Gigawattstunden erbringen.

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 (EnEV: Energieeinsparverordnung). Sanierungsfinanzierungen bei bestehenden Gebäuden helfen zudem dabei, den Energieverbrauch in der Zukunft zu senken. Zusammen mit ihren Partnern hat die Bank über 14.000 Einfamilienhausbesitzer beim Einbau von Photovoltaikanlagen bzw. neuen Heizungsanlagen unterstützt.

Das finanzierte Portfolio für Erneuerbare Energien lag 2022 bei rund 725 Mio. Euro.

⁴ Dieser Abschnitt befand sich im Nichtfinanziellen Bericht 2021 im Kapitel „Sozialbelange“.

Verantwortliches Investieren⁵

G4-FS11: Finanzanlagen

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

Nachhaltige Geldanlage ist nicht auf den Aspekt der Umweltbelange beschränkt. Wenn in der Folge von „nachhaltigen“ Finanzanlagen die Rede ist, werden darunter auch sozial gerechte und auf guter Unternehmensführung basierende Investments verstanden (ESG). Die Datengrundlage erlaubt an dieser Stelle keine nach ausschließlich ökologischen Kriterien gefilterte Darstellung. Im Nichtfinanziellen Bericht 2021 waren diese Ausführungen Bestandteil des Kapitels „Sozialbelange“. Da im Berichtsjahr erstmals die Umweltbelange als wesentlich im Rahmen dieser Berichterstattung erachtet werden und es somit ein eigenes Kapitel zu diesem Aspekt gibt, wurde entschieden, die Ausführungen zu den Finanzanlagen an dieser Stelle zu platzieren.

Neben klassischen Investmentportfolios können Kunden der Berliner Volksbank 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 bei Union Investment die hauseigene Datenbank, die sich aus eigenem Research speist sowie aus ESG-Daten mehrerer ausgesuchter Berater und Datenbankanbieter. Abgerundet wird das Angebot durch ausgewählte Investmentportfolios von Fondsgesellschaften außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, deren Zielmarktkriterien und Anlagestrategien ebenfalls ESG-Anforderungen entsprechen. Bei den Kunden der Berliner Volksbank haben nachhaltige Fonds auch einen hohen Stellenwert. Im Rahmen unserer Kundenberatungen wurde 2022 bereits fast die Hälfte der Geldanlagen nachhaltig in Fonds und den Vermögensverwaltungen der Bank angelegt.

Im Rahmen der hauseigenen Vermögensverwaltung können Kunden ihr Vermögen vom Portfoliomanagement-Team der Bank verwalten lassen. Zunächst werden gemeinsam grundsätzliche Leitlinien der Investmentstrategie festgelegt. Dabei besteht die Möglichkeit, das Vermögen vollumfänglich nachhaltig zu investieren. Zu jeder bestehenden Investmentstrategie wird auch eine Nachhaltigkeitsvariante angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffes im Rahmen eines individuellen Mandates weiter zu konkretisieren.

Das Eigenanlagenmanagement der Berliner Volksbank erfolgt unter Berücksichtigung festgelegter Rahmenbedingungen, die im Einklang mit der Risiko- und Liquiditätstragfähigkeit der Bank stehen und einen nachhaltigen Investitionsschwerpunkt abbilden. Ihren Nachhaltigkeitswerten blieb die Berliner Volksbank auch im herausfordernden Kapitalmarktjahr 2022 treu: Sie tätigte neue Investments für den Direktbestand sowie BVB-Nachhaltigkeitsfonds weiterhin fast ausschließlich in Wertpapiere mit nachhaltiger Zweckbestimmung und in Wertpapiere, die mit dem Nachhaltigkeitssiegel ihres Verbundpartners DZ BANK AG ausgestattet sind, sowie in deren Produkte. Die DZ BANK-Gruppe gehört seit vielen Jahren zu den führenden Finanzdienstleistern auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Das bestätigen regelmäßig die Nachhaltigkeitsratings externer Ratingagenturen wie u. a. ISS ESG, oder MSCI ESG Research. Zudem werden Unternehmen, die schwere Verstöße gegen Umwelt- und Arbeitsstandards oder fundamentale Menschenrechtsverletzungen begehen, von vornherein aus dem Investmentprozess ausgeschlossen. Per 31.12.2022 waren nach dieser Methodik mehr als 94 % der Eigenanlagen der Berliner Volksbank als nachhaltig zu klassifizieren.

c) Klimainitiativen

Als Mitglied des Verbunds der Volksbanken Raiffeisenbanken repräsentiert die Berliner Volksbank ihr Marktgebiet in Berlin und Brandenburg im Rahmen von bundesweiten Initiativen. Die Bank setzt Aktivitäten des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, die dem Gemeinwohl dienen, in der Region um und trägt dazu bei, dass die Finanzgruppe geschlossen und im Geist der Idee „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“ wahrgenommen wird.

⁵ Dieser Abschnitt befand sich im Nichtfinanziellen Bericht 2021 im Kapitel „Sozialbelange“.

Vor diesem Hintergrund unterstützt die Berliner Volksbank die Klimainitiative „Morgen kann kommen“ des BVR. Die Bank beteiligt sich an der 2022 ins Leben gerufenen Baumpflanzaktion „Wurzeln“. 6.000 Baumsetzlinge werden bis 2023 in der Region gepflanzt. Hierzu sind die Mitarbeiter aufgerufen, die bei der Betrachtung der Gruppe der Stakeholder Priorität haben: Die Berliner Volksbank folgt in ihren praktischen und kommunikativen Maßnahmen der Regel „intern vor extern“ und fokussierte sich im Jahr 2022 darauf, das Thema Nachhaltigkeit vor allem in der Bank zu etablieren.

Im Rahmen ihres „Social Day“ 2022 hat die Berliner Volksbank folgerichtig drei Partnerinstitutionen mit Fokus auf das Thema Umwelt unterstützt: die Naturschutzstation Hahneberg, den Naturschutzbund Berlin und die Arche Kinderranch in Brandenburg. An allen Aktionstagen haben Mitarbeiter der Bank durch tatkräftiges Anpacken Projekte der Partner mit konkretem Umweltbezug ermöglicht und umgesetzt (siehe dazu auch Kapitel 5, Abs.c) Förderung der Region). Zudem wurde im Jahr 2022 der zweite Bauabschnitt des Naturlehrpfades der Tierparkschule im Rahmen der Kooperation mit dem Berliner Zoo fertiggestellt.

Um den Wirkungsradius schrittweise zu weiten, wurden im Berichtsjahr auch anlassbezogen andere Anspruchsgruppen als die der Mitarbeiter einbezogen. So war Nachhaltigkeit ein neuer Punkt in den Vertreterdialogen. Und die Berliner Volksbank greift in ihren Publikationen – etwa dem Mitgliedermagazin m., dem Businessmagazin B* und auf der Website – Nachhaltigkeitsthemen auf und verbindet damit insbesondere Tipps und Informationen rund um ein klimafreundlicheres Leben.

4. Arbeitnehmerbelange

Als regional verwurzelter Arbeitgeber hat die Berliner Volksbank den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Die Stärkung der Arbeitgebermarke bleibt ein wichtiges strategisches Ziel. Die Personalstrategie der Berliner Volksbank leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Dabei geht es darum, u.a. Leistungsträger für die Bank zu erhalten, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu sichern und die Personalentwicklungsinstrumente stetig weiterzuentwickeln. Der Vorstand wird anlassbezogen über den Umsetzungsstand dieser Maßnahmen informiert.

Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist groß. Umso mehr möchte die Bank als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Um neue Mitarbeiter zu gewinnen und bisherige zu binden, wird ein klares Bild vermittelt, wofür die Bank als Arbeitgeber steht. Die Mitarbeiter als Markenbotschafter der Bank stehen dabei im Mittelpunkt der Kommunikation. Das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, bei dem jeder Mitarbeiter für eine erfolgreiche Mitarbeiterwerbung Euro 2.500 erhält, ist ein zusätzlicher Beitrag, die Berliner Volksbank als Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

Um extern eingestellten Mitarbeitern einen guten Start zu ermöglichen, wird seit 2021 das Format „Onboardingday“ durchgeführt. Hier bekommen die neuen Mitarbeiter Informationen zu den organisatorischen und kulturellen Themen der Bank und können sich miteinander vernetzen. Ein neues Feedbacksystem fördert darüber hinaus die Unternehmenskultur und etabliert eine Kultur des Lernens. Der Prototyp wurde Anfang 2022 getestet, im Jahr 2023 wird das Modell bankweit implementiert. Das neue Feedbacksystem steht im Zeichen des Neuen Arbeitens („New Work“) und eines zeitgemäßen Führungsstils.

Mit dem Neuen Arbeiten – Folge eines tiefgreifenden Transformationsprozesses in der Arbeitswelt – setzt sich die Berliner Volksbank intensiv auseinander. Seit Dezember 2021 gibt es ein bereichsübergreifendes Projekt, das „New Work“ über verschiedene Maßnahmen etabliert und die Mitarbeiter umfassend über die Veränderungen informiert. An einigen Standorten ist das neue Arbeitsplatzkonzept (nicht territoriales Arbeiten, zeitgemäße Meeting- und Rückzugsmöglichkeiten mit variablen technischen Möglichkeiten usw.) schon erlebbar, zum Beispiel in den neu gestalteten BeratungsCentern für Firmenkunden und den meisten Filialen und BeratungsCentern für Privatkunden. Für einen Großteil der Mitarbeiter wird es relevant, wenn sie im künftigen Unternehmenssitz Quartier Berliner Volksbank im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf ihre Arbeit aufnehmen.

a) Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsschutz

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, fungiert er zudem als Schnittstelle 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.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Das Thema Arbeitssicherheit wird von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut, die die Einhaltung der vielfältigen Arbeitsschutzvorschriften verantwortet. Der Vorstand erhält eine aufbereitete Version des Jahresberichts der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Kenntnis. Die Tätigkeit der Arbeitssicherheitsfachkraft wird durch einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) ergänzt, dessen Aufgaben und Besetzung gesetzlich vorgeschrieben sind. Auch während der im Jahr 2022

andauernden COVID-19-Pandemie haben die Gesundheit und der Schutz der Mitarbeiter und Kunden der Berliner Volksbank höchste Priorität.

Der zu Beginn der Pandemie eingerichtete Krisenstab wurde im Rahmen der Deeskalation des Pandemieplans der Bank Ende April 2022 in das sogenannte „PandemieBoard“ überführt. Dessen Mitglieder beobachteten weiterhin das Infektionsgeschehen, trafen bei Bedarf Entscheidungen und kommunizierten diese über den internen Kommunikationskanal VRitz. Aufgrund der endemischen Entwicklung sowie gesetzlich angepasster Regelungen wurde das PandemieBoard im Januar 2023 aufgelöst.

Die initiierten Hygiene- und Schutzmaßnahmen werden weiterhin regelmäßig überprüft und angepasst.

Der Betriebsarzt bietet den Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen Gripeschutzimpfungen sowie Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens (G37-Untersuchungen) an. Zusätzlich wurde im Berichtsjahr 2022 wieder das Angebot unterbreitet, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Das Angebot richtete sich sowohl an Mitarbeiter als auch an deren Angehörige.

Als Mitglied des Arbeitsschutzausschusses führt der Betriebsarzt Begehungen durch, schlägt geeignete Maßnahmen vor und wird im Regelfall in die Beschaffung von Arbeitsmitteln eingebunden, um die Berücksichtigung arbeitsmedizinischer Aspekte sicherzustellen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

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.

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten, führt die Bank regelmäßig Gesundheitsbefragungen durch. Ein externer Berater unterstützt bei der Bearbeitung der Befragungsergebnisse sowie bei der Ableitung von Maßnahmen. So wurde im Jahr 2021 zum Beispiel mit der Initiative „Wasser für alle“ und der Einführung des JobRads im Jahr 2021 weiter in die Mitarbeitergesundheit investiert.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber ausdrücklich zur physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie zur Überprüfung der Wirksamkeit der BGM-Maßnahmen. Eine psychische Gefährdungsbeurteilung fand auch im Jahr 2022 statt. Das Gesundheitsprogramm der Bank wird regelmäßig überprüft und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit abgeleitet.

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 Stress-Resilienz können diese in Anspruch nehmen.

Schließlich bestehen Vereinbarungen zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ und ein „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement“ mit dem Ziel der nachhaltigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von erkrankten Mitarbeitern.

Die Betriebsvereinbarung zum „Aufbau von Wertguthaben im Rahmen eines Langzeitkontenmodells“ regelt die Möglichkeit von Mitarbeitern, auf Basis des Langzeitkontentarifvertrages für Genossenschaftsbanken (LZK-TV) durch Einbringung von Entgeltleistungen ein Wertguthaben aufzubauen, um dieses dann für Freistellungsphasen einzusetzen. Für Mitarbeiter während und nach der Elternzeit gibt es vielfältige, individuelle Schulungsmöglichkeiten, um die Einarbeitung nach der Elternzeit zu erleichtern.

Ergänzend dazu bestehen weitere Betriebsvereinbarungen:

Die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht allen Mitarbeitern ortsunabhängiges Arbeiten von bis zu 50% der Arbeitszeit, um so einen lebensphasengerechten Arbeitsalltag zu gestalten.

Die Betriebsvereinbarung zur „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ fördert im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine Work-Life-Balance u. a. durch Teilzeitarbeitsverhältnisse und eine betriebliche Gleitzeitregelung. Diese Betriebsvereinbarung umfasst auch weitergehende Angebote an die Mitarbeiter, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Umwandlung von Gehalt in zusätzliche Urlaubstage, ein von der Bank gesponsertes Sabbatical sowie die Möglichkeit eines „Social Day“ pro Jahr. Die Bank bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich einen Tag im Jahr für gemeinnützige Projekte in der Region Berlin-Brandenburg zu engagieren. Insgesamt sind das rechnerisch rund 1.800 Tage pro Jahr, die die Berliner Volksbank und die Mitarbeiter in soziale Projekte in der Region investieren können.

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 Hautfarbe, Sprache oder Herkunft, des Geschlechts, der Religion, des Alters, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung und der sexuellen Identität. Die Bank hat einen strukturierten Auswahlprozess, der für interne und externe Bewerber gleichermaßen gilt.

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 die 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 vom Gesamtbankerfolg und vom BVR-SE-Rating.

Die Berliner Volksbank fördert Talente im Haus in allen Ebenen. Es gibt einen hohen Anteil an qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Einmal jährlich wird für den Aufsichtsrat die Geschlechterquote 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. Laut der großen Arbeitgeberstudie 2022 der Zeitschrift „Brigitte“ (Ausgabe 21/2022) zählt die Bank zu den „Top-Unternehmen für Frauen“. Angaben sowohl zur Geschlechterquote in den Führungsebenen als auch über die gesamte Belegschaft sind im Lagebericht und Konzernlagebericht 2022 sowie dem Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit der Berliner Volksbank zu finden.

Informationen zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen mit Frauen können ebenso dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2022 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 wurde keine derartige Beschwerde gemeldet. In der Bank gilt für solche Vorfälle eine Null-Toleranz-Grenze und es werden alle arbeitsrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft.

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Berliner Volksbank die „Charta der Vielfalt für Diversität in der Arbeitswelt“ unterzeichnet. Damit bestätigt die Berliner Volksbank ihre aktuelle Unternehmenskultur und unterstützt ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Ebenfalls 2021 wurde die „Charta Berlin gegen Antisemitismus“ durch den Vorstand der Bank unterzeichnet, im Jahr 2022 folgte daraus die Teilnahme an einer Testimonial-Kampagne gegen Antisemitismus, initiiert von Berlin Partner. Damit setzt die Berliner Volksbank ein weiteres Signal zu einem verantwortungsbewussten Handeln sowie nachhaltigen Maßnahmen zur positiven Entwicklung einer offenen, toleranten, vielfältigen Gesellschaft und vor allem ein klares Zeichen gegen Antisemitismus.

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. In Zeiten, in denen Fachkräfte gesucht sind, unternimmt die Bank eine Reihe von Maßnahmen, den Einstieg in die verschiedenen Bankberufe attraktiv zu gestalten. Darüber hinaus gilt das Augenmerk der qualifizierten Weiterbildung und einer Führungskultur, die auf Respekt und Wertschätzung basiert.

Ausbildung

Die Berliner Volksbank trägt das Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“ der IHK Berlin. Im Jahr 2022 wurde die Rezertifizierung vorgenommen und ist gültig vom Februar 2023 bis Januar 2026. Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung hat die Berliner Volksbank im Jahr 2022 eine Geflüchtete auf eine Ausbildung zur Bankkauffrau im Jahr 2024 vorbereitet. Allen 21 Ausländern wurde im Jahr 2022 ein Übernahmeangebot unterbreitet, 16 Nachwuchskräfte haben das Angebot angenommen.

Ein neues Instrument zur Gewinnung von qualifiziertem Personal ist ein Seiteneinsteiger-Programm. Hierbei durchlaufen Mitarbeiter ohne Bankausbildung ein zweijähriges berufsbegleitendes und durch die IHK zertifiziertes Qualifizierungsprogramm, welches mit dem Berufsabschluss Bankkaufmann/Bankkauffrau endet. Zusätzlich wird im Jahr 2023 das Programm Seiteneinsteiger Light angeboten, das Quereinsteiger in maximal neun Monaten für den Einsatz in den Filialen oder im telefonischen Kundenservice befähigt. Diese Ausbildung wird mit dem hauseigenen Abschluss „Volksbankkaufmann/Volksbankkauffrau“ zertifiziert und ermöglicht die Weiterqualifizierung für das Beratungsgeschäft über die Genossenschaftsakademie.

Weiterbildung

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

Ein offenes Seminarangebot für alle Mitarbeiter umfasst sowohl Präsenzs Schulungen 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. Zusätzlich haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, während der Arbeitszeit

auf freiwilliger Basis ein Coachingangebot „Mitarbeiter coachen Mitarbeiter“ wahrzunehmen. Hierbei bieten speziell ausgebildete Coaches, die gleichzeitig Mitarbeitende der Berliner Volksbank sind, individuelle Coachingmaßnahmen an.

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. Zur Förderung des Nachwuchses im wachsenden Kreditgeschäft wird seit 2019 ein 1,5-jähriges Programm angeboten. Im Rahmen der Förderung durchlaufen die Mitarbeiter mehrere Bereiche der Bank und werden gezielt fachlich und methodisch auf die Übernahme einer Tätigkeit im Kreditgeschäft vorbereitet. Für das Privatkundengeschäft wurde im Jahr 2021 ein vergleichbares Förderprogramm für den Aufbau von Beratungskompetenzen entwickelt und eingeführt. Allen Mitarbeitern steht je nach Tätigkeit ein umfangreiches Seminarangebot für Führungs-, Vertriebs-, Verhaltens- und Fachseminare zur Verfügung. Neben den Präsenzveranstaltungen werden auch viele Angebote in digitalen Formaten gemacht. 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 3,8 Tagen im Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung. Davon fanden ca. 48% online statt. Der Vorstand wird anlassbezogen über Sachverhalte der Aus- und Weiterbildung informiert.

Führungskultur

Die Berliner Volksbank lebt ein Führungsverständnis, das Eigenverantwortung fordert und Leistung fördert. 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.

Coaches im Bereich Human Relations unterstützen die Führungskräfte bei ihrer Führungsarbeit. Die bestehenden Qualifizierungsangebote werden regelmäßig auf neue Stellenprofile angepasst.

Junge Führungskräfte unterstützt die Berliner Volksbank 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.

Für erfahrene Führungskräfte bietet die Bank seit 2021 ein umfassendes, zeitgemäßes und differenziertes Senior Management Programm zur Vertiefung und Verbreiterung der Führungsqualität an. Hierbei liegen die Schwerpunkte darauf, die Welt, in der Führungsarbeit heute stattfindet, zu beleuchten und dazu passende Führungsmethoden, Coachingkompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten zu erlernen bzw. zu vertiefen. Im Sinne von Selbstreflexion und Resilienz sollen die eigenen Ressourcen besser erfasst und genutzt werden. Neu angeeignete Skills sollen praxisnah und im kollegialen Austausch einsetzbar sein. Das Programm kombiniert hierzu unterschiedliche Bausteine und verschiedene methodische Ansätze.

5. 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. Das gesellschaftliche Engagement in der Region versteht die Berliner Volksbank als Teil ihrer Verantwortung, die gesellschaftlichen Verhältnisse aktiv mitzugestalten. Das gesellschaftliche Engagement der Berliner Volksbank umfasst vier Module: Spenden, Sponsoring, Social Day und Stiftungsarbeit. 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 dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2022 entnommen werden.

Mit 1.820 Mitarbeitern zum Stichtag zählt die Berliner Volksbank zu den größten mittelständischen Arbeitgebern der Region. 76,4 Millionen Euro verfügbare Kaufkraft flossen durch Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter. 19,1 Millionen Euro zahlte die Berliner Volksbank an Sozialversicherungsbeiträgen für ihre Mitarbeiter. 23,0 Millionen Euro Gewerbesteueraufwand der Bank und 22,7 Millionen Euro Lohnsteuer der Mitarbeiter kommen den Ländern Berlin und Brandenburg zugute.

Mit rund 12,3 Milliarden Euro Kreditvolumen für Investitionen und Konsum regt die Berliner Volksbank zudem die heimische Wirtschaft an.

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 im Jahr 2017 von der Berliner Volksbank gegründete Unternehmer-Club Brandenburg hat sich als unternehmerisches Netzwerk in dem Bundesland 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 von Unternehmen 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.

Zudem bietet die Bank ihren Firmenkunden mit dem halbjährlich erscheinenden Businessmagazin B* sowohl eine Plattform, sich zu präsentieren, als auch relevanten Lesestoff mit Nutzwert für die Zielgruppe aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Im September 2021 wurde das Businessmagazin mit dem Award in Gold beim renommierten

Druckschriftenwettbewerb Berliner Type ausgezeichnet und im Jahr 2022 mit zwei weiteren Ausgaben verlegt. Das Magazin gibt es auch als digitale Version und als App. Ergänzend zur B* bietet die Berliner Volksbank mit ihrem Businessportal B*Business-Spot Firmenkunden mehrmals regelmäßig informative Inhalte in den Kategorien „Finanzen managen, Strategisch handeln, Innovationen leben“.

Seit Januar 2021 können sich Kunden außerdem über den bankeigenen Podcast „Goldelse – Geldgeschichten aus der Hauptstadt“ zu unterschiedlichen Finanzthemen informieren. Dieser erscheint regelmäßig und wird über die gängigen Podcast- und Streaming-Plattformen angeboten.

Auch im Jahr 2022 hat die Berliner Volksbank an verschiedenen Austauschrunden teilgenommen, um eine Verzahnung von Politik und Wirtschaft sicherzustellen. Die Bank leistet damit einen Beitrag, Herausforderungen und Anforderungen zu bewältigen, die ein gemeinsames Handeln maßgeblicher regionaler Akteure voraussetzen. Dies umfasste im Berichtsjahr unter anderem die Coronapandemie oder die Erreichung der Ziele beim Thema Energiesparen.

Darüber hinaus ermöglichte die Berliner Volksbank ihren Firmenkunden weiterhin ein Angebot von kostenlosen Online-Seminaren, um sie am fundierten Fachwissen von Experten teilhaben zu lassen. Schwerpunkte sind z.B. Themen rundum Liquidität, Digitalisierung und Datensicherheit.

Bei der Vergabe von Bau- und Planungsunternehmen für den zukünftigen Geschäftssitz „Quartier Berliner Volksbank“ wurde das Augenmerk auf eine vorrangige Beauftragung von Mitgliedern und Kunden der Berliner Volksbank bzw. von Auftragnehmern aus dem genossenschaftlichen Umfeld gelegt (siehe dazu auch Kapitel 1e) Tiefe der Wertschöpfungskette).

c) Förderung der Region

Die Berliner Volksbank unterstützt Gesellschaft und Gemeinwesen in der Region Berlin und Brandenburg auf vielfältige Weise. Die Bank hat im Geschäftsjahr 2021 ihr Spenden-/ Sponsoringkonzept fokussiert. Es werden seitdem Projekte innerhalb von zwei Themengebieten gefördert:

- Stärkung des sozialen Zusammenhalts durch die Förderung von lokalen Begegnungen und dem Ehrenamt in Kiezen und Gemeinden
- Eröffnung von Zukunftschancen durch die Stärkung kreativer Fähigkeiten von jüngeren Menschen sowie dem regionalen Mittelstand

Durch die Fokussierung auf ausgewählte Projekte innerhalb dieser beiden Themengebiete sollen die gesellschaftliche Wirkung erhöht, Ressourcen besser genutzt und die Positionierung in der Öffentlichkeit gezielt gestärkt werden. Die Bank gibt dafür jährlich mehr als eine Million Euro Spenden- und Fördergelder aus.

Im Jahr 2022 hat die Berliner Volksbank im Rahmen ihres Social Day Partnerinstitutionen mit Fokus auf das Thema Umwelt unterstützt (siehe Kapitel 3 Umweltbelange, Abs. c) Klimainitiativen). Darüber hinaus haben Mitarbeiter bei der Vermittlung von Übernachtungsplätzen von Geflüchteten nach Ausbruch des Ukrainekriegs bei betterplace.org geholfen. Zu nennen ist auch die weit angelegte Spenden-Aktion im Rahmen der Ukraine-Hilfe, die gezielt Mütter und ihre Babys bzw. Kleinkinder unterstützte, sowie eine bankweite Geschenke-Aktion zu Weihnachten, in der sowohl die Bank wie auch Mitarbeiter aus eigenem Budget bedürftigen Kindern und einer karitativen Einrichtung der Berliner kids-OASE in Berlin-Lichtenberg Zuwendungen zukommen ließen. Es haben insgesamt 124 Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2022 an einem Social Day teilgenommen und insgesamt 131 Tage investiert, um Gutes zu tun. Das entspricht rund 1.000 Stunden.

Mit dem über 1.500 Kunstwerke umfassenden Bestand der Kunstsammlung und dem Ausstellungsangebot in der Stiftung Kunstforum Berliner Volksbank unterstützt die Stiftung KUNSTFORUM der Berliner Volksbank gGmbH seit mehr als drei Jahrzehnten die Kunst- und Kulturaktivitäten in Berlin und Brandenburg.

Auf die 37-jährige Geschichte der Kunstsammlung der Berliner Volksbank blickt das im August 2022 erschienene neue Bestandsverzeichnis zurück. Die im Verlag Kettler veröffentlichte, über 300 Seiten starke Publikation umfasst eine ausführliche Werkliste, Biografien der Künstler, eine chronologische Darstellung der Sammlungsgeschichte sowie Essays namhafter Vertreter der Kunstwissenschaft und Kulturszene. Die gesamte Kunstsammlung ist auf der im Jahr 2022 neu gestalteten Website in einem neuen Design sowie auf Deutsch und Englisch online einsehbar und steht somit für das Fachpublikum wie auch für die interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die vom 17.02. bis zum 19.06.2022 gezeigte Ausstellung „CASH on the Wall“ widmete sich der Dynamik zwischen Geld und Kunst. Vom 25.08. bis zum 11.12.2022 war die Ausstellung „Aufbrüche. Abbrüche. Umbrüche. Kunst in Ost-Berlin 1985 – 1995“ zu sehen, eine Zusammenarbeit mit der Stiftung Stadtmuseum Berlin. Unter dem Motto „1 Thema – 2 Kunstsammlungen – 3 Ausstellungsorte“ präsentierte das Ausstellungsprojekt ausgewählte Positionen Ost-Berliner Künstler dieser beiden wichtigen Berliner Kunstsammlungen.

Bildung ist der Schlüssel für ein erfolgreiches Miteinander. Aus diesem Grund zählen zu den Kunst- und Kulturaktivitäten der Stiftung Kunstforum neben der generellen Vermittlung von Kunst insbesondere die altersdifferenzierten Programme der „Werkstatt für Kreative“. Bei diesem kostenfreien kunstpädagogischen Angebot wird überwiegend Schülern aus Berlin und Brandenburg nach einem Besuch der jeweiligen Ausstellung in der Stiftung Kunstforum Berliner Volksbank ein altersgemäßer Zugang zur ausgestellten Kunst und den dort angewandten Techniken vermittelt. Diese können anschließend im Workshopraum ausprobiert und kreativ angewandt werden. Neben den regulären Besuchen von KiTa- und Schülergruppen hat die Werkstatt für Kreative im Jahr 2022 auch auf die Situation der geflüchteten Kinder aus der Ukraine reagiert und dreimal wöchentlich Workshops auf ukrainischer Sprache angeboten.

Die Werkstatt für Kreative beteiligte sich zusätzlich auch an dem Projekt Ephra unterwegs, in den Sommerferien bei Kids kreativ Oranienburg und für Märchenland e.V. zu den Berliner Märchentagen bzw. dem Märchenlandkalender 2023.

Die Berliner Volksbank sponsert darüber hinaus den Preis für Angewandte Kunst, der jährlich im Dezember im Rahmen der Zeughausmesse an herausragende Künstler verliehen wird.

Mit dem 2021 gegründeten Stiftungsfonds „w!r“ setzt sich die Bank in den Bereichen der Jugend- und Altenhilfe, bei Projekten im Öffentlichen Gesundheitswesen, im Katastrophen- und Zivilschutz sowie in der Unfallverhütung in der Region Berlin und Brandenburg ein. Gefördert werden bereits bestehende Vereine und Initiativen. Bei den Stiftungsaktivitäten arbeitet die Berliner Volksbank eng mit der Stiftung Aktive Bürgerschaft zusammen, die auch formal Träger des Stiftungsfonds ist. Ausgestattet wurde der Stiftungsfonds mit einem Startkapital in Höhe von 100.000 Euro. Förderungen werden aus Erträgen aus dem Stiftungskapital sowie mit Spenden realisiert. Im Jahr 2022 förderte der Stiftungsfonds sechs Projekte von Bürgerstiftungen in Berlin und Brandenburg. Dieses Auftaktprojekt wurde durch eine Sonderspende der Berliner Volksbank an den Stiftungsfonds in Höhe von 50.000 Euro möglich. Über die Projekte wurden die Vertreter und Mitglieder der Bank informiert.

Neben dem Stiftungsfonds „w!r“ hat die Berliner Volksbank außerdem im Jahr 2021 eine eigene Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ eingeführt. Auf dieser bringt die Bank gemeinnützige Organisationen mit Förderbedarf mit Menschen zusammen, die sie mit ihrer Spende unterstützen wollen. Vereinskunden profitieren vom Co-Funding, indem jede Spende bis zu einem Betrag von insgesamt maximal 500 Euro Co-Funding je Unterstützer von der Berliner Volksbank verdoppelt wird – solange der Spendentopf gefüllt ist. Vereine, die auch Mitglieder der Berliner Volksbank sind, profitieren doppelt und erhalten zusätzlich eine Starthilfe in Höhe von 10% der Finanzierungshöhe des Projektes (mindestens 1.000 Euro). Im Jahr 2022 kamen über die Crowdfunding-Plattform der Berliner Volksbank 425.000 Euro an Spenden und noch einmal 230.000 Euro zusätzlich über das Co-Funding zusammen. So konnten in dem Kalenderjahr 70 Projektideen in Berlin und Brandenburg in die Tat umgesetzt werden.

Im Sportbereich unterstützt die Berliner Volksbank weiterhin 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 oder den Nachhaltigkeitsgedanken in der Vereinsarbeit mit Leben zu füllen.

d) 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 Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (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 Bundesverband Deutsche Startups e.V. Darüber hinaus ist die Bank auch in den regionalen Vollversammlungen der Industrie- und Handelskammern vertreten. 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.

6. 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 Risiken impliziert, die das Vermögen der Berliner Volksbank gefährden.

Bereits im Jahr 2005 hat die Berliner 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 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 und
- Umgang mit Verstößen

erweitert und modernisiert und ist auf der Internetseite der Berliner Volksbank veröffentlicht. Im November 2022 ist der Passus zu Spenden und Sponsoring im Verhaltenskodex aktualisiert worden.

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

Die gesetzlich geforderten Compliance-Funktionen werden in der Berliner Volksbank seit dem Jahr 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 „Strafbarer Handlungen“
- Informationssicherheitsmanagement
- Notfallmanagement
- Zentrales Auslagerungsmanagement

Am 01.01.2022 wurde das CMS der Bank um eine weitere Compliance-Funktion – den Vergütungsbeauftragten, der die Einhaltung der Vorgaben aus der Institutsvergütungsverordnung sicherstellt – ergänzt.

Alle Compliance-Funktionen dienen grundsätzlich dem Verbraucher- und Anlegerschutz. Sie wirken darüber hinaus 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 MaRisk, jeweils den Leitern Human Relations, Vorstandsstab/Recht, Risikocontrolling, dem Geldwäschebeauftragten als zentraler Stelle im Sinne des § 25h KWG sowie als Gast dem Leiter Interne Revision.

Das Hinweisgeberverfahren wurde im Jahr 2022 nicht in Anspruch genommen. Zweifelhafte oder ungewöhnliche Sachverhalte waren im Berichtszeitraum ebenfalls 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 eLearning-Angeboten – teils verpflichtend zu allen Compliance-relevanten Themen – an. Für das Jahr 2022 wurden keine Korruptionsvorfälle bei der Berliner Volksbank bekannt.

Im Berichtsjahr wurden keine 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 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.

7. Angaben zur Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

| Kennziffer | Anteil an Gesamtaktiva 2022 (in %) | |
|--|------------------------------------|----------------|
| | Umsatz-basiert* | CapEx-basiert* |
| Gesamtaktiva | | 100,0 |
| davon taxonomiefähig | 9,5 | 9,5 |
| davon nicht taxonomiefähig | 90,5 | 90,5 |
| Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen | | 8,3 |
| Derivate | | 0,0 |
| Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind | | 64,7 |
| Kurzfristige Interbankkredite | | 6,4 |
| Zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte | | 0,0 |

* Berücksichtigung der ausgewiesenen Informationen hinsichtlich des taxonomiefähigen Anteils der Umsätze und der Investitionsausgaben (CapEx).

Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den Key Performance Indicator (KPI) erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Die Berliner Volksbank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums der Atruvia AG. Auch zur Unterstützung der Erstellung ihrer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greift die Berliner Volksbank u.a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21Finanzen und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

Die Berliner Volksbank beschreibt im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie sie die einzelnen Werte ermittelt hat. Hierbei hält sich die Berliner Volksbank sowohl an die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 06.07.2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“) als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 20.12.2021/02.02.2022 veröffentlichten FAQ mit Auslegungen und Klarstellungen. Am 06.10.2022 wurde eine Ergänzung dieser FAQ veröffentlicht.

- Die Position „Gesamtaktiva“ hat die Berliner Volksbank auf Basis von gemeldeten Werten des Finanzreportings (FINREP) für die Berliner Volksbank-Institutgruppe zum 31.12.2022 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte sowie den Wertänderungen und stellt somit den Brutto-Bilanzwert dar.
- Taxonomiefähig sind Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Für das Geschäftsjahr 2022 gelten auch Kredite an private Haushalte, die für Gebäudesanierungen gewährt werden und Risikopositionen aus dem Mengengeschäft in Bezug auf Kfz-Kredite an Privatkunden im Neugeschäft (ab 01.01.2022) als taxonomiefähig. Da die Berliner Volksbank Konsumentenkredite an Privatkunden grundsätzlich vermittelt, wird die Risikoposition aus dem Mengengeschäft in Bezug auf Kfz-Kredite an Privatkunden im Neugeschäft mit null angesetzt. Kredite an private Haushalte, die für Gebäudesanierungen gewährt werden, sind bei der Berliner Volksbank grundsätzlich durch Wohnimmobilien besichert. Daher wird die entsprechende Risikoposition ebenfalls mit null angesetzt. Die Berliner Volksbank berücksichtigt bei Unternehmen, die die Kriterien der CSR-Berichtspflicht nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU erfüllen, die ausgewiesenen Informationen hinsichtlich des taxonomiefähigen Anteils der Umsätze und der Investitionsausgaben (CapEx). Zusätzlich ist der taxonomiefähige Teil der Aktiva von Kreditinstituten berücksichtigt.
- Die Berliner Volksbank definiert die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.

- Die Berliner Volksbank hat sich bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte“ und „Kurzfristige Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise nach „Derivate“ und „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“.
- Für die Position „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“ greift die Berliner Volksbank auf FINREP-Zahlen der Berliner Volksbank-Institutsguppe zurück. Steuerforderungen werden in dieser Position ebenfalls berücksichtigt.
- Die Position „Derivate“ hat die Berliner Volksbank auf Basis von gemeldeten Werten des Finanzreportings für die Berliner Volksbank-Institutsguppe zum 31.12.2022 ermittelt. Diese ist jedoch von untergeordneter Bedeutung. Die Position „Derivate“ bezieht sich nur auf die bilanziellen Derivatebestandteile.
- In der Position „Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Die Berliner Volksbank definiert die Position als Differenz der FINREP-Zahlen aller Unternehmensfinanzierungen und den in der Position „davon taxonomiefähig“ enthaltenen Unternehmensfinanzierungen.
- Die Position „Kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute sowie deren Wertänderungen und stellt somit den Bruttowert dar.
- Die Berliner Volksbank hat zum Berichtsstichtag 31.12.2022 keine zu Handelszwecken gehaltenen finanziellen Vermögenswerte.

Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Für die Berliner Volksbank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil ihrer Geschäftsstrategie, ihres Produktgestaltungsprozesses und ihrer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien.

Die Berliner Volksbank orientiert sich dabei u. a. am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Details zu den Anpassungen sind „1. Allgemeine Informationen“ zu entnehmen. Der nichtfinanzielle Bericht der Berliner Volksbank gliedert sich in sieben Hauptteile:

1. Allgemeine Informationen
2. Verantwortung
3. Umweltbelange
4. Arbeitnehmerbelange
5. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag
6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
7. Angaben zur Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

Impressum

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2022 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: nachhaltigkeit@berliner-volksbank.de

Dank

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

Redaktionsschluss

31.03.2023

Verantwortlich für den Inhalt

Gesamtvorstand Berliner Volksbank eG

Ansprechpartner

Bereich Vorstandsstab/Recht
Telefon: 030 3063-1231
Telefax: 030 3063-1507

Konzeption, Gestaltung und Herstellung

PEPE berlin
Medienmarketing GbR
Wolfener Str. 32-34 | Haus M
12681 Berlin
Internet: pepe-berlin.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