

Nichtfinanzieller Bericht 2021



Berliner
Volksbank

Inhalt

1. Allgemeine Informationen	3–7
2. Verantwortung	8–12
3. Arbeitnehmerbelange	13–17
4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag	18–22
5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	23–25
6. Angaben zur Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union	26–27
Impressum	28

1. Allgemeine Informationen

a) Über diesen Bericht

Der Konzern Berliner Volksbank (Konzern) und die Berliner Volksbank eG (Berliner Volksbank) sind gemäß §§ 340a Abs. 1a und 340i Abs. 5 i. V. m. 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese nichtfinanzielle Erklärung stellt die Berliner Volksbank als zusammengefassten, gesonderten, nichtfinanziellen Bericht 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. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung EU 2019/2088. Die Verordnung (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung („Taxonomie-Verordnung“) ist eine Maßnahme aus dem Aktionsplan „Sustainable Finance“ des „European Green Deals“ zur Klassifizierung von Wirtschaftsaktivitäten, die zur Erreichung von Umweltzielen beitragen. Die erstmalige Berichterstattung nach der Taxonomie-Verordnung erfolgt 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 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021.

Konzern und Berliner Volksbank haben sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung des nichtfinanziellen Berichts an dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Rahmenwerk orientiert. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Begriffe des DNK an die Begriffe des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes angepasst und die in § 289c Abs. 2 HGB genannten Gliederungspunkte „Arbeitnehmerbelange“ und „Sozialbelange“ eingefügt. Die vom DNK geforderten Leistungsindikatoren gemäß 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 HGB durchgeführt.

Der Konzern umfasst zum Jahresende 2021 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 2021 der Berliner Volksbank entnommen werden.

Zugunsten der Lesbarkeit wurde auf eine geschlechtergerechte Personenbezeichnung verzichtet. Die Angaben beziehen sich auf alle Geschlechter.

b) Das Geschäftsmodell der Berliner Volksbank

Die Berliner Volksbank ist eine eingetragene Genossenschaft und ein Kreditinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes. Sie ist Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.¹

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

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

Der genossenschaftliche Förderauftrag für die Mitglieder genießt einen hohen Stellenwert. Von ebenso großer Bedeutung sind die Gewinnung neuer Mitglieder und Genossenschaftsguthaben sowie der nachhaltige Aufbau einer Mitglieder-Bank-Beziehung. Das Genossenschaftsguthaben bildet einen wichtigen Teil der Kapitalausstattung der Bank und schafft eine wesentliche Grundlage für das geschäftliche Wachstum. Im Berichtsjahr stieg die Anzahl ihrer Mitglieder auf insgesamt 216.966.

Zum 1. Januar 2021 ist der Betrieb der VR FinanzDienstLeistung GmbH (VR FDL) auf die Berliner Volksbank im Vorgriff auf die Verschmelzung übergegangen. Die Vertreterversammlung der Berliner Volksbank hat im Berichtsjahr die Verschmelzung der VR FDL mit der Bank beschlossen. Die Aufgaben der VR FDL wurden in den Bereich Kredit sowie den neu geschaffenen Bereich Vertriebsservice der Berliner Volksbank integriert. Um Effizienzgewinne und weitere Kostensenkungen zu ermöglichen, wird der Fokus bei den in die Bank eingegliederten Tätigkeiten auch weiterhin auf Digitalisierung und Automatisierung der Prozesse liegen.

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

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

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell, zu Zielen und zur Strategie von Konzern und Berliner Volksbank können dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2021 entnommen werden.

c) Strategische Analyse und Maßnahmen

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

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

Als Genossenschaftsbank gestaltet die Berliner Volksbank ihre Handlungen so, dass sie wirtschaftlich, sozial und nachhaltig sind. Dies geschieht zur kontinuierlichen Förderung ihrer Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter sowie zum dauerhaften Nutzen für die 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 der Berliner Volksbank weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens ist das konkrete Handeln aller Mitarbeiter und Führungskräfte zukunftsorientiert ausgerichtet. Die strategische Weiterentwicklung der Organisation erfolgt daher sowohl in fachlich-inhaltlicher Sicht als auch unter kulturellen Aspekten. Anknüpfend daran gestaltet die Bank ihren kulturellen Wandel, um strategische Maßnahmen erfolgreich umzusetzen und die Verbundenheit zur Bank zu stärken. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Kulturbefragung werden Maßnahmen abgeleitet, um die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten zu fördern und dadurch die Geschwindigkeit und Umsetzung der strategischen Positionierung zu stärken. Getragen durch die regelmäßige Kulturbefragung unserer Mitarbeiter wurden die Werte Zusammenhalt, Verlässlichkeit und Tatkraft für unsere Bank herausgestellt. Diese bilden die Richtschnur für unser Handeln nach innen und nach außen und stärken die Orientierung im täglichen Miteinander.

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 die Themen Arbeitnehmer-, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung als wesentlich im Sinne des HGB eingestuft und in 2021 auch die Auswirkungen der Pandemie auf die jeweiligen Aspekte analysiert.

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.

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.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

Die Berliner Volksbank ist sich der Entwicklungen und steigenden Erwartungen hinsichtlich Umwelt- und Klimarisiken im Finanzsektor bewusst. Im Geschäftsjahr 2021 hat die Berliner Volksbank in einer Bestandsaufnahme ihren Status quo ermittelt und erste Maßnahmen im Sinne der Umweltbelange verabschiedet und angestoßen. Jedoch liegt noch kein Gesamtkonzept vor. Die Berliner Volksbank will das Thema Nachhaltigkeit strategisch, operativ und organisatorisch verankern, um Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren sowie ihrer Generationenverantwortung gerecht zu werden. Innerhalb der nächsten vier Jahre werden Nachhaltigkeitsfaktoren systematisch in der Strategie sowie im Kerngeschäft der Bank verankert. Dabei orientiert sich die Berliner Volksbank an den anerkannten Rahmenwerken wie etwa den Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDGs) und dem Pariser Klimaabkommen.

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.

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 Weiterentwicklung. 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 Befragungsergebnisse aus den (Risiko-)Kulturbefragungen ergibt sich eine aggregierte Bewertung des Reifegrads bzw. aktuellen Stands der Risikokultur in der Bank. Dieser Bericht enthält bereits heute Aussagen zu Anreizsystemen, verantwortungsvollem Handeln und Rechtskonformität.

e) Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Allfinanzinstitut bietet die Berliner Volksbank privaten und gewerblichen Kunden der Region ein bedarfsgerichtetes 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, z. B. bei den Entgelten für Kontoführung im Rahmen des Hausbankmodells.

Diese Vorteile werden ergänzt durch Preisvorteile bei ausgewählten Produkten der Unternehmen in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Dieser Fördergedanke prägt auch die Ausrichtung im Kundengeschäft. In der Präambel der Satzung ist festgehalten, dass es der Berliner Volksbank ein besonderes Anliegen ist, dass ein möglichst hoher Anteil der Kunden Mitglied sein sollte. Insbesondere Neukunden sollen zugleich neue Mitglieder der Genossenschaft werden. Somit können die Vorteile des Förderauftrages 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.

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

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

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

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

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

a) Anreizsysteme

GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Aufsichtsräte von Banken müssen besondere Qualifikationen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erfüllen, um den Anforderungen dieser Tätigkeit gerecht zu werden. Folglich orientiert sich die Aufsichtsratsvergütung gemäß BaFin an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit sowie der erforderlichen Qualifikation von Aufsichtsratsmitgliedern. In Anbetracht des Arbeitsaufwandes der jeweiligen Ausschüsse sowie der zum Teil benötigten Expertise wird eine Vergütungs differenzierung anhand der entsprechenden Ausschusstätigkeit 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. Deren maßgebliche Vergütungsparameter sind die Entwicklung der Gesamtbank, das BVR-SE-Rating sowie strategische Schwerpunkte. Entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung ist eine Obergrenze festgelegt, die die Höhe der variablen Vergütung im Verhältnis zur Fixvergütung beschränkt. Zudem ist die variable Vergütung an einen kunden- und vermögensorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft, d. h., es erfolgt keine Auszahlung der variablen Vergütung bei Verletzung von Kunden- oder Bankinteressen bzw. bei Verstoß eines Mitarbeiters gegen Regelungen zum Schutz des Kunden oder des Vermögens der Bank, die durch eine Abmahnung sanktioniert wurden. Diese Erweiterung des materiellen Anwendungsbereichs ermöglicht eine Sanktionierung von Fehlverhalten, welches nicht nur wertpapieraufsichtsrechtlich mit Blick auf die Wahrung von Kundeninteressen, sondern auch unter MaRisk-Gesichtspunkten hinsichtlich der Vermögensinteressen der Bank Relevanz entfaltet.

Die fixe Vergütung für Tarifmitarbeiter hängt vom Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken, 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 Stellenbewertung der jeweiligen Stelle in der Stellenbeschreibung ab. Anders als im tariflichen Bereich variiert die Vergütung innerhalb der AT-Bandbreiten leistungsabhängig.

Die variable Vergütung für tariflich und außertariflich entlohnte Mitarbeiter gliedert sich in zwei Bereiche. In eine Erfolgsbeteiligung und in eine Leistungsprämie. Die Erfolgsbeteiligung ist abhängig vom Gesamtbankerfolg und vom BVR-SE-Rating. Damit erhalten alle Mitarbeiter den gleichen Anteil am Unternehmenserfolg. Die Leistungsprämie dient der sichtbaren Anerkennung von besonderen Leistungen. Dabei werden keine finanziellen Vorteile gewährt, die einen Anreiz geben, sich abweichend von der in der Gesamtbankstrategie niedergelegten Ausrichtung zu verhalten. Für die variable Vergütung hat die Berliner Volksbank entsprechend den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung eine Obergrenze festgelegt, die deren Höhe im Verhältnis zur Fixvergütung beschränkt. Zudem ist auch bei Tarif- und AT-Mitarbeitern die variable Vergütung an einen kunden- und vermögensorientierten Vergütungsvorbehalt geknüpft.

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

b) Beteiligung von Anspruchsgruppen

GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Um den gesellschaftlichen Wertbeitrag erfolgreich zu steuern, will die Berliner Volksbank die Interessen, Erfahrungen und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen möglichst genau kennen. Die Bank entwickelt deshalb ihre etablierten Gesprächsformate 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.

Beiräte

Zur Beratung des Vorstandes zu geschäfts- und vertriebspolitischen Fragen gab es aus den Reihen ihrer Mitglieder drei Beiratsgruppen:

- Im Beirat „Wirtschaft und Industrie“ waren Kunden aus Berlin und Brandenburg vertreten, die das Firmenkundenspektrum der Bank abbilden und dadurch Impulse aus verschiedenen Anforderungsgruppen platzieren konnten.

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

Zugunsten einer Intensivierung des Dialogs mit den gewählten Vertretern der Berliner Volksbank werden die Beiräte – nach Ablauf der Amtsperiode (Ende 2021) – nicht erneut berufen.

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. Im Frühjahr 2021 wurde für je 500 Mitglieder ein Vertreter 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 Aufsichtsrates, die Entlastung des Vorstandes, Satzungsänderungen und weitere wichtige Vorhaben. Die Vertreterversammlung wird durch den Vorstand unter Bekanntgabe der Tagesordnung einberufen. Den Vorsitz in der Vertreterversammlung führt der Vorsitzende des Aufsichtsrates oder sein Stellvertreter (Versammlungsleiter). Fester Bestandteil der Vertreterversammlung ist u. a. der Ausspracheblock. Jeder Vertreter hat dort die Möglichkeit, Auskünfte über Angelegenheiten der Genossenschaft einzufordern. Die Auskunft erteilt der Vorstand oder der Aufsichtsrat. Nähere Einzelheiten regelt die Satzung.

Vertreterdialoge

Im Jahr 2019 hat die Bank die Gremienstruktur um regionale Vertreterdialoge erweitert, um den Dialog zu den Vertretern auch unterjährig – über die Vertreterversammlung hinaus – zu intensivieren. Die Vertreterdialoge wurden im Berichtsjahr 2021 fortgeführt, um den regionalen Kiezgedanken weiter zu fördern sowie den unterjährigen Dialog mit den Vertretern sicherzustellen. Pandemiebedingt fanden die Vertreterdialoge im Frühjahr virtuell statt. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr verschiedene Workshops zu Themen der Bank mit den Vertretern durchgeführt.

Mitarbeiter

In den unterschiedlichen Kanälen der Bank erfolgt eine regelmäßige Kommunikation an alle Mitarbeiter. 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 („Kaminabende“, Quart(i)er-Meetings oder Vorstandsfrühstücke). Es gibt anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen und seit 2018 die jährliche Kulturbefragung. Ergänzend dazu erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen in Mitarbeiterunden sowie in den persönlichen Mitarbeitergesprächen die Möglichkeit, durch Feedback und Anregungen an der Unternehmensentwicklung zu partizipieren.

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

In 2017 wurde das „Challenge-Team“ ins Leben gerufen. Ein Team, das hierarchie- und bereichsübergreifend arbeitet und welches die kulturelle Weiterentwicklung der Bank im Dialog mit ihren Führungskräften mitgestaltet. Im Jahr 2021 wurde z. B. eine unternehmensweite Umfrage zum mobilen Arbeiten durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dem Vorstand und Betriebsrat vorgestellt und dienen als Grundlage der weiteren Entscheidungsfindung zum Thema mobiles Arbeiten innerhalb der Bank.

Das in 2018 gegründete „DigitalBoard“ setzt sich aus Mitarbeitern und Führungskräften aus allen Bereichen zusammen und bildet den Querschnitt der Berliner Volksbank ab. Die Board-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. In 2021 stand weiterhin die digitale Fitness der Belegschaft im Fokus, die mit diversen Methoden sowie Austausch- und Informationsformaten gefördert wurde (beispielsweise dem „Digitalen Tipp der Woche“ auf VRitz sowie vielfältigen Online-Sprechstunden).

Die Berliner Volksbank gestaltet den kulturellen Wandel aktiv weiter. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Kulturbefragung werden Handlungsfelder abgeleitet, die in bereichsübergreifenden Kulturteams bzw. im jeweiligen Bereich bearbeitet werden. Damit wird die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten gefördert. Ein Projektteam hat sich beispielsweise mit der strategischen Weiterentwicklung der Berliner Volksbank über eine neue Vision, eine neue Mission und neue Werte befasst, um den Mitarbeitern eine gute Orientierung darüber zu geben, wofür die Berliner Volksbank steht. Beim Jahresauftakt 2021 wurden allen Mitarbeitern die neue Vision und die neuen Unternehmenswerte vorgestellt. Durch eine darauf aufbauende virtuelle Roadshow für alle Mitarbeiter wurden die Themen vertieft. Im Verlauf des Geschäftsjahres hat das Projektteam u. a. an der Mission gearbeitet, die beschreibt, wie die Bank ihre Vision bis 2026 erreicht. Die Mission und die dahinterliegende Roadmap werden auf dem Jahresauftakt 2022 präsentiert.

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. Im Berichtsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den Jahresabschluss 2020 auf Grundlage des „Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie“ in seiner Sitzung am 15. April 2021 festgestellt, um das Geschäftsjahr 2020 bilanzmäßig abzuschließen.

Um seiner Überwachungsfunktion gerecht zu werden, hat der Aufsichtsrat folgende Ausschüsse eingerichtet:

- Im **Personalausschuss** (seit 1. Januar 2022 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. Die Themen eines Vergütungskontrollausschusses sowie eines Nominierungsausschusses werden in Personalunion durch den etablierten Personalausschuss wahrgenommen.
- Im **Prüfungs- und Risikoausschuss** werden wesentliche Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems erörtert. Ferner kann der Prüfungs- und Risikoausschuss im Rahmen der Jahresabschlussprüfung eigene Prüfungsschwerpunkte setzen. Der Ausschuss gibt dem Aufsichtsrat zudem eine Beschlussempfehlung zur Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses. Er fasst außerdem die Beschlüsse zu relevanten Organkrediten und überwacht die allgemeine Entwicklung des Kreditgeschäfts. Darüber hinaus können der Vorsitzende des Aufsichtsrates und des Prüfungs- und Risikoausschusses gemeinsam mit dem Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V. vor Beginn der jährlichen Abschlussprüfung gegebenenfalls zusätzliche Prüfungsschwerpunkte festlegen.

Stephan Schwarz ist am 20. Dezember 2021 auf eigenen Wunsch als Aufsichtsratsvorsitzender der Berliner Volksbank zurückgetreten und aus dem Gremium ausgeschieden. Grund dafür ist sein neues Amt als Senator für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin, für das er am 21. Dezember 2021 vereidigt wurde.

In den Aufsichtsrat nachgerückt ist daraufhin Klaus-Dieter Müller, geschäftsführender Gesellschafter der K. ROGGE Spezialbau GmbH. Klaus-Dieter Müller wurde auf der Vertreterversammlung 2018 als Ersatzkandidat gewählt. Die Geschäfte des Aufsichtsrates hat die stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Dagmar Berger fortgeführt. Der Aufsichtsrat hat in seiner außerordentlichen Sitzung am 24. Januar 2022 Herrn Tobias Weber zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. 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. (BVR) an. Als Spitzenverband der genossenschaftlichen Kreditwirtschaft nimmt der BVR die Interessenvertretung der Primärinstitute wahr, u.a. gegenüber der Aufsicht, dem Gesetzgeber sowie Arbeitgeberverbänden, und übernimmt die Bereitstellung und Gewährleistung starker Sicherungssysteme (gesetzlicher Einlagenschutz sowie Institutssicherung). Die Berliner Volksbank ist, wie über 800 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 gesetztes- und richtlinienkonformes Verhalten, transparente politische Einflussnahme sowie eine konsequente Umsetzung der genossenschaftlichen Werte (gesellschaftlicher Wertbeitrag).

3. Arbeitnehmerbelange

Als regional verwurzelter Arbeitgeber hat die Berliner Volksbank den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Auch während der COVID-19-Pandemie ist die Stärkung der Arbeitgebermarke weiterhin ein zentrales Thema für die Personalarbeit. So wurden wie im Vorjahr vor allem der Schutz der Mitarbeiter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Vordergrund gestellt.

Um neue Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende 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. Die Personalstrategie der Berliner Volksbank leitet sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Ziel ist es, u. a. Leistungsträger für die Bank zu erhalten, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu sichern und die Personalentwicklungsinstrumente stetig weiterzuentwickeln. Der Vorstand wird anlassbezogen über den Umsetzungsstand dieser Maßnahmen informiert.

Um extern eingestellten Mitarbeitern einen guten Start zu ermöglichen, wird seit 2021 das Format „Onboarding-day“ durchgeführt. Hier bekommen die neuen Mitarbeiter Informationen zu den organisatorischen und kulturellen Themen der Bank und können sich miteinander vernetzen.

Die Berliner Volksbank lebt ein Führungsverständnis, das Eigenverantwortung fördert und Leistung fordert. Die Leitlinien für Führung formulieren ein Führungsverständnis, wonach die Mitarbeiter klar, wertschätzend und konsequent geführt werden. Dieses Führungsverständnis dient als Richtschnur und Selbstverpflichtung für Führungskräfte und Mitarbeiter. Dabei steht die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Fokus des Führungsprozesses – jeweils ausgerichtet an Potenzialen, Situationen und den jeweiligen stellenspezifischen Anforderungen.

Auch in 2021 wurde an der Weiterentwicklung der Strukturen und der Führungskultur gearbeitet.

Zur Unterstützung der Führungsarbeit wurden die regelmäßigen Impulstrainings in 2021 in unterschiedlichen digitalen Formaten fortgesetzt. Zudem steht den Führungskräften ein zweiter Coach im Bereich Human Relations zur Verfügung. Die bestehenden Qualifizierungsangebote werden regelmäßig auf neue Stellenprofile angepasst. Fördergruppenangebote zur gezielten bereichsübergreifenden Nachwuchsförderung sind implementiert. Ein weiteres Instrument zur Gewinnung von qualifiziertem Personal wurde in 2020 mit dem Seiteneinsteiger-Programm implementiert. Hierbei durchlaufen Mitarbeiter ohne Bankausbildung ein zweijähriges berufsbegleitendes und durch die IHK zertifiziertes Qualifizierungsprogramm, welches mit dem Berufsabschluss Bankkaufmann/Bankkauffrau endet. Die Berliner Volksbank ist mit dem Siegel „Exzellente Ausbildungsqualität“ der IHK Berlin zum dritten Mal rezertifiziert worden. Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung hat die Berliner Volksbank in 2021 eine Geflüchtete auf eine Ausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau in 2023 vorbereitet. Allen 31 Auslernern wurde im Jahr 2021 ein Übernahmeangebot unterbreitet, darunter waren 5 befristete und 26 unbefristete Angebote.

Zur Förderung der Unternehmenskultur und Etablierung einer Lernkultur im Unternehmen wird seit 2020 verstärkt die Feedbackkultur gefördert. In 2021 startete zudem die Konzeption eines neuen Feedbacksystems. Der Prototyp wird Anfang 2022 getestet und soll anschließend bankweit implementiert werden. Das neue Feedbacksystem steht im Zeichen von New Work und einem zeitgemäßen Führungsstil.

a) Arbeitnehmerrechte

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

Die Mitarbeiter der Berliner Volksbank sind ausschließlich in Deutschland tätig. Daher gelten die deutschen Vorschriften zum Arbeitsrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung und zu den Rechten zur Vereinigungsfreiheit. Da der Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch für einige Nachhaltigkeitsthemen zuständig ist, ist er 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.

In 2021 gewährte die Bank anlässlich ihres 75-jährigen Firmenjubiläums jedem Mitarbeiter einen zusätzlichen Sonderurlaubstag. Mit der Initiative „Wasser für alle“ und der Einführung des Jobrads wurde weiter in die Mitarbeitergesundheit investiert.

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

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

Auch und vor allem während der COVID-19-Pandemie haben die Gesundheit und der Schutz der Mitarbeiter und Kunden der Berliner Volksbank höchste Priorität. Aus diesem Grund wurden die nachfolgenden Maßnahmen (beispielhaft) initiiert:

Hygiene- und Schutzmaßnahmen:

- Versorgung aller Geschäftsbereiche mit Desinfektionsmitteln, Mundschutzmasken und Einweghandschuhen
- Aufstellen von Spuckschutzwänden sowie die Anschaffung von Luftfiltergeräten
- Zusätzliche, regelmäßige Reinigung von Türklinken und Handläufen

Maßnahmen zur Kontaktminimierung:

- Einführung eines neuen Modells der Zusammenarbeit in zentralen Bereichen: Die Mitarbeiter eines Teams werden in zwei Gruppen aufgeteilt und arbeiten im wöchentlichen Wechsel im Büro bzw. im Mobile Office.
- Ausweitung des mobilen Arbeitens
- Reduzierung der Öffnungszeiten
- Schaffung eines digitalen Veranstaltungs- und Seminarangebots

Mit Beginn der Pandemie wurde ein Krisenstab eingerichtet, um den Bankbetrieb sicherzustellen und um schnelle Entscheidungen treffen zu können. Die Mitarbeiter wurden immer unmittelbar nach dem Krisenstab über die Entscheidungen des Krisenstabs über den internen Kommunikationskanal VRitz informiert.

Der Betriebsarzt bietet den Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen Gripeschutzimpfungen sowie Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens (G37-Untersuchungen) an. Im Berichtsjahr 2021 wurde den Mitarbeitern zudem ein Angebot zur Coronaschutzimpfung gemacht – mit einer eigenen Impfstraße in den Räumen der Bank. Das Angebot zur Boosterimpfung richtete sich sowohl an Mitarbeiter als auch an deren Angehörige.

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

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

- die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern und damit einhergehend auch die Gesundheitsquote verbessern,

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

Außerdem erhält der Vorstand eine aufbereitete Version des Jahresberichts der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Kenntnis.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber ausdrücklich zur physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie zur Überprüfung der Wirksamkeit der BGM-Maßnahmen. Das Gesundheitsprogramm der Bank wird regelmäßig überprüft und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit abgeleitet, z. B. wurden zur Unterstützung der körperlichen und emotionalen Balance während der COVID-19-Pandemie Resilienzseminare für die Mitarbeiter angeboten.

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

Arbeit bzw. die Arbeitsumgebung wirkt immer auch auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern. Seit Ende 2017 wird den Mitarbeitern eine interdisziplinäre Gesundheitsberatung angeboten. Mitarbeiter und Führungskräfte mit Bedarf an einer Unterstützungsleistung zur Förderung bzw. Stärkung der Stressresilienz können diese in Anspruch nehmen.

Für Mitarbeiter während und nach der Elternzeit gibt es vielfältige, individuelle Schulungsmöglichkeiten, um die Einarbeitung nach der Elternzeit zu erleichtern.

Ergänzend dazu bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen: Die Betriebsvereinbarung zur „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ fördert im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine Work-Life-Balance u.a. durch Teilzeitarbeitsverhältnisse, eine betriebliche Gleitzeitregelung und mobiles Arbeiten. Diese Betriebsvereinbarung umfasst auch weiter gehende Angebote an die Mitarbeiter, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Umwandlung von Gehalt in zusätzliche Urlaubstage, ein von der Bank gesponsertes Sabbatical, eine betriebliche Altersteilzeitregelung sowie die Möglichkeit eines „Social Days“ 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 rund 1.800 Tage pro Jahr, die die Berliner Volksbank und die Mitarbeiter in soziale Projekte in der Region fließen lassen können. Aufgrund der Restriktionen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus mussten bereits geplante soziale Projekte ausgesetzt werden. Es wurden alternative und den Gegebenheiten angepasste Ansätze entwickelt. Ein Beispiel hierfür ist der Spendenlauf der Berliner Volksbank zum 75. Jubiläum der Bank. 156 Mitarbeiter haben dabei 10.000 EUR für einen guten Zweck erlaufen. Das „erlaufene“ Geld wurde der Stiftung „Arche“ übergeben, die damit Kindern Weihnachtsgeschenke kaufen konnte, die sonst keine Geschenke erhalten würden.

Es 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.

Im Hinblick auf den künftigen Unternehmenssitz „Quartier Berliner Volksbank“ in der Bundesallee im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf und ein damit verbundenes neues Arbeitsplatzkonzept (nicht territoriales Arbeiten, zeitgemäße Meeting- und Rückzugsmöglichkeiten mit variablen technischen Möglichkeiten usw.) werden diese Arbeitswelten schon jetzt punktuell erlebbar. Zum Beispiel in den neu gestalteten BeratungsCentern für Firmenkunden in Mitte, Tegel und Adlershof und verschiedenen Filialen und BeratungsCentern für Privatkunden.

b) Chancengerechtigkeit

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

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

Die Bank verfügt seit 2021 über einen gleichberechtigten Auswahlprozess für interne und externe Bewerber.

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 – bis hin zum Vorstand. 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. Angaben zur Geschlechterquote in den Führungsebenen als auch über die gesamte Belegschaft sind im Lagebericht und Konzernlagebericht 2021 der Berliner Volksbank zu finden.

Informationen zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen mit Frauen können ebenso dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2021 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 eine 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.

Weiterhin wurde die „Charta Berlin gegen Antisemitismus“ unterzeichnet, womit 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 Zeichen gegen Antisemitismus setzt.

c) Qualifizierung

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

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

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

Für erfahrene Führungskräfte bietet die Bank seit 2021 ein umfassendes, zeitgemäßes und differenziertes 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 Kommunikationsskills zu erlernen bzw. zu vertiefen,
- im Sinne von Selbstreflexion und Resilienz die eigenen Ressourcen besser erfassen und nutzen zu können und
- neu angeeignete Skills praxisnah und im kollegialen Austausch einsetzbar zu machen.
- Das Programm kombiniert hierzu unterschiedliche Bausteine und verschiedene methodische Ansätze.

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.

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 in 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. Viele Angebote sind auch in 2021 wegen der Coronapandemie in einem digitalen Format durchgeführt worden. In die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter hat die Berliner Volksbank im Berichtszeitraum einen Betrag von rund 1,5 Millionen Euro investiert.

Durchschnittlich besuchten die Mitarbeiter an vier Tagen im Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung. Davon fanden ca. 68 % online statt. Der Vorstand wird anlassbezogen über Sachverhalte der Aus- und Weiterbildung informiert.

4. Sozialbelange – Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Die Berliner Volksbank fühlt sich den genossenschaftlichen Grundprinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung uneingeschränkt verpflichtet. Aus diesem Selbstverständnis heraus sieht sie sich als Finanzexperte, als Unterstützer von Mitgliedern und Kunden und als Förderer des Mittelstands. Als regionale Genossenschaftsbank ist es für die Bank selbstverständlich, sich in der Region Berlin-Brandenburg gesellschaftlich zu engagieren. Gefördert werden regionale bzw. regional wirksame Projekte, Initiativen oder Einrichtungen. 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 ergänzend dazu dem Lagebericht und Konzernlagebericht 2021 entnommen werden.

Mit 1.820 Mitarbeitern zum Stichtag zählt die Berliner Volksbank zu den größten mittelständischen Arbeitgebern der Region. 68,1 Millionen Euro verfügbare Kaufkraft flossen durch Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter. 18,5 Millionen Euro zahlte die Berliner Volksbank an Sozialversicherungsbeiträgen für ihre Mitarbeiter. 17,0 Millionen Euro Gewerbesteueraufwand der Bank und 22,7 Millionen Euro Lohnsteuer der Mitarbeiter kommen den Ländern Berlin und Brandenburg zugute.

Mit rund 12,0 Milliarden Euro Kreditvolumen für Investitionen und Konsum regt die Berliner Volksbank zudem die heimische Wirtschaft an.

Darüber hinaus vergab die Berliner Volksbank mehr als 1,0 Millionen Euro Spenden- und Fördergelder an soziale und gemeinnützige Projekte, Einrichtungen und Institutionen in den Kiezen und Gemeinden.

b) Förderung der regionalen Wirtschaft

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

Darüber hinaus schafft sie mit ihren Veranstaltungen für Unternehmer und Gründer eine Plattform für Kontakte und fördert den Aufbau eigener Netzwerke, wie z.B. durch die Teilnahme am Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg. In diesem Rahmen begleitet die Berliner Volksbank Gründer von der Idee bis hin zum schlüssigen und tragfähigen Geschäftskonzept.

Der in 2017 von der Berliner Volksbank gegründete Unternehmer-Club Brandenburg hat sich als unternehmerisches Netzwerk etabliert. Damit ist ein Format entstanden, das ausgewählte Unternehmer der Region miteinander vernetzt und abseits vom Tagesgeschäft mit hochkarätigen Vorträgen Informationen und neue Denkanstöße zur

Weiterentwicklung des Unternehmens vermittelt. Des Weiteren begleitet die Berliner Volksbank über ihre zwei GründerCenter in Berlin und Brandenburg Unternehmer aus der Region auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Auch junge Gründer und deren innovative Geschäftsideen unterstützt die Berliner Volksbank im Rahmen ihres genossenschaftlichen Förderauftrags.

Zudem bietet die Bank ihren Firmenkunden mit dem Businessmagazin B* sowohl eine Plattform, sich zu präsentieren, als auch relevanten Lesestoff 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. 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 informativen Content 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.

Auch in 2021 hat die Berliner Volksbank an verschiedenen Austauschrunden teilgenommen, um mit Politik und Wirtschaft im intensiven Austausch zu stehen und bei der Bewältigung der Folgen der Coronapandemie zu helfen. Dadurch wurden auch in Pandemiezeiten die regionalen Wirtschaftskreisläufe bestmöglich unterstützt. Außerdem hat die Bank die „Task Force Corona“ zum Kreditgeschäft weitergeführt. In dieser wurden vor allem corona-induzierte Maßnahmen zur Unterstützung der Kunden umgesetzt, z.B. die Möglichkeit von Stundungen und Angebote zu Liquiditätshilfen und Finanzierungsmöglichkeiten für Gewerbetreibende und Unternehmer.

Darüber hinaus ermöglichte die Berliner Volksbank ihren Firmenkunden weiterhin ein Angebot von Online-Seminaren, um sie hinsichtlich der vielen komplexen Fragestellungen, z.B. rund um Liquiditätsplanung, Forderungsmanagement sowie Unternehmensbewertungen und alternative Geschäftsideen während der Pandemie, zu unterstützen.

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.

c) Förderung des Klimaschutzes

Bei der Realisierung von Projekten im Bereich Erneuerbare Energien unterstützt die Berliner Volksbank ihre Kunden mit der Bereitstellung von Finanzierungen in den Kompetenzfeldern Windkraft, Photovoltaik und Blockheizkraftwerke und leistet damit einen Beitrag zum Klimaschutz in ihrem Marktgebiet. Aber auch bei der Energiewende im Gebäudebereich wirkt die Berliner Volksbank durch ihre Aktivitäten im Bereich der privaten Baufinanzierung mit. Finanzierte Neubauten unterliegen den aktuellen ENEC-Standards. Sanierungsfinanzierungen bei bestehenden Gebäuden helfen zudem dabei, den Energieverbrauch in der Zukunft zu senken. Für unseren neuen, im Bau befindlichen Geschäftssitz „Quartier Berliner Volksbank“ wird angestrebt, das internationale Nachhaltigkeitszertifikat „LEED Gold“ zu erhalten. Die bauliche Ausführung ist so geplant, dass der Energiebedarf 25% unter dem Energiebedarf liegt, den der Gesetzgeber in der Energiesparverordnung 2016 für neue Gebäude vorschreibt.

Seit dem 1. Januar 2020 wird die Berliner Volksbank vom regionalen Energielieferanten GASAG ausschließlich mit CO₂-neutral produziertem Strom beliefert. Insgesamt werden so rund 1.550 Tonnen CO₂ pro Jahr im Vergleich zu einer konventionellen Stromversorgung eingespart.

Im Geschäftsjahr 2021 hat sich die Berliner Volksbank erstmalig mit der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks beschäftigt. Im Jahr 2022 soll der bankeigene CO₂-Fußabdruck bestimmt werden. Auf der Basis soll durch verantwortungsvolles Wirtschaften der ökologische Fußabdruck im Geschäftsbetrieb, insbesondere die CO₂-Emissionen, zukünftig reduziert werden.

d) Verantwortliches Investieren

G4-FS11: Finanzanlagen

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

Neben klassischen Investmentportfolios können Kunden auch auf Investmentportfolios der Union Investment zurückgreifen, die einen expliziten nachhaltigen Investmentansatz verfolgen. Nachhaltige Investmentportfolios werden im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses für alle wichtigen Asset-Klassen ermittelt. Dafür durchlaufen die Nachhaltigkeitsprodukte von Union Investment die hauseigene Datenbank SIRIS, die sich aus eigenem Research sowie dem mehrerer ausgesuchter Berater und Datenbankanbietern von ESG-Daten speist. Abgerundet wird das Angebot durch ausgewählte Investmentportfolios von Fondsgesellschaften außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, deren Zielmarktkriterien und Anlagestrategien ebenfalls ESG-Anforderungen entsprechen. Bei den Kunden der Berliner Volksbank haben nachhaltige Fonds auch einen hohen Stellenwert. Mehr als die Hälfte des Zuwachses von Investmentfonds-Anlagen machen die nachhaltigen Union Investment Fonds aus.

Das Eigenanlagenmanagement 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 Jahr 2021 treu und tätigte neue Investments für den Direktbestand sowie BVB-Nachhaltigkeitsfonds weiterhin fast ausschließlich in Wertpapiere mit nachhaltiger Zweckbestimmung und in Wertpapiere, die mit dem Nachhaltigkeitsiegel ihres Verbundpartners DZ BANK ausgestattet sind, sowie in deren Produkte. Bereits im Jahr 2008 unterzeichnete die DZ BANK den United Nation Global Compact (UNGC) und verpflichtete sich zu der Umsetzung und Achtung der zehn Prinzipien des UNGC und der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Die zehn Prinzipien sind in die vier Themenfelder Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention gegliedert. Damit gehört die DZ BANK-Gruppe seit vielen Jahren zu den führenden Finanzdienstleistern auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Das bestätigen regelmäßig die Nachhaltigkeitsratings der Ratingagenturen wie u. a. ISS ESG, Sustainalytics oder MSCI. Zudem werden Unternehmen, die schwere Verstöße gegen Umwelt- und Arbeitsstandards oder fundamentale Menschenrechtsverletzungen begehen, von vornherein aus dem Investmentprozess ausgeschlossen. Per 31. Dezember 2021 waren mehr als 95 % der Eigenanlagen der Berliner Volksbank nachhaltig.

e) Förderung der Region

Die Berliner Volksbank unterstützt das Gemeinwesen in der Region Berlin und Brandenburg auf vielfältige Weise. Die Bank hat im Geschäftsjahr 2021 ihr Spenden-/Sponsoringkonzept fokussiert. Es werden 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 soll 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.

Mit dem über 1.500 Kunstwerke umfassenden Bestand der Kunstsammlung der Berliner Volksbank 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.

Anlässlich der Jubiläen der Berliner Volksbank, des Kunstforums, der Kunstsammlung und der „Werkstatt für Kreative“ wurde im Jahr 2021 die Jubiläumsausstellung „WIR. Nähe und Distanz“ durch Mitarbeiter der Berliner Volksbank kuratiert. Aufgrund der pandemiebedingten Schließungen konnte die Ausstellung nicht über den gesamten geplanten Zeitraum gezeigt werden. Sie stand der Öffentlichkeit im März sowie von Anfang August bis Mitte Dezember 2021 offen.

Die Zeit der coronabedingten Schließungen nutzte die Stiftung KUNSTFORUM der Berliner Volksbank gGmbH produktiv. So wurden die drei verschiedenen Standorte der Stiftung KUNSTFORUM am Kaiserdamm 105 zusammengeführt. Hier sind nun neben dem Ausstellungsort Stiftung Kunstforum Berliner Volksbank auch die „Werkstatt für Kreative“ und das Büro ansässig. Zusätzlich wurde die Ausstellungsfläche mit neuen Räumen im 1. Obergeschoss erheblich erweitert.

Außerdem wurde das gesamte Corporate Design zu einem zeitgemäßerem Erscheinungsbild überarbeitet. 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 zu den dort angewandten Techniken vermittelt. Diese können anschließend im Workshopraum ausprobiert und kreativ angewandt werden.

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

Im Berichtsjahr hat die Bank anlässlich ihres 75-jährigen Bestehens den Stiftungsfonds „w!r“ gegründet. Mit diesem Stiftungsfonds wird die Stiftungsarbeit sinnvoll erweitert. Bei dem als „wir“ gelesenen Namen steht das „w“ für die Werte der Berliner Volksbank und das „r“ für die Region. Zusammen mit der Stiftung Aktive Bürgerschaft hat die Berliner Volksbank einen Stiftungsfondsvertrag geschlossen und als Startkapital 100.000 Euro in das Stiftungsvermögen eingezahlt. Zukünftig können alle engagierten Bürger dem Fonds zustiften oder auch einen Betrag spenden. Bei einer Zustiftung erhöht sich das Stiftungsvermögen, aus dessen Erträgen Projekte gefördert werden. Spenden an den Stiftungsfonds fließen dagegen direkt in die Förderarbeit. Zum Förderspektrum gehören u. a. die Jugend- und Altenhilfe, Projekte im Öffentlichen Gesundheitswesen, im Katastrophen- und Zivilschutz sowie in der Unfallverhütung.

Neben dem Stiftungsfonds „w!r“ hat die Berliner Volksbank außerdem eine eigene Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ eingeführt. Auf dieser bringt die Bank gemeinnützige Organisationen mit Förderbedarf mit Menschen zusammen, die mit ihrer Spende unterstützen wollen. Bei Projekten ihrer Mitglieder und Kunden verdoppelt die Berliner Volksbank jede Spende pro Unterstützer bis zu 50 Euro, und zwar solange der Spendentopf gefüllt ist. Mitglieder erhalten zudem eine Starthilfe in Höhe von 500 Euro.

Im Sportbereich unterstützt die Berliner Volksbank den Wettbewerb „Sterne des Sports“. Mit den Sternen werden Sportvereine ausgezeichnet, die sich gesellschaftlich engagieren. Es werden innovative und kreative Angebote prämiert, die beispielsweise helfen, Menschen mit Behinderung oder traumatischer Fluchtgeschichte in die Gesellschaft zu integrieren.

f) Politische Einflussnahme

GRI SRS-415-1: Parteispenden

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

Die Berliner Volksbank ist Mitglied eines starken Verbundes: Sie ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und gehört dem 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.

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

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

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

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

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

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

Bereits im Jahr 2005 hat die Berliner Volksbank 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. 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 Wert-

papierdienstleistungen und -nebendienstleistungen, Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte, Einkaufsrichtlinien, Vertriebsgrundsätze, Führungsleitlinien, Regeln zur Annahme von Zuwendungen und Einladungen sowie Geldwäscheprävention. Die Geldwäscheprävention der Berliner Volksbank trägt dazu bei, ehrliche Marktteilnehmer zu schützen und Marktintegrität sicherzustellen. Sämtliche Kunden der Bank werden über bestehende Geldwäsche- und Betrugsmonitoringsysteme auf ein regelkonformes Verhalten überprüft. Mittels der Berater im Markt wird das entsprechende Verhalten gesichert.

Folglich unterstützt die Berliner Volksbank 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 und
- Zentrales Auslagerungsmanagement.

Mit dem 1. Januar 2022 wird 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 2021 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 2021 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.

6. Angaben zur Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union

Kennziffern	Anteil an Gesamtaktiva (%)
Gesamtaktiva	100
davon taxonomiefähig	8
davon nicht taxonomiefähig	92
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	9
Derivate	0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k.A.
Kurzfristige Interbankenkredite	2
Zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0

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, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. 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 agree21 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 6. Juli 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. Dezember 2021/2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Die Position „Gesamtaktiva“ hat die Berliner Volksbank auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten für die Berliner Volksbank-Institutgruppe zum 31. Dezember 2021 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gemäß F 01.01) sowie den Wertänderungen (gemäß F 18.00) und stellt somit den Brutto-Bilanzwert dar.
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Art. 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Die Berliner Volksbank weist nur Pflichtangaben aus.

- Die Berliner Volksbank definiert die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z.B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Voraussetzung ist hierbei, dass diese Finanzierung mit bekanntem Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Die Berliner Volksbank interpretiert diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Eine Datenerhebung wäre nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand möglich, zudem sind Schätzungen unzulässig. Daher hat die Berliner Volksbank in der Position „davon taxonomiefähig“ aktuell nur Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht dem nach im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert.
- Für die Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“ greift die Berliner Volksbank ebenfalls auf FINREP-Zahlen der Berliner Volksbank-Institutgruppe zurück. Steuerforderungen werden in dieser Position ebenfalls berücksichtigt.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Eine Datenerhebung wäre nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand möglich, zudem sind Schätzungen unzulässig. Daher verzichtet die Berliner Volksbank in dieser Position auf eine Angabe.
- Die Berliner Volksbank hat sich bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und „Kurzfristige Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise nach „Derivate“ und „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „Kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Bruttoforderungen an Kreditinstitute. Die Berliner Volksbank hat zum Berichtsstichtag 31. Dezember 2021 keinen Handelsbestand.

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 sechs Hauptteile:

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

Impressum

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht 2021 der Berliner Volksbank eG

© Berliner Volksbank eG
Wittestraße 30 R
13509 Berlin

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

Dank

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

Redaktionsschluss

29. Juli 2022

Verantwortlich für den Inhalt

Gesamtvorstand Berliner Volksbank eG

Ansprechpartner

Bereich Marke und Kommunikation
Telefon: 030 3063-4490
Telefax: 030 3063-1525

Konzeption, Gestaltung und Herstellung

siegerbrauckmann*
Büro für Wirtschaftskommunikation
Kurfürstendamm 215
10719 Berlin
Internet: siegerbrauckmann.de

Berliner Volksbank eG

Wittestraße 30 R, 13509 Berlin
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