



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung

## zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

## Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG

---

**Berichtsjahr** 2018

**Leistungsindikatoren-Set** GRI SRS

**Kontakt**

Albert Buchner

Ludwigstraße 34  
85049 Ingolstadt  
Deutschland

0841 3105 122

[albert.buchner@vr-bayernmitte.de](mailto:albert.buchner@vr-bayernmitte.de)



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

## Allgemeine Informationen

*Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)*

Die Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG (VRBM) ist eine Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Ingolstadt. Als solche orientiert sie sich an klar definierten Werten wie Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit. Sie wurde 1895 gegründet und beschäftigt heute 834 Mitarbeiter. Sie ist ein zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitgeber. Die Nähe zu den Kunden und Mitgliedern und die Verantwortung für die Region haben bei der VRBM höchsten Stellenwert. Dabei wird sie von genossenschaftlichen Prinzipien geleitet: Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung. Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln und engagieren uns in verschiedenen gesellschaftlichen und sozialen Bereichen. Die VRBM verfolgt den Leitsatz: "Von der Region für die Region".

Rückwirkend, zum 1. Januar 2018, sind die Hallertauer Volksbank eG und die Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG verschmolzen. Entstanden ist eine große Genossenschaftsbank, die künftig noch besser die Marktchancen in der boomenden Region Ingolstadt-Pfaffenhofen-Eichstätt nutzen wird. Unsere 834 Mitarbeiter betreuen in 51 Filialen rund 170.000 Kunden, davon sind 86.245 Kunden Mitglieder. Unsere Bilanzsumme betrug 4,07 Mrd. Euro, das Kundenvolumen 8,4 Mrd. Euro. Letzteres ist in 2018 um 370 Millionen Euro gestiegen, was einer Steigerung von 4,6 Prozent entspricht. Das Kreditwachstum in 2018 betrug 5,7 Prozent. Das Kredit-Neugeschäft betrug 672 Mio. Euro. Das Neugeschäftsvolumen bei der privaten Eigenheimfinanzierung belief sich auf 327 Mio. Euro. Das Neukreditvolumen im gewerblichen Kunden-Kreditgeschäft belief sich auf 345 Mio. Euro. Mit einem Plus von 4,1 Prozent beziehungsweise 123 Mio. Euro verzeichneten die Kundengelder einen Anstieg. Insgesamt haben Firmenkunden und Privatpersonen 3,1 Milliarden Euro auf Konten bei uns angelegt.

Mit der Fusion verbessern wir unsere Wirtschaftlichkeit und bieten vor allem unseren Mitgliedern und Kunden als starker Partner Bankgeschäfte und Beratung auf sehr hohem Niveau. Als Leitspruch für unsere Fusion und unsere Bank haben wir definiert: „Mehr Nähe - mehr Leistung - mehr Stärke“. Dies setzen wir auch um. Nicht nur nach außen, sondern auch nach innen handeln wir nach diesem Motto.

Die Größe und die Strukturen beider Häuser passen sehr gut zusammen. Die Filialnetze ergänzen sich optimal und gewährleisten die Beibehaltung unserer starken regionalen Präsenz. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet diese Fusion die Stärkung der Zukunftsfähigkeit ihrer Arbeitsplätze. Als eine der größten Genossenschaftsbanken in Bayern können wir interessante Entwicklungs- und Karriereöglichkeiten und überdurchschnittliche Sozialleistungen bieten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind heute und auch in Zukunft die wertvolle Basis für unseren Unternehmenserfolg. Unsere Fusionsentscheidung verfolgt das betriebswirtschaftliche Ziel, durch den Zusammenschluss Ertragspotenziale zu heben, optimierte Betriebsstrukturen zu schaffen und Kostensynergien zu realisieren. Auch die ständig steigenden regulatorischen Anforderungen und die Folgen der Niedrigzinspolitik können wir gemeinsam durch Effizienzsteigerungen und Optimierungen besser bewältigen. Für unsere Mitglieder und Kunden schafft eine Fusion eine optimale Basis für noch mehr Kompetenz und Qualität. So ermöglicht der Einsatz von Spezialisten bessere Beratungsmöglichkeiten und individuellere Lösungen. Mit der neuen Größe haben wir Chancen, noch höhere Finanzierungsvolumina stemmen zu können.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

*Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.*

Als Genossenschaftsbank ist für die Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG der Nachhaltigkeitsgedanke im Ursprung des Geschäftsmodells verankert. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung über das Jahr 2018 wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Das Nachhaltigkeitsteam hat in gemeinsamen Workshops die für die Bank wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen herausgearbeitet und priorisiert. Dafür wurden die entsprechenden Themen den vier Handlungsbereichen Markt, Mitarbeiter, Gemeinwesen und Umwelt zugeordnet und diskutiert. Außerdem wurden im Team Handlungsleitsätze zu den vier Bereichen definiert. Diese werden kontinuierlich verfolgt und gegebenenfalls erweitert oder angepasst.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst vier zentrale Handlungsfelder, die wir mit Leitsätzen konkretisiert haben.

**Leitsatz zum Thema Markt:** Wir sind regional verwurzelt und erbringen mit unseren Dienstleistungen einen sichtbaren Beitrag für unsere Mitglieder, Kunden und die Menschen in der Region. Dabei setzen wir auf langfristig angelegtes, stabiles und nachhaltiges Unternehmensmanagement.

**Leitsatz zum Thema Mitarbeiter:** Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und legen hohen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Durch

mehrere Fusionen geprägt, kommt es uns besonders auf das Zusammenwachsen unserer Mitarbeiter an. Basis dafür ist unsere Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Respekt und engem partnerschaftlichen Dialog geprägt ist. Unsere Führungskräfte gewinnen wir soweit möglich aus den eigenen Reihen.

**Leitsatz zum Thema Gemeinwesen:** Wir fördern soziale und kulturelle Projekte in der Region. Dabei orientieren wir uns stark an den Themenstellungen, die unsere Mitglieder bewegen.

**Leitsatz zum Thema Umwelt:** Wir gehen verantwortungsvoll mit allen Ressourcen um. Insbesondere sparen wir Energie und Papier. Wir achten auf einen umweltgerechten Umbau unserer Geschäftsstellen und wenn wir sanieren, dann tun wir das energetisch.

Die Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG orientiert sich bei ihrer Nachhaltigkeitsstrategie an den Nachhaltigkeitskriterien gemäß des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie den Vorgaben des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes.

Das Nachhaltigkeitsteam besteht aus den Führungskräften der Bereiche Immobilienmanagement, Personalmanagement, Vorstandsstab, Controlling, Rechnungswesen, Vertriebsmanagement. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die gemeinsam entwickelten Nachhaltigkeitsleitsätze und damit die Strategie ins Unternehmen getragen und dort verankert werden. Ein Klimaszenario liegt der Strategie nicht zugrunde, da es für unser Geschäftsmodell nicht relevant ist.

## 2. Wesentlichkeit

*Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.*

Die Geschäftstätigkeit der VRBM fokussiert die privaten und gewerblichen Kunden in der Region Ingolstadt, Pfaffenhofen, Eichstätt, Weißenburg und Mainburg. Mit unseren Filialen vor Ort stellen wir eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Finanzdienstleistungen sicher. Als Genossenschaftsbank haben wir eine besondere Gesellschaftsform und gehören einer einzigartigen Bankengruppe an. Wir verfügen über ein bedeutendes Alleinstellungsmerkmal, der Mitgliedschaft. Gerade in einer Zeit, in der Bankleistungen austauschbar sind, beinhaltet die Mitgliedschaft sowohl die Chance neue Kunden zu gewinnen als auch bestehende Kunden an die Bank zu binden. Die aktuellen strategischen Herausforderungen wie Niedrigzinsen, Regulatorik, Digitalisierung und zunehmender Wettbewerb und der demografische Wandel beschäftigen uns seit Jahren. Deshalb haben wir bereits 2017 im Rahmen unserer Strategie 2018+ unsere neue Vision erstellt und definiert: Wir sind überall dort, wo sich Menschen mit Finanzen beschäftigen. Seither haben wir das Thema Nachhaltigkeit in unserem strategischen Profil verankert, als einen von sechs Grundwerten neben Bodenständigkeit, Verlässlichkeit, Offenheit, Begeisterung und Tatkraft. Diese Grundwerte sind die Basis unseres Handelns, sie dürfen durch andere Werte nicht außer Kraft gesetzt oder konterkariert werden.

Im November 2018 wurden in einem internen Workshop die wesentlichen Themen und Handlungsfelder erarbeitet und in einer Materialitätsmatrix dokumentiert.

**Markt:** Wirtschaftliche Stabilität, Digitalisierung, kundenangepasste ganzheitliche Beratung, Leben des Genossenschaftsgedankens, regionale Refinanzierung

**Umwelt:** effiziente Gebäudetechnik, Einsparung von Papier, Energieverbrauchsreduzierung, Nutzung von erneuerbaren Energien

1. Wir sehen Chancen den Energieverbrauch zu senken, das Risiko besteht in der Anwendung von relevanten Messverfahren.
2. Im geplanten Neubau der Unternehmenszentrale ist eine effiziente Gebäudetechnik geplant, dadurch können Einsparungen erzielt werden. Das Risiko liegt in den erhöhten Baukosten und der damit einhergehend längeren Amortisationsdauer.
3. Auch beim Papierverbrauch können Einsparungen durch elektronische Archivierung erzielt werden. Risiken sehen wir in der zunehmenden Abhängigkeit von der Technik.

**Mitarbeiter:** Arbeitsplatzhaltung, Mitarbeiterzufriedenheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mobiles Arbeiten

**Gemeinwesen:** Bekenntnis zur Region, Finanzierung des (regionalen) Mittelstands, Ausbildung von jungen Menschen, Projektförderung in Bildung, aktives Engagement für soziale und gesellschaftliche Themen, die unsere Mitglieder bewegen, eigene Stiftungen

1. Bei der Ausbildung von jungen Menschen liegen die Chancen darin, qualifizierte Arbeitskräfte für die Zukunft zu gewinnen. Dies ist verbunden mit einem erhöhten Kostenrisiko bei eventuellen Fluktuationen.
2. Wir sehen die Ausweitung der Finanzierung des Mittelstandes als soziale Aktivität. Sie sorgt für stabile Erträge, ist aber verbunden mit einem erhöhten Ausfallrisiko.
3. Wir bekennen uns durch einen Neubau unserer Unternehmenszentrale zur Region. Die Chance besteht in einer hohen Präsenz vor Ort, gleichzeitig ist diese Aktivität mit einem hohen Investitionsvolumen verbunden.

Die VRBM ist ein wesentlicher Finanzdienstleister, aber auch ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte. Es besteht ein enger Dialog mit Mitarbeitern, Mitgliedern, Kunden und gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Region. Das Nachhaltigkeitsengagement ist Teil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung der Bank und soll künftig nach innen und außen gleichermaßen kommuniziert werden. Die VRBM trägt zudem Verantwortung für das Wohlergehen der Mitarbeiter und deren beruflichen Weiterentwicklung. Durch die Fusion der VRBM mit der Hallertauer Volksbank eG ist diese Verantwortung wichtiger denn je.

Durch gesellschaftliches Engagement und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen leistet die Bank einen großen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Sie unterstützt und begleitet Maßnahmen für mehr Energieeffizienz und den Ausbau erneuerbarer Energien und trägt so zum Klimaschutz bei. Durch ein nachhaltiges Abfallmanagement sowie die Berücksichtigung der Ressourceneffizienz zeigt die VRBM, dass sie umweltfreundlich denkt und auch handelt.

Die VRBM befindet sich in einer Zuzugsregion und somit in einem guten Wirtschaftsumfeld. Sie hat daher große Wachstumschancen, womit die Verantwortung für sämtliche Nachhaltigkeitsaspekte einerseits steigt. Andererseits ist das Wachstum sowie das gute Netzwerk der Bank eine Chance, viel zu bewegen. Als Genossenschaftsbank mit hohem Qualifikationsniveau kann die VRBM Sicherheit und Vertrauen bieten. Dies soll künftig auch bei Nachhaltigkeitsaspekten eine Rolle spielen. Über die eventuellen Mehrkosten und dem Mehraufwand, die mit den Nachhaltigkeitsaspekten einhergehen, ist sich die Bank bewusst.

### 3. Ziele

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.*

Die Volksbank Raiffeisenbank Bayern Mitte eG betreibt eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel, einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft zu leisten. Der Einbezug ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte ist Teil der Zielplanung der VRBM. Fusionsbedingt werden die Ziele derzeit noch definiert beziehungsweise aktualisiert.

Die VRBM hat folgende mittel- und langfristigen Ziele auf Basis der Materialitätsmatrix und im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie definiert:

#### **Gemeinwesen:**

Ausbildung von jungen Menschen: Erhöhung der Ausbildungsquote  
Finanzierung des Mittelstandes: Erhöhung des Marktanteils  
Bekenntnis zur Region: Erhöhung der Kundenreichweite in der Region

#### **Umwelt:**

Energieverbrauch: Reduktion des Energieverbrauchs  
Effiziente Gebäudetechnik in Neubauten: Klimaneutrale Gebäude  
Einsparung von Papier: Senkung des absoluten Verbrauchs

#### **Mitarbeiter:**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Rückkehrquote nach Elternzeit > 80 Prozent  
Arbeitsplatzsicherheit: geringe Fluktuationsquote  
Mobiles Arbeiten: Steigerung des Anteils an mobilen Arbeitsplätzen

#### **Markt:**

Digitalisierung: Erhöhung des Anteils digitaler Prozessstunden  
Wirtschaftliche Stabilität: nachhaltige Betriebsergebnisse gemäß der intern verabschiedeten Businesspläne.  
An Kunden angepasste ganzheitliche Beratung: Kundenzufriedenheit besser als Note 2

Die Ziele werden so weit wie möglich operationalisiert und der Erreichungsgrad in turnusgemäßen Zusammenkünften mit Einbindung der Fachabteilungen evaluiert. In Sachen der Nachhaltigkeitsziele ist die Stabstelle Vorstandsstab zuständig, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

Als Erstbericht orientieren wir uns an den Kriterien des DNK, diese spiegeln in etwa die Ziele der nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals) wider.

Aus Wettbewerbsgründen wird über die Priorisierung und die Gründe der Festlegung unserer Nachhaltigkeitsziele derzeit nicht berichtet.

### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

*Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.*

Die VRBM erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst und richtet ihr Produktangebot nach den Bedürfnissen der Kunden und Mitglieder aus. Die Wertschöpfung ist zudem auf die Region Ingolstadt, Eichstätt, Pfaffenhofen, Weißenburg und Mainburg ausgerichtet, wobei die Stärkung der regionalen mittelständischen Wirtschaft im Fokus steht. Dabei verfolgen wir das Ziel, eine dauerhafte und verlässliche Kundenbeziehung aufzubauen sowie den Zugang zu Finanzdienstleistungen für alle Altersgruppen und Unternehmensphasen zu gewährleisten.

Die VRBM orientiert sich mit ihren Leistungen stark an den Bedürfnissen der einzelnen Mitglieder und Kunden sowie deren unterschiedlichen Nachhaltigkeitsanforderungen. Dementsprechend variiert die Tiefe der Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette stark je nach Produkt oder Geschäftsfeld. Was das Kundenkreditgeschäft betrifft, so haben wir eine besondere Herausforderung bei den Nachhaltigkeitsaspekten. Viele unserer kleinen und mittelständischen Unternehmenskunden müssen weder Transparenzvorschriften erfüllen noch unterliegen sie der Nachhaltigkeitsberichtsspflicht. Wir nutzen hier unsere besondere Kundennähe und einen engen Dialog, um individuell die Wertschöpfungskette zu betrachten. Unsere eigenen Anlagen untersuchen wir systematisch auf deren Nachhaltigkeitswirkung und lassen die Ergebnisse konsequent in die

Anlageentscheidung einfließen. Bei unseren Lieferanten bevorzugen wir regionale Unternehmen und Produkte. Dabei achten wir darauf, dass diese nachhaltig agieren. So setzen wir uns für eine zukunftsfähige Entwicklung der Region ein, fördern ein faires Miteinander und sorgen für kurze Lieferwege.

Unsere Wertschöpfungskette beinhaltet im Wesentlichen das Hereinnehmen von Einlagen aus der Region und die Vergabe von Krediten in die Region. Darüber hinaus umfasst sie die Ermöglichung von Sparen und Leihen, die Kreditwürdigkeitsprüfung, die Übernahme des Ausfallrisikos, die Überbrückung von nicht zusammenpassenden Laufzeiten, die Übernahme von Marktrisiken sowie Beratungsleistungen.

Die gesamte Wertschöpfungskette ist durch die Möglichkeiten der Digitalisierung im Umbruch. Hier kommt es darauf an die Prozessdurchläufe durchgehend und schneller zu gestalten. So haben wir in den letzten Jahren in die gesamte technische Infrastruktur investiert. Wesentliche Herausforderungen sind auch die andauernde Niedrigzins-Phase und die zunehmende Regulatorik. Darauf können wir keinen Einfluss nehmen.

Mit unseren Verbundpartnern, die Produkte, wie Versicherungen und Investments liefern, stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch. Unsere Kunden informieren wir persönlich in unseren Filialen, bei Beratungsgesprächen sowie über unseren Mitglieder-Newsletter. Mit unseren Firmenkunden sprechen wir regelmäßig bei unseren Beratungsbesuchen vor Ort sowie bei den branchenorientierten Kundenveranstaltungen.

Unsere Kunden- und Anlageberatungen sind mittel- und langfristig angelegt und generationenübergreifend.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Die VRBM hat Nachhaltigkeit als Grundwert in ihrer Unternehmensstrategie festgeschrieben. Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen obliegt jedoch dem Vorstandsvorsitzenden Richard L. Riedmaier sowie der Stabstelle Vorstandsstab. Darüber hinaus wurde ein CSR-Kernteam implementiert sowie ein CSR-Projektteam, in dem alle Fachbereiche vertreten sind.

### 6. Regeln und Prozesse

*Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.*

Von jeher ist das Geschäftsmodell der Genossenschaftsbanken nachhaltig angelegt, das ist Teil des Genossenschaftsgedankens. Die Bank dient damit in erster Linie der Förderung der eigenen Mitglieder. Wir halten uns an unsere Compliance-Regeln und es existiert ein MaRisk-Beauftragter. Teil der Betriebsvereinbarung sind die "Richtlinien im Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen", die für alle Mitarbeiter gelten. Bei der Ersteinführung dieser Vereinbarung wurden alle Mitarbeiter darüber informiert, bei Neueinstellungen gibt es eine Information über die geltenden Regelungen und Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus zahlen wir keine vertriebsabhängigen Boni, die Anreiz für riskante Anlageempfehlung bieten können oder dem Kundeninteresse entgegenstehen. Das erst seit Kurzem installierte CSR-Projektteam wird die Nachhaltigkeitsthemen in der Bank weiter vorantreiben.

### 7. Kontrolle

*Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.*

Wir halten uns an alle einschlägigen Gesetze und Selbstverpflichtungen. Das stellen verschiedene Instanzen sicher, unter anderem unser Compliance-Beauftragter. Außerdem sind unsere Grundsätze dazu in unserer Unternehmensstrategie festgeschrieben. Unser internes Revisionsystem umfasst alle Prozesse und orientiert sich dabei an den möglichen Risiken. Dazu gehört vor allem die Einhaltung der Organisationsrichtlinien, die Funktionstrennung und das 4-Augen-Prinzip.

Unsere strategischen Ziele sind auf mehrere Jahre ausgelegt. Die Strategie 2018+ wurde im Jahr 2017 entwickelt und wird derzeit aufgrund der Fusion aktualisiert. Zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen erheben wir derzeit folgende Leistungsindikatoren:

Im Bereich **Personalwesen**: Auszubildendenquote, Übernahmequote Auszubildende, Weiterbildungstage, Krankheitsquote, Anteil der Teilzeit-Mitarbeiter, Fluktuationsquote, Altersstruktur, Betriebszugehörigkeit

Im Bereich **Umwelt** erfassen wir Papierverbrauch, Stromverbrauch, Heizenergieverbrauch.

Alle Daten werden im Personalwesen jährlich mit derselben Methodik erhoben. Im Bereich Umwelt liefert das Energieaudit zuverlässige Daten.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte*

*Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

*a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.*

Die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der VRBM sind im Strategiepapier 2018+ unter "Unternehmenswerte und Kommunikation" festgeschrieben. Wir glauben, dass eine gelebte Wertekultur positiven Einfluss hat, auf uns als Arbeitgeber, auf die Arbeit der Mitarbeiter, auf unsere Geschäftsverbindungen und letztlich auf unseren Unternehmenserfolg.

Unsere **Vision** lautet: Wir sind überall dort, wo sich Menschen mit Finanzen beschäftigen.

Das Thema Nachhaltigkeit ist in unseren Grundwerten explizit genannt. Unter Grundwerten verstehen wir unsere dauerhaften Vorstellungen, welche in einer Gesellschaft allgemein anerkannt und in der VRBM besonders gelebte Kultur sind. Diese Grundwerte wurden im Rahmen unseres Visionsprozesses 2017 neu definiert. Unsere Grundwerte sind: Bodenständigkeit, Nachhaltigkeit, Verlässlichkeit, Offenheit, Begeisterung und Tatkraft.

Unser **Selbstverständnis**: Auf Basis unserer starken genossenschaftlichen Wurzeln entwickeln wir uns stetig weiter. Wir denken vorwärts und wagen Neues. Unsere Zusammenarbeit ist wertschätzend, respektvoll und fair. Wir halten zusammen und unterstützen uns gegenseitig. Gemeinsam und mit einer positiven Einstellung erreichen wir unsere Ziele und meistern die Herausforderungen. Ein Ziel - ein Team - ein erfolgreiches Unternehmen.

Als Mitglied der genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sind wir den genossenschaftlichen Werten Solidarität, Nähe, Partnerschaftlichkeit, Respekt, Verantwortung und Hilfe zur Selbsthilfe sehr stark verpflichtet und praktizieren sie in unserer täglichen Arbeit. Wir stellen den Erfolg unserer Mitglieder und Kunden in den Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Wir orientieren uns dabei an der BVR-Konzeption "Werte schaffen Werte".

Wir haben in unserem Haus zusammen mit der "Organisationsanweisung zur Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung sowie der sonstigen strafbaren Handlungen" die "Ethik- und Verhaltensgrundsätze" eingeführt.

## 8. Anreizsysteme

*Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.*

Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt auf Basis des Tarifvertrags für die Volks- und Raiffeisenbanken sowie der Genossenschaftlichen Zentralbank. Die Sondervergütung hängt vom Erreichen des geplanten Betriebsergebnisses ab. Für Vertriebsmitarbeiter ist sie direkt an seine Aktivitäten für den Kunden und unter anderem an dessen Zufriedenheit gekoppelt. Die variable Vergütung ist im Vergleich zum fixen Gehalt gering, sodass keine hohe Abhängigkeit besteht. Es existiert darüber hinaus ein internes Vorschlagswesen. Für gute Ideen - auch um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen - erhalten die einreichenden Mitarbeiter Prämien. Soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele sind kein separater Bestandteil des Vergütungssystems. Da sie sich mitarbeiterbezogen schwierig messen und vergleichen lassen, ist dies auch nicht geplant.

Die Mitarbeiter werden bei der Erreichung ihrer Ziele von den Führungskräften laufend begleitet und unterstützt. Es finden mindestens jährliche Mitarbeitergespräche statt. Es ist ein kundenorientierter Vergütungsvorbehalt implementiert. Vor Auszahlung der Vertriebsvergütung wird von den Kontrollorganen und Compliance-Verantwortlichen geprüft, ob gegen Kundeninteressen verstoßen wurde. Die Geschäftsleitung steht mit dem Aufsichtsrat in ständigen Austausch und Report über die Zielerreichung.

Bisher sind die Nachhaltigkeitsziele noch kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene und des Kontrollorgans.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii. Abfindungen;
  - iv. Rückforderungen;
  - v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragsätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Für die Geschäftsleitungsmitglieder enthalten die Einzelverträge Regelungen für die Fixvergütung und zur Zahlung einer betriebsergebnisabhängigen Tantieme. Es wurden bestimmte Bestimmungsfaktoren vertraglich vereinbart, die die Grundlage für einen Anspruch auf Auszahlung einer variablen Vergütung bilden. Dem Prinzip der Mehrjährigkeit wird dabei Rechnung getragen. Unsere Aufsichtsräte erhalten eine feste Aufsichtsratsvergütung. Die Höhe wird von der Vertreterversammlung festgelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Über diesen Leistungsindikator wird aus wettbewerblichen Gründen nicht berichtet.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Rahmen einer internen Stakeholder-Analyse haben wir folgende Anspruchsgruppen identifiziert und qualifiziert: Mitglieder, Mitgliedervertreter, Firmenkunden, Privatkunden, Presse (Medien) regional, Öffentliche Personen (VIP), (Noch-)Nicht-Kunden, Mitarbeiter, Öffentlichkeit, Genossenschaftsverbände.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und auch unseres gesellschaftlichen Engagements in der Region kommt es uns auf einen vertrauensvollen und permanenten Dialog mit allen unseren Interessensgruppen an. An erster Stelle steht für uns der persönliche Kontakt zu allen Stakeholdern.

Zu unseren **Mitgliedern** suchen wir den persönlichen Kontakt im Rahmen der Beratung und Betreuung. Darüber hinaus erhalten sie kontinuierliche schriftliche Informationen über aktuelle Finanzthemen und Ereignisse in der Bank. Dazu setzen wir einen elektronischen MitgliederNewsletter ein, der regelmäßig erscheint. Ein wesentliches Dialoginstrument ist unsere Mitglieder-Spendenaktion (siehe Kriterium 18).

Unsere **Mitgliedervertreter** erreichen wir durch die jährliche Vertreterversammlung. Darüber hinaus erhalten sie Informationen über die geschäftliche Entwicklung und aktuelle Bank- und Finanzthemen im Rahmen von jährlichen regionalen VertreterForen. Diese finden in der Regel einmal jährlich in Ingolstadt, Eichstätt und Pfaffenhofen, ab 2019 erstmals auch in Mainburg, statt. Des Weiteren erhalten sie Informationen über einen VertreterNewsletter. Weitere Kommunikationsmittel sind der Geschäftsbericht, die Bilanz, die G+V sowie der Lagebericht.

Mit unseren **Firmenkunden** halten wir engen persönlichen Kontakt im Rahmen der Kundenberatung und -betreuung. Zudem erhalten sie regelmäßige folgende Informationen: Fachbrief Auslandsgeschäft, Newsletter, Veranstaltungen.

Mit unseren **Privatkunden** stehen wir in persönlichem Kontakt im Rahmen der Beratung und Betreuung. Darüber hinaus bieten wir diverse Veranstaltungen an.

Die **Presse** und **Öffentlichkeit** informieren wir durch Bilanzpressegespräche, Presseinformationen zu allen relevanten Bankthemen und Veranstaltungen.

Mit **öffentlichen Personen**, beispielsweise Bürgermeistern und Landräten, stehen wir in persönlichem Kontakt und informieren sie zu aktuellen Themen. Im Rahmen von regelmäßigen persönlichen Gesprächen findet ein intensiver Austausch statt. In der jährlichen Veranstaltung VR KommunalForum informieren wir die Bürgermeister über aktuelle Themen der Branche.

Mit unseren **(Noch-)Nichtkunden** nehmen wir aktiv Kontakt auf. Zudem erreichen wir sie durch Anzeigenwerbung oder Veröffentlichungen in der Presse sowie Schaufensterwerbung.

Für unsere **Mitarbeiter** veranstalten wir jährlich einen Arbeitertag. Außerdem werden Sie über die MitarbeiterApp sowie regelmäßig erscheinende Newsletter informiert. Wir erhalten Rückmeldung von ihnen durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen.

Mit den **Genossenschaftsverbänden** tauschen wir uns regelmäßig im Rahmen von Tagungen aus. Außerdem veranstalten wir eine Pressekonferenz und eine Ausbildungsabschlussfeier.

Das Feedback aus diesen überwiegend persönlichen Kontakten wird derzeit von den Führungskräften ins Nachhaltigkeitsteam eingebracht und wird von dort aus in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der *Stakeholder* geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Mit der Stakeholdergruppe Vertreter kommuniziert unser Gesamtvorstand direkt im Rahmen der Vertreterversammlung und den regionalen VertreterForen. Hier gehen wir in den direkten Dialog: Die Vertreter können ihre Fragen vorab schriftlich einreichen oder direkt stellen. Kernthema im Berichtsjahr 2018 - bei allen Stakeholdern - war die Fusion.

Unsere Anspruchsgruppen hat im vergangenen Jahr im Wesentlichen ein großes Thema bewegt: Die andauernde Niedrigzins-Phase. Auf der einen Seite hat der Anleger nicht mehr den erwünschten Ertrag bekommen und musste somit auf bisher nicht genutzte und daher wenig bekannte Anlagemöglichkeiten zurückgreifen. Das hatte eine positive Auswirkung auf unser Dienstleistungs- und Wertpapiergeschäft. Gleichzeitig wuchs unser Einlagenvolumen um 4,1%. Auf der anderen Seite nutzten unsere Kunden die niedrigen Zinsen für Investitionen, unser Neukreditvolumen wuchs damit überproportional.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

*Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.*

Wir sind ein regionales Kreditinstitut. Die nachhaltige Entwicklung unserer Bank und auch der gesamten Region verstehen wir ebenso als Kernaufgabe wie die Finanzierung des Mittelstandes. Als Universalbank in der Region wollen wir unsere Mitglieder und Kunden wirtschaftlich fördern und betreuen. Wir sind im Förderauftrag dem §1 Abs.1 des GenG verpflichtet. Die Leistungserbringung der Förderung beurteilen wir anhand der Kundenreichweite im Betreuungsgebiet. Als leistungsstarker Finanzpartner begleiten wir konsequent unsere mittelständischen Firmenkunden und bauen diesen Kundenbestand nachhaltig aus. Die Leistungserbringung ermessen wir anhand der Neukundengewinnung im Teilportfolio Mittelstand. Wir legen Wert auf Anlageprodukte mit einem sozialen und auch ökologischen Nutzen. Dazu arbeiten wir mit unserem Verbundpartner UnionInvestment als Produktlieferant in Wertpapieranlagen zusammen, die derzeit das größte Volumen an nachhaltigen Fondsanlagen in Deutschland managt. Wir haben uns insbesondere aktuell für zwei Fonds entschieden, die mit Nachhaltigkeitskriterien arbeiten. Darüber hinaus unterstützen wir nachhaltige und ökologische Investitionen unserer Kunden sowohl als kreditgebende Bank als auch durch Vermittlung spezieller Förderkredite.

In den letzten zwei Jahren haben wir uns auf den Ausbau der digitalen Vertriebs- und Kommunikationswege fokussiert. Das ermöglicht uns, gemeinsam mit unseren Kunden und unseren Mitarbeitern weitgehend ressourcenschonend zu arbeiten sowie Energie und Papier zu sparen. Dazu verwenden wir systemgestützte Beratungsprozesse, mit denen ein restriktiver Umgang mit Ausdrucken von Beratungsunterlagen, Produktinformationen und Angebote gewährleistet wird. Der Kunde erhält die Unterlagen digital oder mittels eines digitalen Beratungstools, wie unserem "Vorsorgehaus". Während des gesamten Beratungsprozesses sorgen wir für Transparenz und Fairness gegenüber dem Kunden. Als Kennzahl dient uns die Anzahl der durchgeführten systemgestützten Beratungsvorgänge, das waren im Jahr 2018 61.316 Beratungen im Althaus Bayern Mitte. Derzeit liegen aufgrund unterschiedlicher Systeme noch keine vergleichbaren Zahlen aus dem Althaus Hallertauer Volksbank vor. Die Beratungssystematiken der beiden Althäuser werden sukzessive zusammengeführt.

Gerade in unserer digitalen Welt bleibt für uns der persönliche Kontakt zu unseren Kunden ein fester Baustein und Grundlage für alle unsere Innovationen. Im Dialog mit ihnen stellen wir unsere Produkte auf den Prüfstand und passen die finanziellen Lösungen laufend an die sich ändernden Bedürfnisse an. Unter Wertschöpfungskette verstehen wir die jeweilige Lebensphase unseres Kunden. Vom ersten Sparkonto bis zur Altersvorsorge sprechen wir alle finanziellen Themenfelder an, die in der jeweiligen Lebensphase des Kunden wichtig sind. So entsteht ein nachhaltiger gesamtheitlicher Blick auf Aspekte der finanziellen Situation, die unser Kunde vielleicht derzeit selbst nicht im Fokus hat.



Wir sprechen unsere Kunden direkt auf nachhaltige Kapitalanlagen an. Dadurch wollen wir sie für die Notwendigkeit einer nachhaltigen Entwicklung sensibilisieren und das Interesse für nachhaltige Investments stärken.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Dieser Indikator wird derzeit nicht ermittelt und es findet auch keine Bewertung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren statt. Bei unseren eigenen Produkten legen wir von jeher größten Wert auf Nachhaltigkeit. Produkte unserer Verbundpartner, die wir unseren Kunden vermitteln, prüfen wir nicht selbst, sondern unsere Verbundpartner stellen sicher, dass sie die Umwelt- und sozialen Faktoren erfüllen.

Im Bereich Finanzierungen ist es uns aus technischen Gründen nicht möglich, das genaue Volumen der ökologischen Maßnahmen zu ermitteln. Eine Aufteilung in nachhaltige bzw. weniger nachhaltige Anlageformen lässt die Komplexität der Anlageprodukte derzeit nicht zu. Sobald dies technisch möglich ist, werden wir die Daten erheben.

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

*Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.*

Als Finanzdienstleister nutzen wir die natürlichen Ressourcen Papier und Energie wesentlich im Rahmen unserer Tätigkeit. Unser Fuhrpark besteht aus nur wenigen Fahrzeugen, weshalb die Emissionen nicht relevant sind. Unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen werden alle drei Jahre nach DIN EN 16247-1 und EDL-G extern überprüft. Das letzte Audit wurde am 31.08.16 für das Jahr 2015 abgeschlossen. Die Auditierung für das Jahr 2018 wird im August 2019 erfolgen. Aktuelle Maßnahmen zur Reduktion unserer Verbräuche sind unter Kriterium 12 genannt.

Von den Ressourcen steht für uns Strom an erster Stelle, gefolgt von Papier. Der Verbrauch von Wasser sowie Fuhrpark und Abfall spielen für uns derzeit eine untergeordnete Rolle. Der Papierverbrauch im Jahr 2018 betrug 13.289 Kilogramm für das Althaus VRBM. Die Daten des Energieverbrauchs liegen derzeit aufgrund des Audits, s.o., nur für 2015 vor: Wärme: 2.085.445 kWh, Strom: 1.430.777 kWh.

Aufgrund der erst kürzlich erfolgten Fusion können die Zahlen für das Althaus Hallertauer Volksbank nicht ohne erheblichen Mehraufwand erhoben werden. Ab dem Berichtsjahr 2019 werden diese Daten erhoben.

#### 12. Ressourcenmanagement

*Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.*

Als Genossenschaftsbank legen wir von jeher großen Wert auf Ressourcenschonung und -effizienz. Bei allen Projekten und bei unserer täglichen Arbeit achten wir darauf, den Eigenverbrauch weiter zu senken und so ressourcenschonend wie möglich zu arbeiten. Als Finanzdienstleister verbrauchen wir Strom für Datenverarbeitung, Klimatisierung, Beleuchtung sowie fossile Brennstoffe für die Heizung. Deshalb setzen wir neben energieeffizienten Technologien auch auf bauliche Maßnahmen.

Wir führen derzeit eine Vielzahl an konkreten Maßnahmen durch und planen weitere:

- energieeffiziente Sanierung der eigenen Gebäude (LED, wärmedämmende Fenster, Heizanlage, Haustechnik)

- Bei Neubauten orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitskriterien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Dazu gehören unter anderem Ökologie, Ökonomie, soziokulturelle und funktionale Aspekte, Technik, Prozesse und Standort.
- permanente Digitalisierung aller Prozesse so weit wie möglich
- Nutzung regenerativer Energien: In unserem Neubau in Eitensheim setzen wir eine Photovoltaik-Anlage zur Netzeinspeisung mit einer Nennleistung von 59,16 Kilowatt peak (kWp). Ziel ist es, das gesamte Gebäude autark mit Strom zu versorgen. Diese Strategie verfolgen wir auch für alle weiteren Neubauten.
- eigener Wald: Mit unserem 13,65 Hektar großen Wald in Dollnstein speichern wir 180 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr. Bei der Bewirtschaftung des Waldes steht für uns die Nachhaltigkeit im Vordergrund, nicht die Gewinnmaximierung. Abgeerntete Flächen werden mit Blick auf die klimatischen Veränderungen mit Baumarten aufgeforstet, die mit Wärme und Trockenheit besser zurechtkommen.

Bei durchgeführten Maßnahmen vergleichen wir die Energieverbräuche vor und nach der Maßnahme. Generell achten wir darauf, die Energieverbräuche zu senken. Für das Jahr 2019 werden wir erstmals konkrete Ziele formulieren. Unser übergeordnetes Ziel der Ressourcenschonung erreichen wir durch die oben genannten Maßnahmen, beispielsweise durch den nachhaltigen Neubau in Eitensheim.

Als Finanzdienstleister verbrauchen wir im Vergleich zu einem Industriebetrieb natürliche Ressourcen in überschaubarem Maße. Unsere Geschäftstätigkeit hat deshalb kaum Risiken durch negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme.

Es findet in einem Rhythmus von drei Jahren eine externe Auditierung nach DIN EN 16247-1 durch das Unternehmen Arqum statt.

Die Ergebnisse der Auditierung werden mit der Vor-Auditierung verglichen und daraus werden weitere Maßnahmen abgeleitet und das Konzept ggf. angepasst.

Ein konkretes Konzept liegt aufgrund der Fusion derzeit nicht vor. Dieses wird zusammen mit der externen Auditierung im Herbst 2019 erarbeitet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*
- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
  - ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Der Gesamtpapierverbrauch betrug im Althaus VRBM im Jahr 2018 13.298 Kilogramm.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*
- i. Stromverbrauch*
  - ii. Heizenergieverbrauch*
  - iii. Kühlenergieverbrauch*
  - iv. Dampfverbrauch*
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*
- i. verkauften Strom*
  - ii. verkaufte Heizungsenergie*
  - iii. verkaufte Kühlenergie*
  - iv. verkauften Dampf*
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

Da der Fuhrpark keine wesentliche Rolle spielt, wird über den Indikator Kraftstoffverbrauch, sowohl aus nicht erneuerbaren als auch aus erneuerbaren Quellen, innerhalb der Organisation nicht berichtet.

Der Gesamt-Stromverbrauch des Althauses VRBM betrug im Jahr 2015 1.430.777 kWh.

Der Gesamt-Heizenergieverbrauch des Althauses VRBM betrug im Jahr 2015 2.085.445 kWh.

Für das Jahr 2018 liegen alle Zahlen erst mit der Auditierung im August 2019 vor.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Beispielsweise haben wir 2018 in den Kundenräumen in der Hauptstelle Ingolstadt circa 40 mal 15-Watt-Energiesparleuchtmittel durch 40 mal 5-Watt-LED-Leuchtmittel ersetzt. Dadurch können wir 400 Watt einsparen. Das bedeutet bei einer Beleuchtungsdauer von 8 Stunden pro Tag bei 200 Arbeitstagen eine Einsparung von 640 kW.

*Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - i. Oberflächenwasser;
  - ii. Grundwasser;
  - iii. Meerwasser;
  - iv. produziertes Wasser;
  - v. Wasser von Dritten.
- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
  - i. Oberflächenwasser;
  - ii. Grundwasser;
  - iii. Meerwasser;
  - iv. produziertes Wasser;
  - v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
  - i. Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
  - ii. anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Da der Wasserverbrauch für den Geschäftsbetrieb keine wesentliche Rolle spielt, werden hier keine detaillierten Erfassungen vorgenommen. Die Hauptmengen werden für Toilettenspülung und Spülung von Kaffeegeschirr verwendet. Die Gesamtwasserentnahme der VRBM teilt sich auf in Verbräuche der Bank selbst sowie der vermieteten Gebäude. Die Verbrauchsmengen für die betriebliche Tätigkeit ist derzeit mit einem vertretbaren Aufwand nicht zu ermitteln.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

In allen Geschäftsstellen wird der Müll getrennt nach Biomüll, Papier, Verpackungen, Glas und Restmüll. So weit möglich, werden diese dem Recycling zugeführt. Kleinere Mengen Datenpapier werden geschreddert und ordnungsgemäß entsorgt.

An zwei größeren Standorten in Ingolstadt, unter anderem der Haupt-Geschäftsstelle, werden die Datenpapiere in eine eigens gesicherte Datentonne entsorgt. Diese wird wöchentlich fachgerecht entsorgt.

Insgesamt wurden an den beiden Standorten im Berichtsjahr 11.167 Tonnen Datenträger-Papier entsorgt.

Eine Aufteilung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen kann derzeit aufgrund fehlender Informationen unserer Vorlieferanten nicht getroffen werden.

Weitere Daten liegen uns aufgrund der Zusammenführung der Standorte (Fusion) derzeit nicht vor. Wir gehen davon aus, dass wir im kommenden Berichtsjahr konkretere Zahlen ermitteln können.

Weitere Angaben zu den unterschiedlichen Abfallarten können aus technischen Gründen nicht gemacht werden.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Wir achten auf die kontinuierliche Reduktion von Treibhausgas-Emissionen sowie Energie- und Wasserbedarf. Umgesetzte und geplante Maßnahmen haben wir in den Kriterien 11 und 12 genannt.

Als Finanzdienstleister haben wir aufgrund unseres Geschäftsmodells nur einen sehr kleinen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Da uns die E-Mobilität sehr wichtig ist, haben wir bereits bei einer Filiale eine E-Bike-Ladestation installiert.

Die größte Herausforderung liegt in der Reduktion der Strom- und Heizkosten, denn sie stellen zugleich die größten Emissionsquellen dar und sind abhängig von der Anzahl der Standorte.

Konkrete Ziele können derzeit nicht genannt werden, da – bedingt durch die Fusion – die einzelnen Standorte derzeit noch nicht separat betrachtet werden. Dies wird aller Voraussicht nach im kommenden Berichtsjahr möglich sein.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Dieser Leistungsindikator wird aufgrund der geringen Relevanz für Kreditinstitute unserer Größe nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Dieser Leistungsindikator wird aufgrund der geringen Relevanz für Kreditinstitute unserer Größe nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Dieser Leistungsindikator wird aufgrund der geringen Relevanz für Kreditinstitute unserer Größe nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Bank unterstützt mit ihrer Geschäftstätigkeit die Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen durch den Vertrieb nachhaltiger Kapitalanlagen oder auch durch die Vermittlung spezieller Förderkredite, zum Beispiel für PV-Anlagen und Biogasanlagen. Damit sollen nachhaltige Engagements in der Region gezielt gefördert werden. Aufgrund der geringen Relevanz für Kreditinstitute haben wir derzeit für unsere Bank weder Ist-Werte noch Ziele ermittelt beziehungsweise festgelegt.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir den Anspruch, attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Wir engagieren uns deshalb als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Wir sind an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gebunden. Dieser gewährleistet attraktive Arbeitsbedingungen, die deutlich über den gesetzlichen Standards liegen. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl an freiwilligen und überbetrieblichen Leistungen. Unsere Arbeitnehmer stellen wir für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch und holen systematisch Feedback ein, zuletzt Ende 2018.

Wir unterliegen dem Tarifvertrag der Volksbank- und Raiffeisenbanken. Darin sind auch die wesentlichen Arbeitnehmerrechte festgelegt. Für die Sicherung der gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte sorgt der in unserer Bank gewählte Betriebsrat. Der Betriebsrat wird über einen festgelegten Prozess bei allen mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen miteingebunden. Vorstand und Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll zusammen. Der Betriebsrats-Vorsitzende ist auch im Aufsichtsrat vertreten. An unterschiedlichsten Stellen wie dem Unternehmensleitbild, den Führungsleitlinien, der Personalstrategie etc. finden sich Konzepte für Arbeitnehmerrechte. Dazu gehören beispielsweise die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deren Umsetzung wird durch den Personalbereich und indirekt durch die interne Revision geprüft.

Im Unternehmensleitbild unserer Bank sind Ziele, Ansprüche und Werte sowie die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns definiert.

Unser Ziel ist es, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung unserer Region nachhaltig zu begleiten und zu fördern. Unsere Mitarbeiter halten wir deshalb zu Kundennähe und zum permanenten Aufbau ihrer Kompetenz an. Wir haben ein betriebliches internes Vorschlagswesen. Mitarbeiter können Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und tragen dazu aktiv zu einer Weiterentwicklung bei. Im Berichtsjahr 2018 wurden insgesamt 27 Vorschläge eingereicht.

Wir sind ein regional tätiges Finanzinstitut. Damit sind wir weitestgehend unabhängig von internationalen Regeln zu Arbeitnehmerrechten.

Wir arbeiten in einem abgegrenzten regionalen Markt und unterliegen einer starken gesetzlichen Regulatorik. Eine Risikoanalyse ist daher für uns nicht relevant. Somit ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister keine Risiken und negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte.

Unser betriebliches Vorschlagswesen tangiert alle relevanten Themen. Dazu zählen auch Nachhaltigkeitsthemen.

Die Belange der Arbeitnehmer werden in regelmäßigen Sitzungen vom gewählten Betriebsrat behandelt. Es gibt einen hauptamtlichen Betriebsrat. Der Betriebsrat wird zu allen wichtigen Entscheidungen gehört und ist auch Mitglied im Nachhaltigkeitsteam. Darüber hinaus gibt es einen Sicherheitsbeauftragten, der ebenfalls im Nachhaltigkeitsteam tätig ist. Jede Führungskraft ist verpflichtet alle seine Mitarbeiter zweimal jährlich in Bezug auf die Sicherheit strukturiert zu unterweisen.

Weitere Maßnahmen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, sind derzeit nicht geplant und werden von den Arbeitnehmern auch nicht gefordert.

## 15. Chancengerechtigkeit

*Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.*

Die Bank vergütet die Mitarbeiter nach Tarif und beteiligt sie durch eine (betriebs-)ergebnisabhängige Sondervergütung am Erfolg. Die Vertriebsmitarbeiter erhalten eine MaComp-konforme Vertriebsvergütung. Alle Vergütungskonzepte sind durch Tarifvertrag oder kollektive Betriebsvereinbarungen geregelt und stellen so die Chancengleichheit und Gleichbehandlung sicher. Jegliche Diskriminierungen sind durch diese Bestimmungen sowie durch unser Werteverständnis strikt ausgeschlossen. Die Bank bringt durch eine Vielzahl von Maßnahmen Beruf und Familie in Einklang, beispielsweise Teilzeitmodelle, die Möglichkeit des Home-Offices oder flexible Arbeitszeitmodelle. Dafür wurden wir mit dem Siegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" ausgezeichnet. Für den Aufsichtsrat, die Geschäftsleitung sowie die Führungsebenen wurden jeweils eine Frauenquote festgelegt und zielorientiert verfolgt.

Die formulierte und vereinbarte Frauenquote konnte im Jahr 2018 aufgrund der fusionsbedingten Zusammenführung von zwei Führungsorganisationen zum Teil nicht eingehalten werden.

Alle Personalverantwortlichen sowie der Betriebsrat gewährleisten grundsätzlich (insbesondere z.B. bei Personalauswahlverfahren), dass die Benachteiligung von Mitarbeitern in jeglicher Art ausgeschlossen ist. Die Bank hat auf allen Führungsebenen einen Frauenanteil festgesetzt (Aufsichtsrat 30,0 %, Vorstand 0,0 %, Bereichsleiter 11,11 % und Teamleiter 29,03 %), welcher nachhaltig verfolgt wird. Die Bank hat einen AGG-Beauftragten bestellt, der für die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verantwortlich ist.

Die Bank hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet und verfolgt das Ziel der Prävention und Wissens-/Informationsvermittlung. Beispielsweise wird die Teilnahme an Yoga- und Pilates-Kursen sowie Laufveranstaltungen unterstützt. Ziel ist es, krankheitsbedingte Abwesenheiten von weniger als 9 Tage pro Mitarbeiter/ Jahr zu erreichen.

Die Bank fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die variable Arbeitszeit sowie die Ermöglichung einer hohen Teilzeitquote und räumt bezahlte und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten ein. Zudem hat die Bank bisher ca. 70 Home-Office-Arbeitsplätze eingerichtet.

## 16. Qualifizierung

*Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.*

Die Bankbranche steht derzeit unter erheblichen disruptiven Veränderungen. Uns ist es wichtig, die Mitarbeiter durch intensive Kommunikation mitzunehmen. Ziel ist es, Ängste zu nehmen, die Akzeptanz zu erhöhen und den Wandel miteinander zu vollziehen. Es darf keine Kluft zwischen Entscheidern und Mitarbeitern entstehen. Die Ausbildungsquote lag bei 7,55 Prozent, die Übernahmequote bei 95 Prozent.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ergibt sich wie folgt (ohne Auszubildende, Reinigungsfachkräfte, Aushilfen und Vorstand):

< 5 Jahre: 10,89 Prozent  
5-10 Jahre: 13,75 Prozent  
10-25 Jahre: 38,11 Prozent  
> 25 Jahre: 38,11 Prozent

In 2018 kamen unsere Mitarbeiter in Summe auf 3.399 Weiterbildungstage.

Um unsere Ziele zu erreichen, brauchen wir Verständnis, sonst sind die Veränderungen nicht erfolgreich. Deshalb informieren wir unsere Mitarbeiter über die Veränderungen und Herausforderungen. Nur wenn sie den Gesamtzusammenhang kennen und wenn sie ein Zielbild vermittelt bekommen, werden sie sich für den Wandel einsetzen können. Für die Digitalisierung und die anhaltende Niedrigzinsphase haben wir eine zielgerichtete Kommunikationsstrategie eingesetzt. Konkret bedeutet das für uns Folgendes: Jährlich findet mindestens ein Mitarbeitergespräch zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter statt. Dabei werden folgende Themen besprochen: Aufgaben/Tätigkeiten, Feedback zur Leistung/Arbeitsverhalten, Verbesserungsvorschläge für künftige Tätigkeit, Ausblick zukünftige Themen und Unterstützung durch Führungskraft, Entwicklung des Mitarbeiters (Weiterbildung, Coaching, Seminare...). Darüber hinaus unterstützt die Bank Mitarbeiter durch gesundheitliche Präventivmaßnahmen wie Gesundheitskurse, Gripeschutzimpfung im Haus durch den Betriebsarzt, Zuschuss zur Arbeitsplatzbrille, etc. Basis-Strategie ist unsere langfristige Personalplanung, damit Wissens- beziehungsweise Know-how-Verlust vermieden werden kann.

Aufgrund der weltweiten Finanzmarktkrise haben sich seit 2009 die Imagewerte der Bankenbranche in der Bevölkerung teilweise rapide verschlechtert. Diese fehlende Arbeitgeberattraktivität ist mittel- bis langfristig besorgniserregend, da die Branche gute Nachwuchskräfte und aus dem Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte und Spezialisten braucht.

Die Bank fördert die langjährige Betriebszugehörigkeit durch eine Jubiläumspremie sowie eine jährliche Jubiläumsfeier mit allen Jubilaren, Vorständen und dem Betriebsrat der Bank. Das Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde bereits aufgeführt.

Zudem bietet die Bank Qualifizierungsangebote zu aktuellen Themen, wie dem Einsatz von Digital-Multiplikatoren sowie Webinare zum Thema Digitalisierung an.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16



Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2018 gab es keine arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfälle - weder bei Angestellten noch bei Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, deren Arbeit jedoch von der Bank kontrolliert wird. Auch arbeitsbedingte Erkrankungen sind uns nicht bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Wir haben ein betriebliches Gesundheitsmanagement-System installiert. Es erfolgt eine jährliche Arbeitsplatzbegehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt und den Betriebsrat. Zu allen relevanten Gesetzen bzgl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es einen öffentlichen Aushang beziehungsweise digitalen Zugang.

Unser Arbeitssicherheits-Ausschuss besteht aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, dem Betriebsrats-Vorsitzenden sowie dem Personalleiter. Er tagt mindestens einmal jährlich.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2018 nahmen unsere Mitarbeiter in Summe an 3.399 Weiterbildungstagen teil. Davon waren 3.381 Präsenzveranstaltungen und 18 Online-

Veranstaltungen wie beispielsweise Webinare.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Unser Aufsichtsrat besteht aus 24 Mitgliedern, davon 7 weiblich und 17 männlich. Insgesamt sind davon keine unter 30 Jahre, acht zwischen 30-50 Jahre und sechzehn über 50 Jahre alt. Weitere Diversitätsindikatoren wie Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen sind nicht vertreten.

Am 31.12.2018 beschäftigte die Bank insgesamt 698 Angestellte (ohne Auszubildende, Reinigungsfachkräfte, Aushilfen und Vorstand), davon 450 weiblich (64,47 Prozent) und 248 männlich (35,53 Prozent). Die Altersstruktur setzt sich wie folgt zusammen: Insgesamt sind davon 129 Mitarbeiter unter 30 Jahre (18,48 Prozent), 318 zwischen 30-50 Jahre (45,56 Prozent) und 251 über 50 Jahre alt (35,96 Prozent). Andere Diversitäts-Indikatoren wie Migrationshintergrund etc. werden nicht erhoben.

Die Bank ermittelte folgende krankheitsbedingte Abwesenheitstage pro Mitarbeiter/Jahr:

2016: 9,22 Tage/Mitarbeiter/Jahr  
2017: 8,8 Tage/Mitarbeiter/Jahr  
2018: 9,25 Tage/Mitarbeiter/Jahr

Die Bank bewertet den Absentismus aufgrund der dargestellten Quote. Absolute Stunden/Tage sind nicht erfasst.

Die Bank erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es liegen keine Diskriminierungs-Vorfälle vor. Deshalb mussten auch keine Abhilfe-Maßnahmen vorgenommen werden.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für die Einhaltung der Menschenrechte ist die Geschäftsleitung in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sowie dem Betriebsrat zuständig.

Für uns als Genossenschaftsbank, die in der Region wirkt, ist die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Auch verfügen wir über keine internationale Lieferkette. An allen Geschäftsstandorten halten wir die Menschenrechte ein und zahlen mehr als den Mindestlohn. Wir vergeben eigene Aufträge, wenn es möglich ist, an Unternehmen und Handwerker aus unserem Geschäftsgebiet. Inwieweit

sich diese Unternehmen in ihrer Lieferkette der Wahrung der Menschenrechte verpflichten, wird derzeit von uns nicht geprüft.

Aus diesen Gründen planen wir hierbei keine weiterführenden Konzepte und es liegen auch keine Risiken vor.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator wird nicht gemessen, da im Rahmen der Geschäftstätigkeit keine Gefahr des Verstoßes gegen die Menschenrechte besteht.

Unsere eigenen Anlagen untersuchen wir systematisch auf deren Nachhaltigkeitswirkung und lassen die Ergebnisse konsequent in die Anlageentscheidung einfließen.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Menschenrechte werden an allen Standorten der Bank eingehalten.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir erwarten von all unseren Lieferanten und Vertragspartnern, dass sie die Menschenrechte anerkennen und einhalten. Eine explizite Prüfung und Abfrage erfolgt derzeit nicht. Zudem bevorzugen wir Lieferanten aus dem Einzugsbereich unseres Geschäftsgebietes.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Dieser Indikator ist für uns als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank nicht wesentlich. Die aktuell in den DGRV-Arbeitskreis Vertragsprüfung/Neue Geschäftsmodelle in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eingereichten Verträge enthalten keine Regelungen zu Menschenrechten. Es handelt sich hierbei um bankspezifische Verträge, die die genossenschaftlichen Verbundunternehmen mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken abschließen möchten und die im Verbund zum Einsatz kommen/kommen sollen. Der Arbeitskreis führt eine bankrechtliche und zivilrechtliche Prüfung dieser Verträge durch.

Der Arbeitskreis führt im Bedarfsfall fortlaufend eine bankrechtliche und zivilrechtliche Prüfung der Verträge durch. Feste Termine gibt es dazu nicht.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

*Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.*

Als Genossenschaftsbank sind wir tief in der Region verwurzelt und den genossenschaftlichen Werten verpflichtet. Wir verstehen uns als bedeutender Arbeitgeber, Förderer der Wirtschaft und Mitgestalter des wirtschaftlichen, aber auch des gesellschaftlichen und sozialen Lebens in der Region.

Deshalb ist die Bank Förderer folgender sozialer und kultureller Projekte:

1. Mitgliederspendenaktion in den vier Bereichen Ingolstadt, Eichstätt, Pfaffenhofen und Weißenburg: Die Bevölkerung reicht ihre Spendenvorschläge bei der Bank ein. Die Mitglieder der Bank entscheiden im Rahmen einer Jury, welche sozialen Organisationen in den jeweiligem Regionalgebiet eine Spende erhalten sollen und in welcher Höhe.
2. Regionale Spenden an soziale und kulturelle Organisationen: Verschiedene soziale, kulturelle und karitative Organisationen in der Region fördern wir durch Spenden in unterschiedlichen Höhen.
3. Lesepatenschaft: Die Bank hat in Kooperation mit der Lokalzeitung Donaukurier Lesepatenschaften für drei regionale Schulen übernommen.
4. Gewinnsparen: Das VR-Gewinnsparen ist eine Kombination aus Gewinnen, Sparen und Helfen. Mit einer Mindestsumme von 5 Euro kann jeder Kunde ein Los kaufen. Davon werden 4 Euro gespart und mit einem Euro nimmt man an den monatlichen Ziehungen teil. Mit jedem Los werden gemeinnützige, wohltätige und karitative Einrichtungen in der Region unterstützt.
5. Stiftungen: Die Bank ist Stiftungsträger von drei Stiftungen: Die Stiftung Jugendförderung Musik (Ziel: junge Musiktalente in der Region Pfaffenhofen zu fördern), Weißenburger Kinderstiftung (Ziel: Kinder- und Jugendarbeit fördern), Eichstätter Kulturstiftung (Ziel: Förderung der Kunst und Kultur).
6. Deutschland-Stipendium: Die Bank bietet einem engagierten Studenten oder Studentin finanzielle Unterstützung während des Studiums, in Kooperation mit der Technischen Hochschule Ingolstadt. Neben erstklassigen Noten und sozialem Engagement werden bei der Vergabe auch besondere persönliche Leistungen berücksichtigt.
7. Dies academicus: Unterstützung der Katholischen Universität Eichstätt für die beste interdisziplinäre wissenschaftliche Arbeit.
8. Weihnachts-Wunschbaum-Aktion: Die Bank und Roundtable 96 erfüllen 100 Kindern aus Ingolstadt und der Region ihre Weihnachtswünsche.
9. Defibrillatoren: In den letzten vier Jahren hat die Bank zur Installation/Anschaffung von 43 Defibrillatoren beigetragen. Davon allein neun in 2018.

Das mit dem Gemeinwesen verbundene Reputationsrisiko beruht im Wesentlichen auf der möglichen Verringerung von Kundenvertrauen durch Fehlverhalten der Bank oder der Branche und der daraus resultierenden Verschlechterung der Außenwahrnehmung. Mit der strategischen Ausrichtung der Qualitätsführerschaft, der organisatorischen Ausrichtung, darunter die Fachabteilungen externe Kommunikation, das Beschwerdemanagement und die Interne Revision, sowie der personellen Qualifikation setzen wir die Rahmenbedingungen zur Reduktion von Reputationsrisiken. Reputationsrisiken, welche durch branchenbedingte Gründe initiiert sind, sind relativiert zu betrachten. Hier stützen wir uns auf das genossenschaftliche Modell. Während Großbanken und private Geschäftsbanken mit weltweiter Tätigkeit medial im Fokus stehen (z.B. Finanzkrise), haben die Volks- und Raiffeisenbanken, zu denen auch unser Institut gehört, ihr Geschäftsmodell regional ausgerichtet und sind vor allem im Retail- und Mittelstandsgeschäft tätig. Dieses Modell hat sich auch in der Finanzkrise als stabilisierend erwiesen. Akute Risiken sind uns keine bekannt. Die Unternehmensführung ist über alle Maßnahmen informiert und aktiv eingebunden. Die Verantwortung und Durchführung der oben genannten Maßnahmen obliegt dem Vorstandsstab.

Bei uns können die Mitglieder gleichberechtigt mitbestimmen und mitwirken. Dieses Prinzip gilt auch bei der Spendenvergabe. Als regionale Genossenschaftsbank engagieren wir uns seit Langem auf hohem Niveau für zahlreiche Projekte in der Region. Bereits zum siebten Mal haben unsere Mitglieder entschieden, welche gemeinnützigen, karitativen und sozialen Einrichtungen gefördert werden sollen. Hierfür konnten die Mitglieder und Kunden Vorschläge für die Unterstützung regionaler Projekte einreichen. Anschließend haben regionale Jurys aus Mitgliedern die 300 eingegangenen Projekte bewertet und die Spendenempfänger ausgewählt. Insgesamt wurden dieses Jahr 55.000 Euro an gemeinnützige, soziale und karitative Einrichtungen in der Region überreicht.

So unterstützte die VRBM zum Beispiel das Sonderpädagogische Förderzentrum Eichstätt dabei, I-Pads für einen digitalisierten Unterricht zu kaufen. Auch die DJK Dollnstein e.V. erhielt finanzielle Zuwendungen zum Kauf neuer Geräte für das Mutter-Kind-Turnen. Die Intakt Musikinstitut gGmbH konnte mit unserer Hilfe soziale Projekte für Jugendliche realisieren und die Selbsthilfegruppe Multiple Sklerose Pfaffenhofen barrierefreie Busse anschaffen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

- Spendensumme Mitglieder-Spendenaktion: 55.000 Euro. Zielsetzung 2019: Spendenvolumen konstant und wenn möglich ausbauen, Erweiterung des Regionalgebietes um Mainburg.
- Regionale Spenden: 319.625 Euro. Zielsetzung 2019: Spendenvolumen konstant halten und wenn möglich ausbauen, Erweiterung des Regionalgebietes um Mainburg.
- Lesepatenenschaft: 1.170,84 Euro. Zielsetzung 2019: Weiterführung des Projektes.
- Gewinnsparen: Die gesamte Spendensumme von 374.625 Euro ergibt sich aus dem Gewinnsparen. Zielsetzung 2019: Weiterführen des Projekts.
- Stiftungen: Jugendförderung Musik: Ausschüttung 3.000 Euro, Weißenburger Kinderstiftung 6.404 Euro, Eichstätter Kulturstiftung: 2.500 Euro. Zielsetzung 2019: Weiterführung der Förderungen.
- Deutschland-Stipendium: 1.800 Euro pro Student. Zielsetzung 2019: Weiterführung des Projekts.
- Dies academicus: 1.000 pro Jahr. Zielsetzung 2019: Weiterführung des Projekts.
- Weihnachts-Wunschbaum-Aktion: Spende an Roundtable 96: 2.000 Euro. Zielsetzung 2019: Weiterführung des Projekts.
- Defibrillatoren: 9 Defibrillatoren. Zielsetzung 2019: Installation weiterer Defibrillatoren.

Bilanzsumme: 4,07 Mrd. Euro

Aufwendungen für Spenden: 374.625 Euro  
(Stand: 31.12.2018)

Weitere Angaben berichten wir aus Wettbewerbsgründen nicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

*Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.*

Die VRBM bringt sich im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses über ihre Verbände, u.a. den BVR und den GVB, ein. Dieser nimmt die Interessensvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden wahr, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Über unseren Regionalverband sind wir auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Neben dem BVR (Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken) sind wir Mitglied im Genossenschaftsverband Bayern e.V., der Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. sowie der Akademie Bayerischer Genossenschaften e.V.

Relevant sind für uns unter anderem folgende Gesetze: KWG, WpHG, GwG sowie insbesondere aktuell laufende Gesetzgebungsverfahren zur Bankenregulierung und zum Verbraucherschutz.

Wir verhalten uns politisch neutral und spenden nicht an Parteien.

Wir sind in keiner politischen Organisation Mitglied. Deshalb ist weder ein Konzept noch eine Risikoanalyse notwendig.

Wir positionieren uns über unsere Verbände BVR und GVB. Ansonsten gelten für uns sämtliche finanzaufsichtsrechtlichen Gesetze und Verordnungen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir haben an keine politische Partei gespendet.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Im Sinne der MaRisk verstehen wir unter Compliance alle gesetzlich vorgeschriebenen und geforderten Maßnahmen zur Einhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben. Auch freiwillige Maßnahmen gehören dazu.

Die interne Revision prüft regelmäßig alle Standards und Prozesse. Die interne Revision erstellt einen Prüfplan und eine Risikoanalyse. Darüber hinaus wird die Bank jährlich vom Prüfverband GVB geprüft.

Unser Compliance-Beauftragter sorgt dafür, dass die Fachbereiche wirksame Verfahren zur Einhaltung der Regelungen implementieren. Er informiert sie auch über neueste relevante rechtliche Entwicklungen. Für den konkreten Handlungsbedarf ist der Fachbereich selbst zuständig. Der Compliance-Beauftragte wirkt auch darauf hin, dass entsprechende Kontrollverfahren eingeführt werden.

Gemäß des aktuellen Organigramms ist das Thema Beauftragtenwesen und somit Compliance als Stabstelle direkt dem Vorstand unterstellt. Der MaRisk-Beauftragte ist laut MaRisk dazu verpflichtet, mindestens jährlich einen MaRisk-Compliance-Bericht zu erstellen. Darüber berichtet er anlassbezogen an den Vorstand. Auch der Jahresbericht zeigt mögliche Defizite auf und enthält mögliche Maßnahmen.

Bereits im Jahr 2014 hat die Bank die heute noch geltenden Richtlinien im Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen in die Betriebsvereinbarung implementiert. Auch muss jeder Mitarbeiter die Leitsätze der Bank zur Kenntnis nehmen. Zudem wird jeder Mitarbeiter im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeiter-Gespräch hinsichtlich seiner Zuverlässigkeit nach dem GWG von seinem Vorgesetzten beurteilt.

Als wesentliche Risiken sehen wir die Nutzung von Insider-Wissen sowie die mangelnde Berücksichtigung von Organschaften bei der Kreditvergabe. Wir achten besonders darauf, dass es hier zu keinen Pflicht-Verletzungen kommt.

Wir fahren eine Null-Toleranz-Politik: Unser Ziel ist es, keinerlei Korruption und dolose Handlungen in der Bank zu haben. Ergebnisse unseres Konzepts sind keinerlei Korruptionsvorfälle.

Sollte ein Compliance-relevanter Fall eintreten, sehen wir das als Anlass, unser Konzept sowie unsere Maßnahmen gegebenenfalls anzupassen.

Zu den rechtlichen Regelungen und Vorgaben gehören unter anderem das Wertpapierhandelsgesetz, die Europäische Datenschutz-Grundverordnung oder das Kreditwesengesetz.

Da wir bis auf weiteres keine Korruptionsvorwürfe/-vorfälle verzeichnen können, haben wir unser konkretes Ziel erreicht.

Zur Sensibilisierung sowie zur Verhinderung und Vorbeugung von Korruption und Korruptionsvorwürfen wurde bereits vor Jahren eine Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen erarbeitet und veröffentlicht. Durch dieses organisatorische Regelwerk sowie deren Nachhaltigkeit durch die Führungskräfte werden sämtliche Mitarbeiter verpflichtet, empfangene Einladungen bzw. Geschenke über einer geringen Bagatellgrenze durch die Geschäftsleitung genehmigen zu lassen. Zusätzlich werden sämtliche Genehmigungen dem Compliance-Beauftragten zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise können somit je Einzelfall bereits vor der Genehmigung Prüfungen auf Plausibilität und Befangenheit durchgeführt werden. Letztlich wird der Umgang mit Geschenken im Jahresbericht des Compliance-Beauftragten zusammenfassend gewürdigt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

---

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es gibt diverse Prüffelder wie zum Beispiel GWG oder Wertpapierprüfung, in denen etwaige Verstöße auch Gegenstand der Prüfung sind. Es erfolgt keine spezielle Prüfung auf Korruptionsrisiken. Die Führungskräfte weisen ihre Mitarbeiter regelmäßig auf die Einhaltung der internen Bestimmungen hin und prüfen das in den jährlichen Mitarbeitergesprächen nach.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es sind keine Vorfälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt, aufgrund dessen Bußgelder oder Sanktionen auferlegt wurden.