



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG
Bereich Unternehmenssteuerung | Controlling

Dipl. Bankbetriebswirt (BC)
Sandro Franke

Wörthstraße 14
92637 Weiden i.d.OPf.
Deutschland

0961/84-159
0961/84-111
sandro.franke@vr-nopf.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 Nordoberpfalz eG wurde ursprünglich im Jahr 1923 als Gewerbebank Weiden eGmbH gegründet. Sie hat ihren Sitz seither unverändert in Weiden. Die Wurzeln der heutigen Bank gehen sogar bis in das Jahr 1892 zurück: Bereits am 23.03.1892 erfolgte die gerichtliche Eintragung der Raiffeisenbank Bärnau beim königlich bayerischen Amtsgericht in Weiden. Somit betreibt die Bank seit mehr als 127 Jahren genossenschaftliches und mitgliederorientiertes Bankgeschäft in der Nordoberpfalz und entstand aus mindestens 50 Ursprungsgenossenschaftsbanken. 1937 erfolgte die Verschmelzung mit der Gewerbe-Kredit-Genossenschaft Neustadt N./Nr. eGmbH mit Sitz in Neustadt an der Waldnaab. Von 1987 bis 1999 fanden zahlreiche Fusionen mit den umliegenden Genossenschaftsbanken im Landkreis Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth statt. 2017 fusionierten wir letztlich mit der Raiffeisenbank Weiden eG und der Raiffeisenbank im Stiftland eG und erreichten hiermit eine neue Größenordnung. Die neue Bank betreibt auch ein Warengeschäft, deren Gegenstand u.a. der gemeinschaftliche Einkauf landwirtschaftlicher Bedarfsartikel, der gemeinschaftliche Verkauf landwirtschaftlicher Erzeugnisse sowie der Handel mit sonstigen Waren und Erbringung sonstiger Dienstleistungen ist. Besonderheit unserer Bank sind fünf Niederlassungen in Tschechien; sprich wir sind damit auch international tätig. Als Bank aus der Region für die Region fühlen wir uns unserer Heimat in besonderer Weise verbunden und verpflichtet. In unserem Leitspruch "In Bayern und Böhmen daheim" kommen wir dieser Verpflichtung in besonderer Weise nach.

Die Bilanzsumme der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG betrug im vergangenen Geschäftsjahr 2.939 Millionen Euro, davon sind 296 Millionen Euro als Eigenmittel anrechenbar. Hinter unserer Bank standen zum 31.12.2018 46.799 Mitglieder und 655 Mitarbeiter.

Wir stehen mit beiden Beinen auf dem Fundament genossenschaftlicher Werte, die da heißen: Subsidiarität, Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Solidarität. Bei allem, was wir tun, stehen unsere genossenschaftlichen Werte und somit unsere Mitglieder und Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns. Mit der Erfüllung dieses genossenschaftlichen Förderauftrags durch werteorientiertes Handeln und mit über 127 Jahren Tradition vor Ort, stehen wir für Stabilität in Zeiten des Wandels. In unserem Unternehmensleitbild haben wir unsere wesentlichen Säulen als Basis und Fundament der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG festgehalten: Mitarbeiter, Mitglieder und Kunden, Prozesse sowie Finanzen.

Mit einer umfassenden Produktpalette einer großen Universalbank decken wir die finanziellen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitglieder ab. Durch unsere genossenschaftlichen Verbundpartner stehen wir unseren Kunden auch im Versicherungs-, Wertpapier-, Bauspar-, Immobilien- und Leasingsektor als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Unser Ziel ist es, unsere Mitglieder und Kunden mit optimalen Finanzdienstleistungen zu versorgen. Bei der Erarbeitung individueller Lösungen für unsere Mitglieder und Kunden beziehen wir neben den bankeigenen Finanzierungs- und Anlageprodukten und Dienstleistungen das gesamte Angebot des leistungsstarken genossenschaftlichen Finanzverbundes mit ein. Bei Bedarf nutzen wir für unsere Kunden und Mitglieder auch Angebote außerhalb des genossenschaftlichen Finanzverbundes.

Als Genossenschaftsbank tragen wir für die uns anvertrauten Vermögenswerte und die Qualität unserer Beratung höchste Verantwortung. Individuelle und speziell auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete Beratungen haben deshalb bei uns oberste Priorität.

Wir leben den ganzheitlichen genossenschaftlichen Beratungsansatz: ehrlich, verständlich, glaubwürdig. Wir fühlen uns den Menschen und der Wirtschaft in unserem Geschäftsgebiet in besonderer Weise verbunden. Dieser Verantwortung kommen wir in vielfältiger Weise nach. Mit unseren Spenden fördern wir gemeinnützige Projekte und kulturelle Initiativen in der Region.

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.

Die nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung in unserer Region liegt uns am Herzen. Besonders wichtig ist uns dabei die Wirtschaft in unserer Stadt Weiden in der Oberpfalz sowie die der Landkreise Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth.

Der Unternehmenswert „Nachhaltigkeit“ ist seit 2018 der Ausgangspunkt für die geplante strategische Verankerung von Nachhaltigkeit. In unserem „Strategiehaus“ ist nicht nur dieser Wert grundgelegt, sondern auch bereits die Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), mit dem wir den Anschluss an nationale und internationale Berichtsstandards sicherstellen. Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards ergeben sich aus den nachfolgenden Leitsätzen und sind daher vor allem bei den Kriterien 9 bis 16 sowie 18 zu sehen.

Wir haben in 2018 eine erste Strategie formuliert und folgende **Leitsätze** festgelegt:

1. Unternehmensführung

Unser Erfolg basiert auf der hohen Reputation und dem großen Vertrauen unserer Mitglieder, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG. Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung in unserer Region, der Nordoberpfalz, liegt uns besonders am Herzen. Dabei leiten uns, schon rechtsformbedingt, die genossenschaftlichen Werte Subsidiarität, Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Solidarität. In dieser Konsequenz haben wir innerhalb des „Strategiehauses der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG“ die allgemeinen genossenschaftlichen Werte im Jahr 2017 in den konkreten Kontext einer nachhaltigen Entwicklung gestellt und auf die Zukunft unserer Bank ausgerichtet. Folgende Unternehmenswerte haben wir uns gegeben: Kundenorientierung, Offenheit, Vertrauen, Verantwortung, Pragmatismus, Gemeinschaftssinn, Nachhaltigkeit.

2. Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Nachhaltigkeit gewinnt für uns in unserem Kerngeschäft - dem Angebot von Geldanlagen und der Vergabe von Krediten - zunehmend an Bedeutung. Deshalb bieten wir unseren Kunden aktiv nachhaltige Geldanlageprodukte an und berücksichtigen neben ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien bei der Kreditvergabe. Wir engagieren uns mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermitteln aktiv Förderdarlehen. Offenkundig extremistische Parteien, Zusammenschlüsse und Vorhaben, die solche unterstützen, kreditieren wir nicht. Die Seriosität unserer Geschäftspartner ist uns wichtig.

3. Verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist ein bedeutender Arbeitgeber und einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen unserer Weiterbildungskonzeption vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten, verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Angebote. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen.

4. Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

Ziel der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist es, den Energieverbrauch unserer betrieblich genutzten Gebäude und damit unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren. Beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten berücksichtigen wir neben der Wirtschaftlichkeit auch Umweltfaktoren.

5. Gesellschaftliches Engagement

Regionale Verwurzelung und gelebte Partnerschaft vor Ort sind unsere starke Basis. Seit unserer Gründung übernehmen wir deshalb eine besondere Verantwortung für die Region und ihre Menschen. Mit unserem Engagement wollen wir dazu beitragen, die Innovationskraft der Region zu steigern. Wir achten auf eine möglichst große Breitenwirkung in den Bereichen Kultur, Bildung, Umwelt und Sport.

Folgende **Maßnahmen** sind für 2019 vorgesehen:

1. Depot-A-Screening nach Nachhaltigkeitskriterien
2. Erhebung Umweltkennzahlen
3. Einführung Lieferantenrichtlinie im Warengeschäft
4. Operationalisierung der Leitsätze mit Kennzahlen

All dies korrespondiert damit, dass wir in unserem Unternehmensleitbild die Schwerpunkte "Wir für unsere Mitglieder und Kunden", "Wir für unsere Mitarbeiter", "Wir für unsere Heimat" und "Wir für unsere Zukunft" festgeschrieben haben. In diesem Sinne sehen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht - wie auch künftige Berichte - als wesentliches Mittel einer transparenten Kommunikation über die nachhaltige Zukunft unserer Bank, auf deren aktive Gestaltung wir gespannt sind und uns freuen.

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.

Unser gesellschaftliches Umfeld ist Teil der Metropolregion Nürnberg. Die mit Abstand größte Stadt unseres Geschäftsgebiets ist die kreisfreie Stadt Weiden in der Oberpfalz. Die beiden Landkreise Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth sind ländlich geprägt.

Mit unserer Geschäftstätigkeit nehmen wir Einfluss auf die ökonomische, ökologische und soziale Stabilität unserer regionalen Wirtschaft. Dies geschieht

- durch unser Kerngeschäft, also unsere Finanzierungs- und Anlageprodukte sowie über die Kreditvergabe
- mit unserem Bankbetrieb und unseren Geschäftsstellen, die natürliche Ressourcen in Anspruch nehmen
- als Arbeitgeber, Auftraggeber und Steuerzahler sowie als Förderer der heimischen Wirtschaft und der Gemeinschaft über Stiftungen und über Spenden.

Daraus erwächst nach unserem genossenschaftlichen Selbstverständnis, das wir bei Kriterium 1 ausgeführt haben, eine besondere Verantwortung für die Herausforderungen von heute und der Zukunft. Wichtige Stichworte sind: der weltweite Klimawandel, das langanhaltende und derzeit extreme Niedrigzinsumfeld, die demografische Entwicklung, die teilweise disruptiven Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung, die Regulatorik in der Finanzbranche und die Sicherung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prosperität unserer Region.

Wir wissen, dass eine klimafreundliche Wirtschaft nur dann gelingen kann, wenn die Wende bei der Stromversorgung, bei der Mobilität und bei der Wärmeerzeugung voranschreitet. Daher achten wir in unserem Bankbetrieb auf eine ressourcenschonende Arbeitsweise, installieren Photovoltaik-Technik auf einzelnen Gebäudedächern, betreiben eine Geschäftsstelle mit Erdwärme und haben eine erste Elektrotankstelle installiert, an der Kunden und Nichtkunden kostenlos Strom tanken können. Im Kundengeschäft engagieren wir uns mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermitteln aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen wollen wir im Laufe der nächsten Jahre bedarfsgerecht ausbauen.

Die Trends „Niedrigzinsumfeld“ und „Demografische Entwicklung“ verstärken sich zum Teil gegenseitig. Beide stellen sowohl Chancen als auch Risiken dar. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie können wir den finanziellen Wohlstand im Alter sicherstellen, obwohl es für klassische Sparanlagen seit längerem kaum noch Zinsen gibt und wir in Zukunft aufgrund steigender Lebenserwartung noch länger Rente beziehen werden. Hier bieten wir im Rahmen unserer genossenschaftlichen Beratung konkrete Hilfestellungen an. Auch im Bankbetrieb spüren wir den demografischen Faktor, beispielsweise wenn es um den barrierefreien Zugang zu unseren Geschäftsstellen geht.

Stichwort Digitalisierung: Wir sehen Digitalisierung durchaus als „Treiber“ einer nachhaltigen Entwicklung, und zwar immer dann, wenn sie sich an einem nachhaltigen Leitgedanken ausrichtet. Unser Anliegen ist es, mit der Digitalisierung von Prozessen zu einer emissionsärmeren Wirtschaft beizutragen. Beispiele sind die Reduzierung papiergebundener Abläufe und der Ausbau von Online-Bankgeschäften. Auch unsere Kunden sind immer stärker vernetzt und erwarten, dass ihre Bank ebenso handelt. Seit 2017 nutzen wir für elektronische Unterschriften sogenannte „Pen-Pads“ an allen Arbeitsplätzen der Berater. Dem Risiko, dass durch Digitalisierung der persönliche Kontakt zu unseren Kunden schwinden könnte, begegnen wir aktiv durch den konsequenten Ausbau unserer bedürfnisorientierten genossenschaftlichen Beratung.

Die allgemeine Regulatorik in der Finanzbranche stellt uns vor große personelle und technische Herausforderungen, die wir selbstverständlich annehmen. Ausdrücklich sehen wir die Regulatorik im Nachhaltigkeitsbereich nicht nur als Pflicht, sondern als Chance – ganz im Sinne unseres Wertesystems, auf das wir bei Kriterium 1 eingegangen sind.

Als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber tragen wir – und auch das ist sehr wichtig – zur ökonomischen Nachhaltigkeit unserer Region bei. Als Spender und Förderer sozialer, kultureller und ökologischer Projekte stellen wir unsere ethische Grundhaltung in den Dienst nachhaltiger Entwicklung.

Aus den vorgenannten Beschreibungen wird deutlich, dass wir die wesentlichen Themen und Problemstellungen chancenorientiert angehen und somit gut aufgestellt sind.

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.

Unser Handeln für den langfristigen und stetigen Erfolg ist geprägt von unseren Unternehmenszielen: Steigerung der Kunden- und Mitgliederzufriedenheit, Ertragssteigerung und Kostenmanagement. Eine Quantifizierung dieser Ziele (sowie die jährliche Festlegung von Zielwerten) erfolgt z.B. mit dem Gesamtbetriebsergebnis, der Kunden-CIR, der Mitgliederquote oder den Nutzungsquoten von Online-Banking und elektronischem Postfach. Wir haben außerdem eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft.

Diese Haltung trägt Früchte. So konnte sich die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG im Jahr 2018 beim "Weidener Kundenspiegel" abermals den 1. Platz als Branchensieger in der Kategorie Geldinstitute sichern.

Bei Kriterium 1 haben wir unseren Zielbildungsprozess ausführlich beschrieben. Wir berichten vierteljährlich im Rahmen des Risikoberichtes über den Fortschritt der unter Kriterium 1 beschriebenen Maßnahmen und über offenkundige Verstöße gegen unsere Leitsätze. Wir beziehen uns als regional tätiges Unternehmen aktuell nicht auf die Sustainable Development Goals der UN.

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.

Als Finanzdienstleister erbringt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen. Auslagerungen werden kaum vorgenommen. Als Kreditgeber, Investor, Steuerzahler und Arbeitgeber spielen wir eine wesentliche Rolle im Wirtschaftskreislauf der Region. Das breitgestreute Einlagengeschäft verwenden wir zur Kreditausreichung an Privathaushalte und mittelständische Unternehmen in unserer Region. Die sozialen und ökologischen Probleme schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in

unserem originären Bankgeschäft als gering ein.

Ausgehend von ihrem Förderauftrag für die mehr als 40.000 Mitglieder der Bank wird dem Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg höchste Priorität beigemessen. Dies zeigt sich insbesondere in der sicheren Anlage von Ersparnissen, dem sicheren Zahlungsverkehr, der langfristigen Kreditvergabe und einer qualitativ hochwertigen, risikobewussten Finanzberatung.

Auch soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte werden in verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette berücksichtigt – angefangen beim Angebot nachhaltiger Geldanlageprodukte über die Berücksichtigung von sozialen und ökonomischen Kriterien bei der Kreditvergabe bis hin zum Einkauf von Dienstleistungen und Produkten, bei dem neben der Wirtschaftlichkeit auch Umweltfaktoren ausschlaggebend sind. Eine detaillierte Analyse der sozialen und ökologischen Aspekte in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette findet zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht statt.

In den Fällen, in denen wir die Wertschöpfung mithilfe von (Verbund-)Partnern erbringen, achten wir ebenso auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten:

- Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind Finanzdienstleister. Ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister sowie die finanzierten Projekte, vergebene Kredite, Anlage- und weitere Finanzprodukte. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, Allianz AG, Team Bank, Union Investment und VR Leasing Gruppe verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization.
- Die Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment und hat sich damit u. a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme. Sämtliche Aktivitäten der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden in deren Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.
- Im Warengeschäft hat sich die BayWa als einer unserer größeren Lieferanten an 17 Nachhaltigkeitsziele gebunden. Diese gelten für alle Staaten und dienen dazu, eine nachhaltige Entwicklung auf der Welt zu sichern.

Wir tragen Sorge dafür, dass auch bei unseren tschechischen Niederlassungen das europäische, und damit internationales Recht eingehalten wird. Auch für unsere tschechischen Niederlassungen gilt, dass wir den größten Teil der Wertschöpfung selbst erbringen.

Als regional ausgerichtetes Kreditinstitut werden bei der Auftragsvergabe grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus unserer Region bevorzugt.

Mit unseren (Verbund-)Partnern und unseren Lieferanten stehen wir in einem regelmäßigen und vertrauensvollen Kontakt. In den Gesprächen werden auch Nachhaltigkeitsaspekte diskutiert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die übergeordnete Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung trägt der Gesamtvorstand.

Der Aufsichtsrat berät und kontrolliert den Vorstand im Rahmen der Unternehmensführung.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sowie insbesondere die nachfolgenden Funktionen/Bereiche

- Facility-Management
- Compliance-Funktion
- Risikocontrolling-Funktion
- Interne Revision
- Beauftragtenwesen
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung

unterstützen die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

6. Regeln und Prozesse

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

In unserem seit der rechtlichen Fusion im September 2017 existierenden Strategiehaus sind die strategischen Unternehmenswerte "Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitskodex" bereits implementiert. Die operative Umsetzung inkl. der Entwicklung von geeigneten Regeln und Prozessen hat 2018 begonnen und wird im Jahr 2019 fortgesetzt werden.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir interne Anweisungen in den Bereichen Compliance sowie Geldwäsche- und Betrugsprävention implementiert. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von Mitarbeitergeschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien.

Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird somit systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitergesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

Zur Umsetzung einer Strategie im Unternehmen erfolgt ein regelmäßiger Austausch sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der regelmäßigen Strategiesitzungen. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie ist selbstverständlich auch Teil der regelmäßigen Strategieüberprüfung.

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 orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Mitglieder und Kunden. Um diese messen zu können, fordern wir unsere Kunden regelmäßig auf, uns zu bewerten. Wir wollen uns stets für unsere Kunden und Mitglieder verbessern. Hierbei können unsere Kunden z. B. die Mitarbeiter, Räumlichkeiten und Angebote unserer Bank benoten.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter messen wir u. a. an der Fluktuationsquote: 5,65% (VJ: 4,30%) und an der Krankheitsquote (inkl. Langzeitkranke): 4,71% (VJ: 5,12%). Unseren Beschäftigten bieten wir regelmäßig die Möglichkeit sich weiterzubilden. Im Jahr 2018 erhielten unsere Mitarbeiter insgesamt 897 Seminartage. Unsere Mitarbeiter bilden sich auch nebenberuflich weiter. Darüber hinaus erhielten unsere Aufsichtsräte 19 Seminartage.

Wir bilden seit vielen Jahren über dem tatsächlichen Bedarf junge Frauen und Männer zu Bankkaufleuten aus. Ziel ist es, die Ausbildung weiterhin verstärkt zu verfolgen. Die Übernahmequote der Auszubildenden lag im Jahr 2018 bei 25%. Die Bank hätte grundsätzlich alle Absolventen übernommen, jedoch sind einige freiwillig aus dem Unternehmen ausgeschieden, um z.B. zu studieren.

Seit 2018 führen wir auch Erhebungen zum Strom-, Wasser- und Energieverbrauch durch. Die detaillierten Zahlen können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 13 entnommen werden.

Die strategischen Unternehmensziele der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind im Strategiehaus verankert. Die Überprüfung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfolgt über unser strategisches Zielsystem. In diesem System werden unterschiedliche Perspektiven (Finanzen, Markt/Kunde/Mitglied und Prozesse) ausgewogen berücksichtigt und gewichtet. Damit wird eine einseitige strategische Ausrichtung vermieden. Dies soll gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens unterstützen.

Ziel des Systems ist es, die aus der Strategie abgeleiteten Ziele und Maßnahmen transparent und damit greifbar zu machen. Das Zielsystem soll dabei allen Führungskräften und Mitarbeitern eine Orientierung im Alltag bei der operationalen Umsetzung und Entscheidungsfindung geben und bildet damit das Bindeglied zwischen Geschäfts- und Risikostrategie und der operativen Steuerung der Bank.

Mittelfristig sollen im strategischen Zielsystem auch Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt werden.

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.

Unsere wertorientierte Unternehmensführung ist von nachfolgenden Grundsätzen geprägt:

- Kundenorientierung: Wir sind uns ALLE einig: Zuerst kommt der Kunde.
- Offenheit: Wir gehen respektvoll, offen und ehrlich miteinander um.

- Vertrauen: Wir sind verlässlich, berechenbar, fair und glaubwürdig.
- Verantwortung: Wir übernehmen und übertragen Verantwortung.
- Pragmatismus: Funktionieren vor Perfektionieren.
- Gemeinschaftssinn: Wir sind EIN Team.
- Nachhaltigkeit: Wir leben Genossenschaft.

Die genannten Werte sollen sich in unserem Haus widerspiegeln, zum Beispiel in den Service- und Beratungsstandards, in der Preis- und Produktpolitik oder im Beurteilungssystem.

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird - soweit möglich - permanent überwacht, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

Mithilfe geeigneter Controlling-Instrumente (wie beispielsweise dem strategischen Zielsystem, Risiko- und Vertriebsreports) werden Fehlentwicklungen überwacht, nachgehalten, analysiert und bei Bedarf erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

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 Beschäftigten entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und basiert auf dem Tarifvertrag der Volks- und Raiffeisenbanken.

Unser Vergütungssystem ist derart ausgerichtet, dass sich daraus keine Interessenskonflikte zu Nachhaltigkeitszielen ergeben. Die Vergütungspolitik ist nicht an soziale und ökologische Aspekte gekoppelt. Ganz im Sinne der genossenschaftlichen Beratung werden für unsere Mitarbeiter keine hohen Anreize für übermäßig hohe variable Vergütungsanteile geschaffen. Im Jahr 2018 lag der variable Vergütungsanteil im Bankgeschäft wie im Vorjahr bei unter 5% der Jahresgesamtvergütung.

Der Aufsichtsrat wird jährlich durch den Vorstand über die Vergütungssysteme, die Vergütungsstruktur und deren Strategiekonformität informiert.

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 Beitragssätzen 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.*

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine Aufwandsentschädigung, die sich an den Empfehlungen des Genossenschaftsverbands Bayern (GVB) orientiert.

*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.*

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

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.

Die Anspruchsgruppen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen sowie deren Verwurzelung in der Region. Ein Prozess zur Identifikation unserer Anspruchsgruppen findet aus vorgenanntem Grund nicht statt.

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind: Mitglieder und Vertreter, Kunden, Mitarbeiter, unsere Region und die regionale Wirtschaft. Weitere Stakeholder sind: Bundesverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), Genossenschaftsverband Bayern e.V. (GVB), Rechenzentrale (Fiducia & GAD IT AG) sowie Verbundunternehmen der Genossenschaftlichen Finanzgruppe. Mit diesen Gruppen stehen wir in einem dauerhaften und intensiven Austausch, der uns in die Lage versetzt, unsere Regeln und Prozesse permanent zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Die Planung für die Einführung eines regelmäßigen Führungs-Barometers zur Beurteilung der Führungskräfte durch die Mitarbeiter hat bereits im Jahr 2018 begonnen und wird im aktuellen Jahr konsequent fortgesetzt.

Für unsere Mitarbeiter sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert. Des Weiteren haben wir ein betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet. Hier können unsere Mitarbeiter Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung einreichen. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsthemen, die aus dem Mitarbeiterkreis zur Sprache kommen. Unsere neuen Mitarbeiter und Auszubildenden nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit an einer Geno-CI-Schulung (genossenschaftliche Werte und Leitbild) teil.

Das Fundament jeder Genossenschaft sind ihre Mitglieder. Dieser Grundsatz ist sogar gesetzlich verbrieft: In §1 des Genossenschaftsgesetzes. Unsere Mitglieder sind nicht nur Kunden, sondern auch Eigentümer unserer Bank. Unsere Mitglieder können ganz demokratisch Vertreter wählen. Diese vertreten die Gesamtheit der Mitglieder bei der jährlichen Vertreterversammlung, bei welcher unsere Geschäftszahlen offengelegt werden und unsere Unternehmensführung für Nachfragen und Diskussionen zur Verfügung steht. Zudem entscheiden die Vertreter über die Entlastung der Vorstände und des Aufsichtsrats, stellen den Jahresabschluss fest und beschließen, wie der Jahresüberschuss verwendet werden soll. Auch die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder erfolgt über die Vertreterversammlung.

Im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) wird der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert. In unserem Haus ist auch ein Beschwerdemanagement eingerichtet. Hier werden alle Kundenbeschwerden erfasst und so schnell wie möglich abgearbeitet. Dies hat oberste Priorität. Uns ist hier wichtig, dass wir unsere Kunden zufrieden stellen, die Kundenbindung dauerhaft erhöhen und uns dadurch stets verbessern können.

Der Austausch mit dem BVR, GVB, Rechenzentralen und den Verbundunternehmen erfolgt im regelmäßigen Turnus in Form von Arbeitskreisen und Fachveranstaltungen.

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:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir orientieren uns stark an unseren Mitgliedern und Mitarbeitern. Wir nehmen den Genossenschaftsgedanken wahr und sind wichtiger Finanzdienstleister, Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte in unserer Region.

In der genossenschaftlichen Beratung mit ihrem offenen Dialog werden die Kundenbedürfnisse, Wünsche und Ziele transparent und fließen damit in die Anforderungen an die permanente Anpassung unseres Geschäftsmodells ein.

Mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und Kunden sowie den Mitarbeitern haben wir in den letzten Jahren sehr intensiv über die Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends für unser Haus, insbesondere über Demografie und Digitalisierung, diskutiert. Insoweit lag ein wesentliches Anliegen dieser Anspruchsgruppen in der Einbindung in wesentliche Entscheidungen des Vorstands über die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung unserer Bank.

Zusätzlich finden für die Vertreter im Vorfeld der Vertreterversammlung deutlich kleinere (gemessen an der Teilnehmerzahl) und regional gehaltene "Orts-Vertreterversammlungen" statt, in denen von den Vertretern intensiver als in der Vertreterversammlung mit dem Vorstand und Aufsichtsrat in den Dialog getreten werden kann.

Für unsere Mitglieder, die mehr als 50 Jahre unserer Genossenschaft angehören, finden jährlich Mitgliederehrungen statt.

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.

Die zunehmende Digitalisierung stellt für uns als Genossenschaftsbank eine große Herausforderung dar. Im Mittelpunkt des Vertriebs stehen nach wie vor unsere Geschäftsstellen. Mit unserer Omni-Kanal-Strategie bieten wir unseren Kunden mehrere Vertriebswege an. Denn unser Ziel ist es, alle unsere Kunden zu erreichen.

Wir handeln verantwortungsbewusst und haben das Produkt- und Prozessmanagement organisatorisch in unserem Haus verankert. Des Weiteren gibt es den Bereich "Multi-Kanal-Vertrieb", der sich regelmäßig mit aktuellen Themen, Trends und Neuerungen in diesem Bereich beschäftigt.

Im Jahr 2018 haben wir erfolgreich ein Crowdfunding-Portal eingeführt und bereits ersten Projekten zum Erfolg verholfen. Im Jahr 2019 ist unser Ziel, diese Plattform weiter zu etablieren und in der Region bekannt zu machen. Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine werden wir bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Mit der zunehmenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit steigt auch die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen. Wir nutzen diese Chance, in dem wir für unsere Kunden auf nachhaltige Geldanlageprodukte, wie z.B. auf Investmentportfolios der Union Investment zurückgreifen. In der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist hierfür der UniRak Nachhaltig A unseres Verbundpartners Union Investment in unserer Empfehlungsliste enthalten. Damit fördern wir die soziale und ökologische Nachhaltigkeit bei der Geldanlage.

Als regionale Genossenschaftsbank legt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besonderen Wert auf die Nähe zu ihren Kunden. Sie verfügt über das dichteste Geschäftsstellennetz in der nördlichen Oberpfalz und ermöglicht damit eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Parallel dazu bietet die Bank ihren Kunden die Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit und ortsunabhängig über ihre Homepage oder Banking-Apps abzuwickeln und trägt damit ebenfalls zum Ressourcenschutz bei.

Im Kundenkreditgeschäft engagieren wir uns mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermitteln aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Unsere Berater werden laufend sensibilisiert, derartige Darlehen in die Finanzierung - sofern möglich und sinnvoll - in die Kundenberatung einzubinden. Das wichtige Thema der Energieberatung bieten wir nicht selbst an, empfehlen aber dafür Energieberatungsfirmen aus unserem eigenen Kundenstamm weiter.

Des Weiteren wird der Papierverbrauch durch die Nutzung elektronischer Systeme, digitale Archivierung und durch doppelseitigen Papierdruck reduziert.

In unserem Haus gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen. Zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zu Einsparungen im Betrieb stammen von unseren Mitarbeitern. Diese „Freude am Mitgestalten“ wird gefördert und belohnt.

All die vorgenannten Punkte tragen zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bei.

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)

Im Rahmen der Sitzungen des Ausschusses für unsere Empfehlungsliste prüfen wir regelmäßig unsere Produktportfolios auf die nachhaltige Ausrichtung. Als Anlagemöglichkeit bieten wir unseren Kunden den UniRak Nachhaltig A der Union Investment an. Der Fonds ist ein Mischfonds, der überwiegend in internationale Aktien investiert. Daneben wird in Anleihen weltweiter Aussteller in Euro bzw. überwiegend währungsgesichert investiert. Der UniRak Nachhaltig A berücksichtigt bei der Auswahl der Wertpapiere und Emittenten ethische, soziale und ökologische Kriterien.

Der Anteil der nachhaltigen Fonds an unserem gesamten Fondsbestand liegt derzeit unter 1%. Eine Aussage über den Prozentsatz der gesamten Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, kann nicht getroffen werden.

In unseren Anlagerestriktionen haben wir seit mehreren Jahren Anlagen im Agrarrohstoff-Bereich ausgeschlossen. Gemäß dem im Jahr 2018 durchgeführten Depot-A-Screening sind fast 70% unserer Eigenanlagen "grün".

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.

Ressourcen wie Papier und Energie verbrauchen wir im Rahmen unserer täglichen Arbeit. Wesentliche Ziele für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern. Dazu werden wir entsprechende Daten erheben und in diesem Bericht kommunizieren. Wie unter Kriterium 1 berichtet, ist die Erhebung von Umweltzahlen eine der Maßnahmen, die wir 2019 angehen wollen. Größtenteils können wir bereits in diesem Bericht über unseren Ressourcenverbrauch berichten. Auch wenn wir branchenbedingt kein produzierendes Gewerbe sind, sind wir uns unserer Verantwortung bewusst.

In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs (doppelseitiger Druck, verstärkter Einsatz digitaler Lösungen). Hier sehen wir im Alltag jedoch noch Nachholbedarf.

Wir betreiben aktuell an vier unserer 36 Geschäftsstellen eigene Photovoltaikanlagen, eine weitere wird mit Erdwärme versorgt. Wir produzieren damit Strom aus erneuerbaren Energien. Die Bank unterhält an einer ihrer Geschäftsstellen in Weiden auch eine E-Tankstelle, an welcher Kunden und Nichtkunden kostenlos Strom für ihr E-Auto tanken können.

Auch durch die Kreditvergabe und die Nutzung von öffentlichen Fördermittelprogramme im Bereich erneuerbarer Energien tragen wir indirekt zur Ressourcenoptimierung bei.

Die Messung des Inputs und Outputs von Wasser sehen wir branchenbedingt als unwesentlich an. Dennoch erheben und berichten wir den Wasserverbrauch der eigengenutzten Gebäude.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Bank auf die Biodiversität sind aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

Wir werden im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts bis Ende 2019 eine Risikoanalyse durchführen.

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.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

Ziel der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist es, den Energieverbrauch zu reduzieren. Wir können nach der Fusion im September 2017 erstmals für das Jahr 2018 vollständige Daten erheben und entsprechend berichten. In den kommenden Jahren wollen wir nach und nach unsere Schlüsse daraus ziehen. Durch die Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. der Leitsätze und Maßnahmen ist die Unternehmensführung fortlaufend mit in dieses Vorhaben eingebunden.

Einsparpotenzial versprechen wir uns neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch durch bauliche Maßnahmen sowie nicht zuletzt durch eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten. Das nachhaltige Sanieren der Gebäude ist für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG von großer Bedeutung. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz.

Insgesamt ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt (Angaben zur bisherigen Zielerreichung können

nicht gemacht werden):

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Austausch von lokalen Druckern in Netzwerkdrucker
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme

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.

Ein wesentlicher Anteil an Papier fällt für den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an. Im Jahr 2018 wurden 3.616.333 Stück Kontoauszüge verbraucht. Zum Vergleich: Im Jahr 2017 waren es noch 4.130.000 Stück Kontoauszüge. Die Forcierung des elektronischen Kontoauszuges und des elektronischen Kundenpostfachs haben bereits zu einem spürbaren Rückgang der papierhaften Kontoauszüge in den Geschäftsstellen geführt. Dies soll in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden. Wir haben den Ausbau des elektronischen Kontoauszuges dazu in unserem strategischen Zielsystem verankert.

Hinweis: Für 2017 basiert die Datenerhebung der Kontoauszüge auf dem 4. Quartal 2017 und wurde linear hochgerechnet. Daten für das 1. bis 3. Quartal 2017 liegen aufgrund der Fusion nicht für alle Geschäftsstellen vor.

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.

Der gesamte Kraftstoffverbrauch der Bank-Kraftfahrzeuge im Jahr 2018 beläuft sich auf 10.012,77 Liter Diesel und 879,56 Liter Super. Gemessen wird ausschließlich die dienstliche Nutzung.

Im Jahr 2018 wurden von unseren vier Photovoltaikanlagen 55.424 kWh erzeugt, wovon 45.114 kWh in das Stromnetz eingespeist und 10.310 kWh selbst verbraucht wurden.

In unseren eigengenutzten Geschäftsstellen haben wir im vergangenen Jahr folgende Verbräuche ermittelt:

- 1.211.916 kWh Strom (38 Geschäftsstellen)
- 1.011.430 kWh Gas (16 Geschäftsstellen)

- 16.739 kWh Heizstrom (2 Geschäftsstellen)
- 7.291 kWh Erdwärme (1 Geschäftsstelle)
- 88.916 Liter Öl (17 Geschäftsstellen)

Zu beachten ist dabei, dass nicht alle Abrechnungen dem Kalenderjahr entsprechen. Zudem liegen teilweise die Abrechnungen zum Erstellungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht vor. Daher ist die Darstellung nicht ganz vollständig.

Die Erhebung der Daten erfolgt in unserem hausinternen Facilitymanagement. Wenn uns im Laufe der nächsten Jahre eine etwas längere Historie vorliegt, werden wir entsprechende Maßnahmen ableiten.

*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.*

Für das Jahr 2018 liegt uns erstmals ein vollumfänglicher Strom- und Energieverbrauch vor. Über die Entwicklung des Energieverbrauches kann - wie im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 beschrieben - erst in den Folgejahren berichtet werden.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Austausch von lokalen Druckern in Netzwerkdrucker
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme

*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 (≤ 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.*

In unseren eigengenutzten Geschäftsstellen haben wir im vergangenen Jahr 3.647,76 m³ Wasser verbraucht. Der Verbrauch basiert dabei auf 34 Geschäftsstellen. Für alle anderen Gebäude liegen die Abrechnungen zum Erstellungszeitpunkt des Berichts noch nicht vor.

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

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Papier, Biomüll, Kunststoffe und Restmüll.

Eine Erhebung wurde nicht durchgeführt.

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.

Als Finanzdienstleister sind unsere größten Emissionsquellen Heizungen, der Stromverbrauch, Dienstwagen und Papierverbrauch. Ziel ist es, unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren. Dies erfolgt zum Beispiel über die Nutzung der eigenen Photovoltaik-Anlagen. Über den Anteil der genutzten Energie aus der Photovoltaik-Anlage haben wir im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 berichtet. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiter für das Thema "Emissionen" zu sensibilisieren.

Folgende Maßnahmen verfolgen wir bereits:

- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Abschaffung gebundener Sparbücher
- Aufbau eines neuen Druckerkonzeptes
- Verringerung von Kontoauszügen durch Intensivierung des elektronischen Kundenpostfachs im Online-Banking
- Reduzierung der Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstfahrten durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen

Konkrete quantitative Reduktionsziele können aufgrund des unverhältnismäßig hohen Erfassungsaufwands nicht gemacht werden.

Bei der Erfassung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs). Das GHG-Protocol dient uns nicht als Grundlage für die eigenen Berechnungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>



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 CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG dar. Bei uns fallen unter Scope 1 im Wesentlichen nur die Emissionen des eigenen Fuhrparks. Über den Verbrauch haben wir im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 bereits berichtet. Die daraus resultierende CO₂-Emission liegt bei den Benzin-Fahrzeugen bei 106,15 CO₂/km (absolut: 2.094,94 kg) und bei den Dieselfahrzeugen bei 166,16 CO₂/km (absolut: 26.513,19 kg).

Mithilfe der Homepage www.spritrechner.biz erfolgte die Umrechnung von km in CO₂.

Die Kälteanlagen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2018 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

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 CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (zum Beispiel Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen. Dies ist der größte Posten in den Emissionen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG.

Die durchschnittliche CO₂-Emission unseres Stromverbrauchs liegt bei 262,13 g/kWh. Die CO₂-Emission aus der Nutzung von Strom beträgt insgesamt 192,21 t.

Die Angaben zur CO₂-Emission wurde unseren vorliegenden Stromabrechnungen entnommen.

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 CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen). Eine Erhebung dieser Emissionen erfolgt aufgrund eines damit verbundenen unverhältnismäßig hohen Aufwands bzw. nicht vorliegender Daten in unserem Haus nicht.

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 CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Folgende Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen verfolgen wir bereits:

- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Abschaffung gebundener Sparbücher
- Aufbau eines neuen Druckerkonzeptes
- Verringerung von Kontoauszügen durch Intensivierung des elektronischen Kundenpostfachs im Online-Banking
- Reduzierung der Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstfahrten durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen

Angaben zur Senkung von THG-Emissionen können aufgrund des unverhältnismäßig hohen Erfassungsaufwands bzw. nicht vorliegender Daten nicht gemacht werden.

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.

Unser Konzept hat zum Ziel, die Arbeitnehmerrechte jederzeit einzuhalten. Um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen, wurden im Unternehmenshandbuch der Bank entsprechende Richtlinien und Prozessabläufe festgeschrieben, deren Einhaltung fortlaufend kontrolliert wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Personal besuchen zudem regelmäßig Fortbildungen, um zu gewährleisten, dass neue gesetzliche und regulatorische Vorschriften in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in der Bank Anwendung finden.

Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich ständig aus- und fortzubilden. Außerdem liegt uns der rege Austausch mit unseren Mitarbeitern sehr am Herzen. Deshalb geben wir ihnen die Möglichkeit Verbesserungsvorschläge zu allen Bereichen einzureichen oder in Feedback-Gesprächen ihre Wünsche oder Anregungen offen zu legen. Uns ist sehr wichtig, dass unsere Mitarbeiter weitestgehend in die Entwicklung der Bank einbezogen werden. Unser Betriebsrat sichert die Einbindung in Entscheidungen unserer Mitarbeiter, gemäß dem gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Darüber hinaus wirken im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreter mit (Drittelbeteiligungsgesetz). Im Januar 2018 erfolgte die Wahl der drei Arbeitnehmervertreter, welche dann im Frühjahr 2018 ihre Arbeit aufgenommen haben.

In unserer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Zusätzlich sind wir ein wichtiger Ausbildungsbetrieb in unserer Region.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis ist uns sehr wichtig. Um dies zu fördern findet jährlich ein Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten statt.

Des Weiteren tauscht sich die Geschäftsleitung, der Betriebsrat und die Personalabteilung regelmäßig über die Belange unserer Mitarbeiter aus.

Führungspositionen sollen - soweit möglich - aus den eigenen Reihen nachbesetzt werden. Als interne Weiterbildung bieten wir unseren Nachwuchsfachkräften und Nachwuchsführungskräften die Teilnahme an Fördermaßnahmen an. In diesem Rahmen finden gemeinsame Gespräche mit den Vorstandsmitgliedern statt. Dadurch wollen wir auch dem Risiko des Fachkräftemangels entgegenwirken.

Controlling/Maßnahmen: Die regelmäßige Erhebung der Fluktuationsquote gibt uns Aufschluss darüber, ob unsere hier genannten Maßnahmen greifen. Die Quote liegt im Jahr 2018 bei 5,65% (2017: 4,30%). Die leichte Erhöhung der Fluktuationsquote gegenüber dem Vorjahr begründen wir zum einen mit der veränderten Situation am Arbeitsmarkt. Man kann heute von einer "Vollbeschäftigung" sprechen, womit die Möglichkeiten und die Auswahl für die Arbeitnehmer deutlich größer geworden sind. Auch der Reiz nach der Ausbildung andere Wege einzuschlagen, hat spürbar zugenommen. Zum anderen kamen im Jahr 2018 fusionsbedingte Gründe hinzu, die wir in den Folgejahren nicht mehr erwarten. Ab dem Jahr 2019 werden sog. "Austritt-Interviews" geführt, um die Gründe des jeweiligen Arbeitnehmers zu erfahren und statistisch zu erfassen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter auch bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Auch in unserer tschechischen Niederlassung gelten unsere handlungsleitenden Werte wie Solidität, Vertrauen, Nähe, Tradition, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit. Auch werden hier internationale Standards, wie z.B. MiFiD oder PSD II umgesetzt. Die Grundprinzipien der ILO (Internationale Arbeitsorganisation), d.h. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf werden ebenso eingehalten. Die Mitarbeiter in unseren tschechischen Niederlassungen sind grundsätzlich tschechische Staatsbürger, womit deutsche Standards im Ausland grundsätzlich keine Anwendung finden.

Es wurden im Hinblick auf Arbeitnehmerbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, keine wesentlichen Risiken identifiziert, da ausreichend regelnde Werke und Ordnungen innerhalb des Unternehmens Anwendung finden.

Eine Förderung (z.B. monetärer Art) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der Bank findet nicht statt.

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 Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen und fair ausgestaltet (gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit). Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher.

Vielfalt stellt für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ein Grundverständnis für Wertschätzung und der daraus abzuleitenden Werte wie Toleranz, Offenheit und Vertrauen dar. Diskriminierungen nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher

Behinderung sind unzulässig und widersprechen unserem Werteverständnis. Die Verankerung dieser Vielfalt findet sich bereits in den genossenschaftlichen Werten als auch in den Unternehmensgrundsätzen.

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familien- und Privatleben fördern, beispielsweise Vertrauensarbeitszeiten und Teilzeitarbeit. Der Fokus ist jedoch nicht nur auf Frauen gelegt, sondern auch auf Männer, die sich zunehmend in der Familie, sei es bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern engagieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung wird auf die entsprechenden Passagen des Lageberichts (Seite 8 im Lagebericht 2018) verwiesen, in denen Zielgrößen dokumentiert werden.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Zusätzlich befindet sich mit unserem Betriebsarzt ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Einsatz. Im vergangenen Jahr wurde zusätzlich mit der IfG GmbH (Institut für Gesundheit und Management) aus Sulzbach-Rosenberg ein neuer Vertrag abgeschlossen. Die IfG stellt uns im Rahmen eines Auslagerungsvertrages die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

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.

Zielsetzung unserer Personalstrategie ist es, den Mitarbeiterinsatz in seinen verschiedenen Dimensionen (Quantität, Qualität, Entwicklung usw.) optimal zu gestalten. Unsere Personalstrategie setzt die Geschäftsstrategie und weitgehend das Leitbild und die Vision in personeller Hinsicht um. Sie ist eine Funktionsstrategie und wird aus der Geschäftsstrategie und den weiteren Strategien abgeleitet. Die Personalstrategie stellt sozusagen die Leitplanken der Personalarbeit dar. Aus der Personalstrategie leiten sich dann konkrete Ziele und einzelne Personalmaßnahmen ab. Wir ziehen für unsere Personalarbeit die Gliederungssystematik des BVR heran. Auch für die „Teilstrategie Personal“ verwenden wir diese Struktur.

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung.

Wir sehen die Personalführung als einen wesentlichen Erfolgsfaktor an. Deshalb wollen wir perspektivisch die Mitarbeiterführung der Bereichs-, Regionalmarkt- und Teamleiter unterstützen. Dabei ist an eine Begleitung der Führungskräfte gedacht, um die Führungsarbeit zu unterstützen und zu verstärken. Die Planungen dafür haben bereits im Jahr 2018 begonnen und werden im aktuellen Jahr konsequent fortgesetzt.

Wir streben eine bedarfs- und aufgabenorientierte Personalentwicklung an. Wir sehen hier zwei wesentliche Ausprägungen:

Über die Ausbildung bzw. das Verbundstudium wollen wir die Basis dafür schaffen, dass wir unseren Personalbedarf im Wesentlichen aus den eigenen Reihen decken können. Verbundstudienplätze stellen wir im Bankbereich in Deutschland zur Verfügung. Ausbildungsplätze sowohl im Bankbereich in Deutschland als auch im Bereich des Warengeschäfts. In der Tschechischen Republik gibt es keine duale Ausbildung, so dass wir hier nicht darauf zurückgreifen können.

Mit einer gezielten Fortbildung wollen wir sowohl die allgemeine als auch die tätigkeitsspezifische Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter fördern. Dafür investieren wir mittels Zuschüsse in berufsbegleitende Maßnahmen ebenso wie in berufsintegrierte Schulungsmaßnahmen. Neben einer sogenannten aufstiegsbezogenen Fortbildung legen wir Wert darauf, dass das Wissen und die Fertigkeiten der Mitarbeiter aktuell sind.

Unser Ziel ist es, die guten Mitarbeiter an uns zu binden. Dazu wurde im Sozialkatalog ein Bündel an zeitgemäßen Leistungen vorgesehen. Ferner gehören dazu auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Hier wollen wir unser Augenmerk darauf legen, dass die Maßnahmen zum einen für die Gesundheitsförderung geeignet, zum anderen aber auch von den Mitarbeitern akzeptiert und angenommen werden. Nur so können die Konzepte Wirkung entfalten. Aus dem Bereich des Sozialkataloges ist im Jahr 2019 noch die Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung und der Gruppenunfallversicherung vorzunehmen. Die Maßnahmen im Gesundheitsmanagement sind für 2019/2020 vorgesehen.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen sowie aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen Risiken, die aktuell eine realistische negative Auswirkung auf die Qualifizierung haben.

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.

Es sind keine arbeitsbedingten Todesfälle zu verzeichnen.

Im Durchschnitt war ein Mitarbeiter 9,89 Tage (2017: 10,75 Tage) krank (inkl. Langzeitkranke).

Im Berichtszeitraum gab es im Bereich Ware und Bank Deutschland insgesamt sieben Arbeitsunfälle, davon waren drei Wegunfälle und vier Unfälle bei der Arbeit. Es lässt sich anhand der Unfallursachen, der Unfallzeiträume oder der daraus resultierenden Krankheitstage kein konkreter Unfallschwerpunkt feststellen. Lediglich ein Arbeitsunfall, in Form einer Rauchvergiftung, resultierte aus einer nicht der Tätigkeit entsprechenden Gefährdung. Alle anderen Verletzungen sind für das jeweilige Arbeitsgebiet charakteristisch, wie z.B. Schnittwunden.

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.

Aus dem Bereich des Sozialkataloges ist im Jahr 2019 noch die Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung und der Gruppenunfallversicherung vorzunehmen. Die Maßnahmen im Gesundheitsmanagement sind für 2019/2020 vorgesehen.

Es sind keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften vorhanden.

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.

Wir investierten im Jahr 2018 487.400 Euro in 897 Schulungstage für unsere Mitarbeiter. Pro Angestellten sind dies 1,37 Tage pro Jahr. Wir nehmen hierbei keine geschlechtsspezifische Unterscheidung vor.

Zum Vergleich die Werte aus dem Jahr 2017: 332.000 Euro, 1.224 Schulungstage, Ø 1,88 Tage pro Jahr

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).

Der Aufsichtsrat der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besteht seit 2018 aus neun Personen (acht Herren und eine Dame), davon sechs Mitglieder der Anteilseigner und drei Mitglieder als Arbeitnehmervertreter (Drittelbeteiligungsgesetz).

In unserem Haus sind 50,23% Männer und 49,77% Frauen beschäftigt. Drei Frauen sind in Führungspositionen beschäftigt. 88 Mitarbeiter sind unter 30 Jahre, 200 Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre und 186 Mitarbeiter sind über 50.

Bei der Alterszuordnung sind folgende Mitarbeiter nicht enthalten:

- Vorstände (7)
- Reinigungspersonal (21)
- Aushilfskräfte (9)
- Auszubildende (44)
- Trainees, Volontäre, Praktikanten (4)
- Mitarbeiter im Warengeschäft (96)

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.

Diskriminierungsfälle sind in unserem Haus bisher nicht bekannt. Somit waren bisher auch keine gesonderten Maßnahmen notwendig.

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 uns als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehören die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank. Dies gilt auch für unsere tschechischen Niederlassungen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz bevorzugt bei der Auftragsvergabe grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus unserer Region.

Im Warengeschäft ist geplant, dass wir mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Die ursprünglich bis Ende 2018 geplante Umsetzung der Lieferantenrichtlinie wurde aufgrund der im Jahr 2019 vorgesehenen konzeptionellen Aufstellung des Nachhaltigkeitsmanagements zunächst verschoben.

Im Rahmen der Verankerung eines Nachhaltigkeitskonzepts werden wir unter Einbindung der Unternehmensführung bis Ende 2019 eine Risikoanalyse durchführen sowie die konzeptionellen Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definieren. Daher kann sowohl über die bisher erreichten Ziele als auch über die daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen aus vorgenannten Gründen zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden.

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“.

Im Bankgeschäft ist dies aufgrund unserer regionalen Ausrichtungen nicht wesentlich. Im Warengeschäft ist geplant, mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie zu vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert.

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 Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat ausschließlich Standorte in der Stadt Weiden in der Oberpfalz sowie in den Landkreisen Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth. Daneben betreibt die Bank fünf Niederlassungen in Tschechien, die sich im grenznahen Gebiet zu Deutschland befinden. Die Geschäftstätigkeit ist auf diese Region (gemäß dem Leitsatz "In Bayern und Böhmen daheim") ausgerichtet. An allen deutschen und tschechischen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Dies wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

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.

Im Bankgeschäft ist dies aufgrund unserer regionalen Ausrichtungen nicht wesentlich. Im Warengeschäft ist geplant, mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie zu vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert.

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.

Uns sind keine negativen sozialen Wirkungen in der Lieferkette bekannt. Eine Aussage über die Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen

überprüft wurden, kann nicht getroffen werden.

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.

Wir, die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Wir bieten den Schülern Praktikumsplätze bei uns an, um den Praxisbezug für die Studiengänge zu erhöhen. Des Weiteren sind wir einer der größten Steuerzahler in der Region und Finanzanbieter für die regionale Wirtschaft, Kommunen und Privatpersonen.

Unser Ziel ist es, die regionale Wirtschaft zu stärken und unsere Unterstützung durch regelmäßige Spendenzahlung in den nächsten Jahren konstant zu halten. Unser gesellschaftliches und soziales Engagement richtet sich danach aus, ob die von uns geförderten Projekte, Vereine oder Institutionen unseren Mitgliedern und unserer Region zu Gute kommen. Die Spenden- und Sponsoringverträge unterliegen der regelmäßigen Prüfung. Wir wollen zur Steigerung der Innovation in unserer Region beitragen. Dadurch soll möglichen Risiken, wie z. B. "Landflucht", entgegengewirkt werden und der Wirtschaftsraum attraktiv für alle Anspruchsgruppen gestaltet werden.

Unsere Bank hat 2013 eine Bürgerstiftung ins Leben gerufen. Zweck der Stiftung ist die nachhaltige Förderung und Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger Zwecke i.S.d. § 52 AO zum Gemeinwohl der in der Nordoberpfalz lebenden Menschen.

Im Jahr 2018 haben wir erfolgreich ein Crowdfunding-Portal eingeführt und bereits ersten Projekten zum Erfolg verholfen. Im Jahr 2019 ist unser Ziel, diese Plattform weiter zu etablieren und in der Region bekannt zu machen. Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine werden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele mithilfe des Leitsatzes "Was einer nicht schafft, das schaffen viele" unterstützt.

Mit unseren Spenden fördern wir gemeinnützige Projekte und kulturelle Initiativen in der Region. Unser verantwortungsbewusstes Bekenntnis zur Region unterscheidet uns dabei deutlich von den Wettbewerbern. Mit diesen Spendenmaßnahmen sind wir bei unseren Kunden und Mitgliedern auf sehr positive Resonanz gestoßen. Das umfangreiche gesellschaftliche Engagement stellt für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG letztlich eine erfolgreiche Kundenbindungsmaßnahme dar.

Der Vorstand ermöglicht es unseren Mitarbeitern sich sozial zu engagieren.

Die qualitative und quantitative Einhaltung unseres Förderkonzepts wird über interne Prüfprozesse sichergestellt. Dabei achten wir auf Angemessenheit und Ausgewogenheit der Mittel. Hierbei ist auch der Vorstand eingebunden. Durch regelmäßiges Feedback unserer Anspruchsgruppen behalten wir unser Konzept unter Kontrolle und reagieren anlassbezogen. Wesentliche Risiken sind aus der Konzeption nicht erkennbar.

Wie unter Kriterium 1 berichtet, haben wir das gesellschaftliche Engagement auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Für uns stellt dies aufgrund unserer Rechtsform und unseres Förderauftrags ein Selbstverständnis dar.

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:

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
- iii. 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.

Bilanzsumme: 2.939 Mio. Euro
Eigenmittel: 296 Mio. Euro
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit: 20,9 Mio. Euro
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag: 6,9 Mio. Euro

Im Jahr 2018 haben wir in der Region 240.920 EUR Spenden und Sponsoring-Leistungen ausgeschüttet (inkl. Spendenausschüttungen aus dem Gewinnsparen). Aus unserer Bürgerstiftung haben wir im Berichtsjahr 8.250 Euro ausgeschüttet.

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.

Unser Konzept hat zum Ziel, dass wir uns politisch neutral verhalten. Als unabhängiges und politisch neutrales Kreditinstitut unterliegt die Bank keiner kommunalen oder politischen Einflussnahme. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat keine Mitgliedschaft in politischen Organisationen. Demzufolge sind Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen ausgeschlossen. Da somit ein politisches Engagement grundsätzlich ausscheidet, wurden auch keine Auswahlkriterien und Ziele festgelegt. Dies wird regelmäßig von der Unternehmensführung überwacht und überprüft.

Bezüglich der getroffenen Maßnahmen wird auf Kriterium 9 und 20 verwiesen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist festgehalten, dass auf eine möglichst große Breitenwirkung in den Bereichen Kultur, Bildung, Umwelt und Sport geachtet wird. Die Einhaltung wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt; ergänzend wird auch hier auf Kriterium 20 verwiesen.

Die Bank ist Mitglied in diversen regionalen, nichtpolitischen Vereinen. Dabei handelt es sich insbesondere um Wirtschaftsförderung, aber auch um Bildungs-, Kultur- oder Hilfsorganisationen.

Unsere Interessenwahrung übertragen wir auf unsere nachfolgend genannten Verbände:

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich unsere Bank über unseren Spitzenverband, den Bundesverband der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen sowie aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Zudem sind wir über unseren Regionalverband, dem Genossenschaftsverband Bayern e.V., insbesondere auf Landesebene vertreten. Hierzu beteiligt sich der Verband an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG umfassen unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel I-III-Richtlinien, das Kreditwesengesetz (KWG), die Liquiditätsverordnung (LiqV) und das Genossenschaftsgesetz.

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2018 eingehalten. Unser Konzept führt zum Ergebnis, dass die politische Neutralität jederzeit gewahrt ist. Daher sehen wir für unsere Bank keine wesentlichen Risiken. Ergänzend wird auf Kriterium 20 verwiesen.

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.

Es erfolgte keine Spendenvergabe.

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.

Unser Erfolg basiert auf der hohen Reputation und dem großen Vertrauen unserer Mitglieder, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG. Hierbei steht der Mensch im Mittelpunkt.

Daher ist Compliance ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Neben der Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen und Standards prägt das ehrliche, verantwortungsbewusste und integre Handeln aller Mitarbeiter unseren Marktauftritt. Dabei dienen uns die genossenschaftlichen Werte als Basis für den Umgang mit Mitgliedern und Kollegen, Geschäftspartnern und Lieferanten, Marktteilnehmern, der Öffentlichkeit und staatlichen Stellen.

Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es für uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter und Führungskräfte an rechtliche und interne Vorgaben halten, ethisch einwandfrei agieren und sich in diesem Sinne als ehrbarer Kaufmann verstehen und dementsprechend handeln.

Unsere Compliance-Grundsätze stellen unseren Mitarbeitern verbindliche Regelungen und Prozesse für korrektes Verhalten zur Verfügung, die von den gelebten Werten und der Unternehmenskultur beeinflusst werden und kontinuierlich an die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Marktanforderungen angepasst werden. So gewährleisten wir die Regelkonformität mit allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Standards durch unseren Vorstand, unsere Mitarbeiter und unsere IT-Systeme.

Die aufsichtsrechtlich bei Kreditinstituten einzurichtende MaRisk-Compliance-Funktion, WpHG-Compliance-Funktion, die Funktion des Datenschutzbeauftragten sowie des IT-Sicherheitsbeauftragten sind zusammen mit der Whistleblowing-Funktion im Bereich Compliance/Beauftragtenwesen zusammengefasst. Die zentrale Stelle zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen ist an die DZ BANK ausgelagert. Die Verbindungsstelle zur ausgelagerten zentralen Stelle ist ebenfalls im Bereich Compliance/Beauftragtenwesen angesiedelt.

Alle vorgenannten Funktionen sind als sogenannte zweite Verteidigungslinie Teil des internen Kontrollsystems der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG und berichten an den Vorstand, dem sie unmittelbar zugeordnet sind.

Durch die regelmäßige Thematisierung von Compliance, insbesondere durch den Vorstand („one from the top“) sowie den Bereich Compliance/Beauftragtenwesen, wird das eigenverantwortliche Verhalten der Mitarbeiter aufgrund ethischer Prinzipien fortlaufend gefördert und gefordert.

Darüber hinaus erfolgt durch die einzelnen Beauftragtenfunktionen im Rahmen unseres internen Kontrollsystems eine Überwachung und Ableitung von Verbesserungs- sowie Sanktionsmaßnahmen. Darüber hinaus ist in der Bank ein Beschwerdemanagement vorhanden.

Neben themenspezifischen Schulungen durchlaufen alle Mitarbeiter der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG regelmäßig verpflichtende Präsenz- oder Online-Schulungen zu den Themen Compliance, Datenschutz, Geldwäsche und Betrug sowie IT-Sicherheit und werden dadurch für diese Themen fortlaufend sensibilisiert. Zur Korruptionsprävention gibt es eine Richtlinie für den Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen sowie einen dazugehörigen Meldeprozess.

Für Mitarbeiter der Bank ist ein Hinweisgebersystem eingerichtet, für Kunden besteht die Möglichkeit das Ombudsmannverfahren der genossenschaftlichen Finanzgruppe zu nutzen.

Durch die eingeführten Maßnahmen wurde eine gewachsene Sensibilität für regelkonformes Verhalten bewirkt sowie durch die Einführung von Berichts- und Meldepflichten die Transparenz für compliance-relevante Vorgänge erhöht. Verstöße gegen das Compliance-Konzept wurden nicht festgestellt. Von der gesetzlichen Prüfung wurde das Compliance-Konzept als wirksam beurteilt.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass durch die Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten Kontrollhandlungen und nicht zuletzt der getroffenen organisatorischen Regelungen zur Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Anforderungen keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die sich aus der Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen von Produkten und Dienstleistungen ergeben und die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

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.*

Fortlaufende Kontrolle aller Standorte und Mitarbeiter.



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.

Keine Korruptionsvorfälle im Jahr 2018.

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.

Im Jahr 2018 wurden keine Bußgelder und keine monetären Strafen für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.