

# Nichtfinanzieller Bericht 2017

der Berliner Volksbank

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.



**Berliner  
Volksbank**

# Inhalt

1. Allgemeine Informationen	3
a) Über diesen Bericht	3
b) Das Geschäftsmodell der Berliner Volksbank	3
c) Strategische Analyse und Maßnahmen	4
d) Wesentlichkeit	4
e) Nachhaltigkeitsstrategie	5
f) Tiefe der Wertschöpfungskette	5
2. Verantwortung	6
a) Regeln und Prozesse	6
b) Kontrolle	6
c) Anreizsysteme	6
d) Beteiligung von Anspruchsgruppen	7
3. Arbeitnehmerbelange	9
a) Arbeitnehmerrechte	10
b) Chancengerechtigkeit	11
c) Qualifizierung	12
4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag	13
a) Ökonomischer Beitrag	13
b) Förderung der regionalen Wirtschaft	13
c) Förderung des Klimaschutzes	14
d) Verantwortliches Investieren	14
e) Förderung der Region	14
f) Politische Einflussnahme	15
5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	15
a) Schutz der Privatsphäre des Kunden	17
Impressum	18

# 1. Allgemeine Informationen

## a) Über diesen Bericht

Der Konzern Berliner Volksbank (Konzern) und die Berliner Volksbank eG (Berliner Volksbank) sind gemäß § 340i Absatz 5 in Verbindung mit § 315b HGB beziehungsweise § 340a Absatz 1a in Verbindung mit § 289b HGB verpflichtet, ab dem Jahr 2017 jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese nichtfinanzielle Erklärung stellt die Berliner Volksbank als zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (Bericht) gemäß §§ 315 Absatz 3 i.V.m. § 289b Abs. 3 HGB für den Konzern und die Berliner Volksbank unter Berücksichtigung der Kriterien in den §§ 289c bis 289e HGB auf.

Entsprechend des Geschäftsjahrs von Konzern und Berliner Volksbank bezieht sich dieser hier vorliegende Bericht auf den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017.

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

Der Konzern umfasst zum Jahresende 2017 neben der Berliner Volksbank elf konsolidierte Tochter- und Enkelunternehmen. Die Tochtergesellschaften des Konzerns sind mit Ausnahme der VAI Trade GmbH, der Objekt Urselweg 15 GmbH & Co. KG und der Urselweg 15 Verwaltungs GmbH finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in das Unternehmen der Konzernmutter Berliner Volksbank eingegliedert. Bei der VAI Trade GmbH, der Objekt Urselweg 15 GmbH & Co. KG und der Urselweg 15 Verwaltungs GmbH sowie auch bei der VR FinanzDienstleistung GmbH können nicht berichtsrelevante Abweichungen zu konzernweit bestehenden Konzepten zum Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten bestehen. Außerdem sind diese Tochtergesellschaften nicht bei allen für den Konzern berichteten Nachhaltigkeitskennzahlen berücksichtigt.

Weitere Informationen zur organisatorischen Struktur des Konzerns können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2017 der Berliner Volksbank entnommen werden.

## 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<sup>1</sup> und eine der größten regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland.

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

<sup>1</sup> Die Mitglieder der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind: DZ BANK, Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V, easyCredit, DZ PRIVATBANK, VR Leasing Gruppe, DG HYP, MünchenerHyp und WL BANK

Der genossenschaftliche Förderauftrag für die Mitglieder genießt einen hohen Stellenwert. Dabei spielt die Kunden-Berater-Beziehung eine zentrale Rolle. Von großer Bedeutung sind zudem die Gewinnung von neuen Mitgliedern und Genossenschaftsguthaben und 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.

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

Die Berliner Volksbank richtet ihr Produkt- und Leistungsangebot an den Bedürfnissen der Kunden und Mitglieder aus und berücksichtigt dabei auch die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen einer weiter fortschreitenden Digitalisierung. Als Allfinanzinstitut bietet die Berliner Volksbank privaten und gewerblichen Kunden der Region ein bedarfsgerechtes Leistungsangebot an, welches durch die Angebote der Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken ergänzt wird. So stehen ihren Kunden unter anderem Fondsprodukte der Union Investment als komplementäre Anlagemöglichkeit zur Verfügung. Darüber hinaus vervollständigen beispielsweise die Leistungen der R+V Versicherung, easyCredit und der Bausparkasse Schwäbisch Hall das Angebot an Finanzdienstleistungen.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell, zu Zielen und zur Strategie von Konzern und Berliner Volksbank können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2017 der Berliner Volksbank entnommen werden.

## c) Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Wichtige Entscheidungen des Unternehmens erfolgen nicht nur unter Beachtung der Strategiekonformität, sondern auch stets unter Bezugnahme auf das Leitbild. Das Unternehmensleitbild der Berliner Volksbank ist die schriftliche Erklärung der Bank über ihr Selbstverständnis und ihre Grundprinzipien. Das sind Werte, nach denen sie handeln will und nach denen sie von ihren Kunden wahrgenommen werden möchte. Anhand des Leitbildes können alle Mitarbeiter die Weiterentwicklung der Bank mitgestalten. Nach innen soll das Leitbild Orientierung geben und handlungsleitend und motivierend für die Organisation als Ganzes und die einzelnen Mitarbeiter wirken. Nach außen bildet das Leitbild die Basis für eine nachhaltige Abgrenzung gegenüber dem Wettbewerb.

## d) Wesentlichkeit

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

### Arbeitnehmerbelange

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

## Sozialbelange

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

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

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

## e) Nachhaltigkeitsstrategie

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

## f) Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

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

Das Geschäftsfeld Private Kunden betreut die größte Kundenanzahl. Aufgrund des flächendeckenden Vertriebsnetzes bildet es die Basis für die Beratungs- und Serviceleistungen aller Kunden der Bank.

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

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

## 2. Verantwortung

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

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

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

### a) Regeln und Prozesse

Die Berliner Volksbank hat ihre Rahmenseetzungen zu Arbeitnehmerbelangen, Sozialbelangen sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in Organisationsanweisungen dokumentiert und durch definierte Prozesse operationalisiert. Die Überwachung zur Einhaltung dieser Vorgaben ist Aufgabe der bereichsverantwortlichen Führungskräfte. Im Folgenden werden die wesentlichen sachverhaltsbezogenen internen Rahmenseetzungen vorgestellt.

### b) Kontrolle

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

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

### c) Anreizsysteme

*Leistungsindikator SRS-102-35a Remuneration policies*

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

Die beim Vorstand und bei den Leitenden Angestellten bestehenden Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen bewegen sich in einem angemessenen Rahmen. Die Fixvergütung der vorgenannten Personengruppen ist marktüblich. Vorstand und Leitende Angestellte der Berliner Volksbank erhalten eine Tantieme, die in einem angemessenen Verhältnis zur Fixvergütung steht. Deren maßgebliche Vergütungsparameter bestehen aus der Entwicklung der Gesamtbank sowie der individuellen Zielerreichung im jeweiligen Tätigkeitsbereich.

Die fixe Vergütung für Mitarbeiter steht in Abhängigkeit zur Stelle/Funktion und der damit verbundenen Stellenbewertung in der Stellenbeschreibung. Die variable Vergütung ist zum kleineren Teil von der Stelle und der entsprechenden Stellenbewertung abhängig, zum größeren Teil von Zielerreichungen. Zudem regelt die Betriebsvereinbarung Grundvergütung im tariflichen Bereich verbindliche Vergütungsentwicklungen allein in Abhängigkeit von der Stelle, deren Bewertung und der Leistung. Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für außertariflich entlohnte Mitarbeiter. Die Vergütung der tariflich entlohten Mitarbeiter der Berliner Volksbank basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken und ist ebenso Inhalt von Betriebsvereinbarungen. Die Vergütungsstrukturen werden regelmäßig mit Blick auf das Anforderungsprofil der Stellen überprüft. Für außertariflich entlohnte Mitarbeiter bietet die Berliner Volksbank mit einer separaten Betriebsvereinbarung eine eigene betriebliche Vergütungsordnung. Die Vergütung der Mitarbeiter beinhaltet eine erfolgsabhängige Komponente, die u. a. je nach erbrachter Leistung variiert. Dabei werden keine finanziellen Vorteile gewährt, die einen Anreiz geben, sich abweichend von der in der Gesamtbankstrategie niedergelegten Ausrichtung zu verhalten.

## d) Beteiligung von Anspruchsgruppen

*Leistungsindikator SRS-102-44 Key topics and concerns raised*

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

### Mitglieder und Kunden

Die wichtigste Kundengruppe sind die Mitglieder. Diese sind zugleich Eigentümer der Berliner Volksbank. Für die stetige Weiterentwicklung des Produkt- und Dienstleistungsangebots werden Kundenbeschwerden systematisch erfasst, ausgewertet und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Den Kunden stehen hierbei verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um Feedback zu übermitteln, beispielsweise über ihren Berater, die Meinungskarte oder das Qualitätsmanagement. Weiterhin werden anlassbezogene Kunden- bzw. Fokusgruppenbefragungen durchgeführt, um somit aktiv von Kunden Feedback einzuholen und anhand dieser Erkenntnisse das Produkt- und Dienstleistungsangebot weiter zu entwickeln.

### Beiräte

Zur Beratung des Vorstandes in wichtigen geschäfts- und vertriebspolitischen Fragen wurden für Mitglieder und Kunden drei Beiratsgruppen mit den Ausrichtungen „Wirtschaft und Industrie“, „Unternehmerinnenbeirat“ und „think blue orange“ gegründet.

### Vertrauensräte

Darüber hinaus hat die Berliner Volksbank regionale Vertrauensräte mit dem Ziel eingerichtet, die Bank bei der Förderung und Betreuung ihrer Mitglieder sowie in wirtschaftlichen und organisatorischen Belangen zu unterstützen. Durch ihre lokale Nähe beraten die Vertrauensräte die Bank insbesondere zu spezifischen Themen und Belangen ihres Kiezes.

## Vertreter und Vertreterversammlung

Die Rechte der Mitglieder in den Angelegenheiten der Genossenschaft werden von Vertretern der Mitglieder in der Vertreterversammlung ausgeübt. Für je 400 Mitglieder ist ein Vertreter zu wählen. Die Mitglieder der Berliner Volksbank wählen alle vier Jahre ihre Vertreter für die Vertreterversammlung und können auch selbst gewählt werden, bis in den Aufsichtsrat hinein. Die Vertreterversammlung ist das höchste Organ der Genossenschaft. Sie entscheidet u. a. abschließend über den Jahresabschluss, die Gewinnverwendung, die Besetzung und Entlastung des Aufsichtsrates, die Entlastung des Vorstandes und wichtige Vorhaben wie Fusionen und satzungsgemäße Zustimmungen. Die Vertreterversammlung wird durch den Vorstand unter Bekanntgabe der Tagesordnung einberufen. Den Vorsitz in der Vertreterversammlung führt der Vorsitzende des Aufsichtsrates oder sein Stellvertreter (Versammlungsleiter). Fester Bestandteil der Vertreterversammlung ist u. a. der Ausspracheblock. Jeder Vertreter hat dort die Möglichkeit, Auskunft über Angelegenheiten der Genossenschaft zu verlangen. Die Auskunft erteilt der Vorstand oder der Aufsichtsrat. Nähere Einzelheiten regelt die Satzung.

## Mitarbeiter

Durch unterschiedliche Kommunikationsformate erfolgt eine bereichs- und hierarchieübergreifende Kommunikation an alle Mitarbeiter der Bank. Zu diesen Formaten gehören beispielsweise Mitarbeiterveranstaltungen, Dialogrunden sowie anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen. Die Mitarbeiter werden zeitnah persönlich über die strategische Weiterentwicklung der Bank informiert. Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen in Mitarbeiterunden sowie den persönlichen Mitarbeitergesprächen die Möglichkeit, durch Feedback und Anregungen an der Unternehmensentwicklung zu partizipieren. Zudem hat die Berliner Volksbank im Berichtsjahr ein „Challenge-Team“ ins Leben gerufen, das aus Vertriebs- und Betriebsmitarbeitern besteht. Klares Ziel des „Challenge-Teams“ ist dabei, die kulturelle Weiterentwicklung der Bank im Dialog mit den Führungskräften durch schnellere Entscheidungsprozesse und flachere Hierarchien mitzugestalten.

Neben den oben genannten Kommunikationsformaten stehen den Mitarbeitern weiterhin über die regelmäßig stattfindende Betriebsversammlung, den Betriebsrat inklusive seiner freigestellten Betriebsratsmitglieder sowie über das betriebliche Vorschlagswesen weitere klassische Formate zur Verfügung, um sich einzubringen und Anregungen zu platzieren.

Mithilfe des betrieblichen Vorschlagswesens werden Ideen und Anregungen von Mitarbeitern über ein elektronisches Postfach gesammelt, chronologisch dokumentiert und anschließend anonymisiert durch die zuständigen Fachabteilungen bewertet. Jährlich werden die fünf besten Vorschläge ausgezeichnet. Dabei werden alle Vorschläge anhand eines Bewertungsverfahrens in eine Rangfolge gebracht und durch den Bewertungsausschuss, welcher sich aus zwei Betriebsratsmitgliedern und zwei durch den Vorstand bestellten Führungskräften zusammensetzt, prämiert.

## Aufsichtsrat

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 Unterausschüsse hervorgerufen:

- ▶ Der **Prüfungs- und Risikoausschuss** überwacht die geschäftliche Entwicklung insbesondere hinsichtlich der gesetzten Unternehmensziele, der Rentabilitäts-, Wirtschaftlichkeits-, Liquiditäts- und Risikosituation der Bank. Er entscheidet über höhere Investitionen bzw. spricht seine Empfehlung hierüber an das Gesamtgremium aus.
- ▶ Der **Kreditausschuss** entscheidet über bedeutende Kreditvorgänge und berät den Vorstand bei der Entwicklung und jährlichen Überprüfung der Kreditrisikostategie. Er lässt sich regelmäßig über die Kreditprüfungen unterrichten.
- ▶ Der **Personalausschuss** bereitet Vorstandspersonalien vor, entscheidet über vertragliche Regelungen für Vorstandsmitglieder, setzt die Tantieme für den Vorstand fest und prüft die Mandatstätigkeiten der Vorstände in anderen Unternehmen. Er berät über die erforderliche Weiterbildung für die Vorstände und überwacht das Vergütungssystem und die Einhaltung der Instituts-Vergütungsverordnung.

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

### Verbände, Verwaltungen und Behörden

Die Berliner Volksbank ist Mitglied eines starken Verbundes: Sie ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und gehört dem BVR an. Als Spitzenverband der genossenschaftlichen Kreditwirtschaft nimmt der BVR die Interessenvertretung der Primärinstitute wahr, u. a. gegenüber der Aufsicht, dem Gesetzgeber sowie Arbeitgeberverbänden und übernimmt die Bereitstellung und Gewährleistung starker Sicherungssysteme (gesetzlicher Einlagenschutz sowie Institutsicherung). Die Berliner Volksbank ist wie rund 1.000 andere Genossenschaftsbanken ein subsidiäres „Allfinanzinstitut“. Das heißt, sie erledigt alles selbstständig, was sie selbstständig erledigen kann. Da wo es für ihre Kunden und Mitglieder Vorteile bringt, kooperiert sie mit Partnerunternehmen aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

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 Genossenschaftlichen Prüfungsverband und den BVR informiert.

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

## 3. Arbeitnehmerbelange

Entsprechend ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Berliner Volksbank auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu tritt ihr Engagement und ihre Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Als erste Bank in Berlin wurde die Berliner Volksbank 2017 von der IHK Berlin mit dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“ rezertifiziert. Seitens der AUBI-plus GmbH wurde die Bank im Februar 2017 mit dem Gütesiegel „BEST PLACE TO LEARN“ ausgezeichnet.

Die Personalstrategie der Berliner Volksbank leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Ziele der Personalstrategie sind unter anderem der Erhalt von Leistungsträgern für die Bank, die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und die Modernisierung der Personalentwicklungsinstrumente, z. B. das Nachfolgemanagement.

Gegenwärtiges Hauptziel ist die weitere Optimierung des Personalbestandes auf sozialverträgliche und wirtschaftlich tragbare Art und Weise, um die Personalkosten nachhaltig zu senken. Der Vorstand wird anlassbezogen über den Umsetzungsstand der Maßnahmen der Personalstrategie informiert.

Die Berliner Volksbank lebt ein einheitliches Führungsverständnis, das Eigenverantwortung fördert, Leistung fordert, einheitliche Qualität gewährleistet und durch Veränderungen begleiten soll. Dieses Führungsverständnis dient als Richtschnur und Selbstverpflichtung für Führungskräfte und Mitarbeiter. Dabei steht die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Fokus des Führungsprozesses – jeweils ausgerichtet an Potenzialen, Situationen und an den jeweiligen stellenspezifischen Anforderungen.

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

- ▶ Förderung des unternehmerischen Denkens bei Führungskräften und Mitarbeitern,
- ▶ Sicherstellung der Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter,
- ▶ Gewährleistung einer einheitlichen und zeitnahen Kommunikation,

- ▶ Weiterentwicklung der Feedbackkultur in der Bank,
- ▶ Unterstützung für Führungskräfte in der täglichen Praxis,
- ▶ Reduzierung von Einarbeitungszeiten bei Mitarbeiter- und Führungskraftwechsel.

Auf ein sich verschärfendes Marktumfeld reagierte die Berliner Volksbank 2017, indem sie u. a. ihr Privatkundengeschäft neu aufstellte. Damit einhergehend war erkennbar, dass sich die Stellenanforderungen an die Mitarbeiter sowohl im Filialvertrieb als auch im zentralen, direkten telefonischen Kundenservice zukünftig nachhaltig verändern. Ausgehend von den Bedürfnissen der Kunden hat sich die Berliner Volksbank intensiv mit den Anforderungen auseinandergesetzt, neue Stellenprofile erarbeitet und diese mit den am besten geeigneten Mitarbeitern besetzt. Dazu wurden in wenigen Monaten Stellenbesetzungsdialoge mit über 100 Führungskräften und 800 Mitarbeitern geführt, ausgewertet und alle Stellen im Vertriebsbereich des Privatkundengeschäfts und des Direkten Kundenservice neu besetzt. Das erfolgte mit einem neuen Ansatz, der in Übereinstimmung mit den genossenschaftlichen Werten der Bank ein Höchstmaß an Transparenz und Wertschätzung für jeden Einzelnen bot.

## a) Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

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

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

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

- ▶ zum Erhalt und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter und damit einhergehend auch eine Verbesserung der Gesundheitsquote,
- ▶ zur Stärkung eines gesundheitsförderlichen Bewusstseins und Verhaltens der Mitarbeiter und der Führungskräfte 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 darstellen.

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

Eine Berichterstattung zum BGM erfolgte für das Berichtsjahr 2017 an den Personalvorstand. Außerdem erhält der Vorstand eine aufbereitete Version des Jahresberichts der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Kenntnis.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber ausdrücklich zur physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie zur Überprüfung der Wirksamkeit der BGM-Maßnahmen. Dies erfolgt durch die Gesundheitsbefragung, welche erstmalig 2015 mit einer Beteiligung von 78 Prozent der Mitarbeiter in der Berliner Volksbank durchgeführt wurde. Da die Gesundheitsbefragung insbesondere auch kulturelle Aspekte berücksichtigt (z. B. Team-, Führungs- und Unternehmenskultur), kann die Befragung als detailliertes und valides Feedback genutzt werden. Arbeit bzw. die Arbeitsumgebung wirkt immer auch auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern. Die Erkenntnisse aus der Gesundheitsbefragung flossen in konkrete Programme und Aktionen des BGM, wie beispielsweise in ein Vitamin D-/Eisenscreening, Angebote zu Sport und Ernährung, Gesundheitsstudio in der Zentrale sowie ein Wissensportal.

Die Gesundheitsbefragung liefert zudem Schwerpunkte mit den Bestandteilen psychische Belastungen am Arbeitsplatz (COPSOQ), Belastungs-Beanspruchungsmodell, Arbeitsfähigkeitsindex (WAI) und Lebensstil.

Es besteht 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. 2017 konnten zudem die Mitarbeiter drei Eltern-Kind-Büros buchen. Deren Nutzung ermöglicht den Mitarbeitern eine Kompensation, wenn kurzfristig und unerwartet die reguläre Betreuung ausfällt und sich keine andere Betreuung planen lässt. Außerdem gibt es für Mitarbeiter während und nach der Elternzeit vielfältige, individuelle Schulungsmöglichkeiten, um die Einarbeitung nach der Elternzeit zu erleichtern.

Es bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, eine betriebliche Gleitzeitregelung und über mobiles Arbeiten sowie Eltern-Kind-Büros. Weiterhin bestehen Vereinbarungen zum „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ sowie eine Regelungsabrede zur Gesundheitsbefragung und ein Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement mit dem Ziel der nachhaltigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern.

Im Rahmen des Corporate Health Award, Deutschlands bekanntester Qualitätsinitiative im BGM, konnte die Bank nach 2016 im Jahr 2017 erneut ihr großes Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter beweisen und wurde für ihr Gesundheitsmanagement ausgezeichnet.

## b) Chancengerechtigkeit

*Leistungsindikator SRS-405-1 Diversity of governance bodies and employees*

*Leistungsindikator SRS-406-1 (siehe G4-HR3) Incidents of discrimination and corrective actions taken*

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

Die Vergütungspraxis der Berliner Volksbank ist geschlechtsneutral und altersunspezifisch, d. h. die fixe und variable Vergütung ist abhängig von der Stelle/Funktion und der damit verbundenen Stellenbewertung in der Stellenbeschreibung.

Zudem regelt eine Betriebsvereinbarung im tariflichen Bereich verbindliche Vergütungsentwicklungen allein in Abhängigkeit von der Stelle und ihren Aufgaben.

Die Berliner Volksbank fördert den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Einmal jährlich wird für den Aufsichtsrat die Frauenquote nach Hierarchieebene und nach Tarifgruppe ermittelt. Dabei zeigt sich regelmäßig, dass die Berliner Volksbank auf der ersten und zweiten Führungsebene einen deutlich größeren Frauenanteil hat als in der Privatwirtschaft bzw. in der Finanzbranche üblich. Angaben zur Frauenquote in den Führungsebenen als auch über die gesamte Belegschaft sind im Lagebericht und Konzernlagebericht 2017 der Berliner Volksbank zu finden.

Informationen zur Förderung des Frauenanteils bei der Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen können ebenso dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2017 der Berliner Volksbank entnommen werden, in denen die Kennzahlen dokumentiert sind.

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

## c) Qualifizierung

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

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

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

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

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

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

Für 1.671 teilnehmende Mitarbeiter wurden im Jahr 2017 rund 7.800 Seminarpersonentage in Führungs-, Vertriebs-, Verhaltens- und Fachseminare sowie sonstige Seminare investiert. Diese 7.800 Seminarpersonentage wurden zu rund 95 Prozent intern und zu rund fünf Prozent extern durchgeführt. In die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hat die Berliner Volksbank im Berichtszeitraum einen Betrag von 1,675 Millionen Euro investiert.

Durchschnittlich besuchen die Mitarbeiter an vier Tagen im Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung. Der Vorstand wird anlassbezogen darüber informiert.

## 4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag

*Leistungsindikator SRS-201-1 Direct economic value generated and distributed*

*Leistungsindikator G4-FS11 Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen*

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

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

### a) Ökonomischer Beitrag

Über die Förderung der regionalen Wirtschaftskreisläufe in ihrem Marktgebiet berichtet die Berliner Volksbank jährlich in einer Förderbilanz. Weitere Informationen zu den wirtschaftlichen Ergebnissen der Berliner Volksbank können ergänzend dazu dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2017 entnommen werden.

Mit 1.793 Mitarbeitern zählt die Berliner Volksbank zu den größten mittelständischen Arbeitgebern der Region. 66,3 Millionen Euro verfügbare Kaufkraft flossen durch Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter. 17,5 Millionen Euro zahlte die Berliner Volksbank an Sozialversicherungsbeiträgen für ihre Mitarbeiter. 9,5 Millionen Euro Gewerbesteueraufwand der Bank und 5,1 Millionen Euro Lohnsteuer der Mitarbeiter kommen den Ländern Berlin und Brandenburg zugute.

Mit 9,1 Milliarden Euro Kreditvolumen für Investitionen und Konsum regt die Berliner Volksbank zudem die heimische Wirtschaft an.

Darüber hinaus vergab die Berliner Volksbank rund eine Million Euro Spenden- und Fördergelder an soziale und gemeinnützige Projekte, Einrichtungen und Institutionen in den Kiezen und Gemeinden.

### b) Förderung der regionalen Wirtschaft

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

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

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

## c) Förderung des Klimaschutzes

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

## d) Verantwortliches Investieren

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

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

## e) Förderung der Region

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

Bildung ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Miteinander. In der Nachwuchsförderung liegt daher ein Schwerpunkt des Förderengagements der Berliner Volksbank. Mit der Stiftung Kunstforum der Berliner Volksbank bietet sie beispielsweise jährlich über 100 Workshops für Schulklassen an und gibt kostenlose Unterstützung durch das kunstpädagogische Angebot der „Werkstatt für Kreative“. Kunstpädagogen vermitteln einen altersdifferenzierten Zugang zur Kunst und den angewandten Techniken, die auch selbst ausprobiert werden können.

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

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

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

## f) Politische Einflussnahme

*Leistungsindikator SRS-415-1 Political contributions*

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

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

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

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

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

*Leistungsindikator SRS-205-1 Operations assessed for risks related to corruption*

*Leistungsindikator SRS-205-3 Confirmed incidents of corruption and actions take*

*Leistungsindikator SRS-419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area*

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

Bereits im Jahr 2005 hat die Berliner Volksbank als erste deutsche Volksbank die Grundsätze des Corporate Governance-Kodex (DGRV-Kodex) für Genossenschaften umgesetzt und einen eigenen Corporate Governance-Kodex für die Berliner Volksbank entwickelt und im Jahr 2011 für sich 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 will das Vertrauen der Mitglieder, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher Genossenschaften fördern. Der aktuelle DGRV-Kodex für Genossenschaften ist auf der Internetseite der Berliner Volksbank veröffentlicht.

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

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

Folglich unterstützt die Berliner Volksbank damit den Genossenschafts- und Mitgliedergedanken, um ein faires Marktverhalten für alle Kunden zu ermöglichen und schützt letztlich die Reputation der Berliner Volksbank in allen Kundensegmenten. Die Bank hat eine MaRisk-Compliance-Funktion eingerichtet. Diese Compliance-Funktion wirkt den Risiken entgegen, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben und zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen können. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind die Themenbereiche Verbraucherschutz, Kredit, Vertrieb, IT, Governance/MaRisk und Auslagerungen.

Die verschiedenen gesetzlich geforderten Compliance-Funktionen werden in der Berliner Volksbank in Form eines dezentralen Beauftragensystems abgebildet:

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

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

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

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

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

Insgesamt fielen für 1.221 Teilnehmer rund 853 Seminarpersonentage für Compliance-relevante Seminare und für 455 Teilnehmer rund 129 Seminarpersonentage für Spezialseminare ausschließlich mit Compliance-Themen an.

Für das Jahr 2017 sind keine Korruptionsvorfälle bei der Berliner Volksbank bekannt.

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

## a) Schutz der Privatsphäre des Kunden

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.

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.

# Impressum

## Nichtfinanzieller Bericht 2017 der Berliner Volksbank eG

© Berliner Volksbank eG

Wittestraße 30 R

13509 Berlin

Postanschrift: 10892 Berlin

Telefon: (030) 30 63-33 00

Telefax: (030) 30 63-44 00

Internet: [www.berliner-volksbank.de](http://www.berliner-volksbank.de)

E-Mail: [service@berliner-volksbank.de](mailto:service@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

28. Februar 2018

## Verantwortlich für den Inhalt

Gesamtvorstand Berliner Volksbank eG

Ansprechpartner: Vorstandsstab/ Recht | Unternehmenskommunikation

Telefon: (030) 30 63-55 75

Telefax: (030) 30 63-15 25

Der Nichtfinanzielle Bericht ist unter der Web-Adresse [www.berliner-volksbank.de/geschaeftsbericht](http://www.berliner-volksbank.de/geschaeftsbericht) als Download im PDF-Format verfügbar.

## Konzeption, Gestaltung und Herstellung

FFE media Medienmarketing GbR

Wolfener Straße 32-34, Haus M

12681 Berlin

[www.ffe-media.de](http://www.ffe-media.de)

-  [facebook.com/berlinervolksbank](https://facebook.com/berlinervolksbank)
-  [twitter.com/bevoba](https://twitter.com/bevoba)
-  [instagram.com/berlinervolksbank](https://instagram.com/berlinervolksbank)
-  [youtube.com/user/berlinervolksbank](https://youtube.com/user/berlinervolksbank)
-  [berliner-volksbank.de/blog](https://berliner-volksbank.de/blog)
-  [plus.google.com/+berlinervolksbank](https://plus.google.com/+berlinervolksbank)
-  [xing.com/companies/berlinervolksbankeg](https://xing.com/companies/berlinervolksbankeg)
-  [unternehmerakzente.de](https://unternehmerakzente.de)



**Berliner  
Volksbank**