



Zukunft

braucht Herkunft

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017



Volksbank
Kraichgau

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	3
Nachhaltigkeitskonzept: STRATEGIE	4
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	5
3. Ziele	6
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	7
Nachhaltigkeitskonzept: PROZESSMANAGEMENT	8
5. Verantwortung	9
6. Regeln und Prozesse	9
7. Kontrolle	9
8. Anreizsysteme	10
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
10. Innovations- und Produktmanagement	12
Nachhaltigkeitsaspekte: UMWELTBELANGE	14
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	15
12. Ressourcenmanagement	15
13. Klimarelevante Emissionen	16
Nachhaltigkeitsaspekte: GESELLSCHAFT	18
14. Arbeitnehmerrechte	19
15. Chancengerechtigkeit	19
16. Qualifizierung	20
17. Menschenrechte	22
18. Gemeinwesen	23
19. Politische Einflussnahme	24
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	24



ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die wesentlichen Entwicklungen und Fortschritte der Volksbank Kraichgau im Bereich Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2017 dar. Er knüpft an den Nachhaltigkeitsbericht 2016 an und richtet sich an alle unsere Mitglieder, Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartner.

Seit 2014 informiert die Volksbank Kraichgau regelmäßig über ihre Fortschritte im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereich. Die aufgeführten Kennzahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017. Ereignisse mit besonderer Relevanz haben wir bis zum Redaktionsschluss am 15. Februar 2018 berücksichtigt.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde gemäß den Leitlinien der Entsprechenserklärung nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die Volksbank Kraichgau ist eine Genossenschaftsbank. Sie ist lokal verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und den genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit und der Förderung der Mitglieder und Kunden verpflichtet.

Die Volksbank Kraichgau ist mit zwei Hauptstellen in Wiesloch und Sinsheim, 35 Filialen und mit den Tochtergesellschaften Kraichgau Immobilien GmbH und Kraichgau Reisen GmbH im Kraichgau und Teilen der Kurpfalz vertreten.

Als Allfinanzinstitut deckt sie das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Dafür sorgt die enge Zusammenarbeit mit den leistungsfähigen Spezialinstituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe wie der Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung oder der Fondsgesellschaft Union Investment.

Informationen zum aktuellen Geschäftsergebnis sowie zur Lage des Unternehmens entnehmen Sie dem Geschäfts- und Offenlegungsbericht sowie weiteren veröffentlichten Informationen auf vbkraichgau.de/geschaeftsbericht

Nachhaltigkeitskonzept: STRATEGIE

1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Die regionale Förderung steht im Mittelpunkt des Wirkens der Volksbank Kraichgau. Sie ist als Genossenschaftsbank eine wichtige Säule des regionalen Wirtschaftskreislaufs und trägt eine verantwortliche Rolle als verlässlicher Finanzpartner – auch und gerade in Krisenzeiten - für ihre Mitglieder, Kunden und des regionalen Mittelstands. Dieser Aufgabe will die Bank durch eine verantwortliche Unternehmensführung, ein erfolgreiches Risiko- und Reputationsmanagement sowie ein funktionsfähiges und wirksames Compliance-Management-System gerecht werden. Aber auch durch das Thema Nachhaltigkeit, das von der Bank ganzheitlich betrachtet wird und alle Bereiche der Bank betrifft. Einen Orientierungsrahmen für diese nachhaltige Entwicklung bieten ihr dabei die Unternehmensleitlinien für das Bankgeschäft sowie die Nachhaltigkeitskriterien gemäß DNK. In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Volksbank Kraichgau die CSR-Handlungsfelder „Umwelt, Markt, Arbeitsplatz und Gemeinwesen“ definiert:

- Im Handlungsfeld Umwelt will die Bank durch ein konsequentes Energiemanagement ihren ökologischen Fußabdruck weiter reduzieren (Maßnahmen siehe Kriterien 11 bis 13).
- Mit ihrem Produktportfolio im Handlungsfeld Markt hat die Bank einen großen Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung. Dies zeigt sie durch das Angebot nachhaltiger Geldanlagen und der Finanzierung erneuerbarer Energien (Maßnahmen siehe Kriterium 10)
- Als Arbeitgeber bietet die Genossenschafts-

bank ihren Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen eine breite Palette an Angeboten. Fokussiert hat sie sich auf die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Aus- und Weiterbildung (Maßnahmen siehe Kriterien 14 bis 16).

- Durch ihre enge regionale Verbundenheit und der starken Kundennähe stärkt die Volksbank Kraichgau das Gemeinwesen in ihrer Region. Dies zeigt sie als Arbeitgeber, Ausbilder, Auftraggeber und Steuerzahler sowie durch Spenden und Sponsoring. Aber auch durch die Meinungsbildung in der jährlichen Vertreterversammlung gibt sie eine demokratische Teilhabemöglichkeit und fördert den gesellschaftlichen Dialog (Maßnahmen siehe Kriterien 9 und 18)

Auskunft über ihre Nachhaltigkeitsstrategie und ihr Nachhaltigkeitsprogramm sowie die Umsetzung einzelner Maßnahmen gibt die Volksbank Kraichgau auf ihrer Homepage. **Nachhaltigkeitsstrategie und -programm.**

2. WESENTLICHKEIT

Als Dienstleistungsunternehmen schätzt die Volksbank Kraichgau die Gefahr gering ein, aufgrund der eigenen Geschäftstätigkeit direkt an irreversiblen Umweltschäden beteiligt zu sein. Darüber hinaus sind der Bank ihre regionale Verwurzelung, das gesellschaftliche Engagement, der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter und deren be-

rufliche Weiterbildung, die Optimierung der Geschäftsprozesse im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung sowie die Integration von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft besonders wichtig. Dem folgend ist Nachhaltigkeit ein Teil ihrer verantwortungsvollen Unternehmensführung und ein wesentlicher Hebel, um sich zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig aufzustellen.

Herausforderungen annehmen und Zukunft gestalten:

Gleichzeitig befindet sich die gesamte Bankenbranche in einem dynamischen und herausfordernden Umfeld. Die anhaltende Niedrigzinsphase, die Komplexität der regulatorischen Anforderungen sowie die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung belasten die Branche. Deshalb hat die Volksbank Kraichgau eine neue strategische Agenda für die Zukunft entwickelt:

- Die Mitgliederbasis nachhaltig stärken.
- Das Kreditgeschäft ausbauen und das Privatkundengeschäft sowie die Position im Firmenkundengeschäft als Partner des Mittelstandes weiter stärken.
- Das Privatkundengeschäft mit dem Fokus, die Wertpapier- und Vermögensverwaltungskompetenz der Bank zu optimieren, ausbauen.
- Die Kunden auch über multikanale Zugangswege durch mediale Berater (Video-Beratung) beraten und das digitale Angebot ausbauen.
- Die Prozesse effizienter und im Kundeninteresse gestalten.
- Die Personalentwicklung auf die Zukunft ausrichten.

Klimaschutz:

Eine der wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit ist der schonende Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Die Volksbank Kraichgau sieht ihre Chancen und Möglichkeiten einer nachhaltigen Ressourcensteuerung insbesondere im Gebäudemanagement sowie im bankeigenen Fuhrpark. Daher lagen die Schwerpunkte im Berichtsjahr auf Investitionen in effiziente Gebäudetechnik, der Eigennutzung von erneuerbaren Energien und Installation der E-Ladestation.

3. ZIELE

Das Ziel der Volksbank Kraichgau ist es, sich in den Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Für die vier Handlungsfelder dienen strategische Ziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen.

Folgende Themen stehen im Fokus:

- Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie
- Reduzierung der CO₂-Emissionen über eine effiziente Gebäudetechnik und einen umweltfreundlichen Fuhrpark
- Qualitätssicherung in der Kundenberatung
- Beachtung ökologischer Aspekte in der Unternehmensbetreuung
- Steigerung des Anteils nachhaltiger Produkte in allen Geschäftsfeldern
- Intensivierung bestehender Kooperationen zu Stakeholdern

- Intensivierung der internen und externen Kommunikation

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele ist bei der Volksbank Kraichgau auf einen Zeitraum von mehreren Jahren ausgelegt. Das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank befindet sich im Aufbauprozess, deshalb sind die Ziele bewusst noch nicht qualitativ und quantitativ definiert. Über die Ausrichtung, Ziele und Maßnahmen wird der Vorstand der Volksbank Kraichgau regelmäßig informiert. Die interne Arbeitsgruppe trifft sich sechs Mal im Jahr zur Abstimmung und Weiterentwicklung konkreter Maßnahmen

4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Der überwiegende Teil der Wertschöpfung erbringt die Volksbank Kraichgau selbst und richtet ihr Beratungs- und Produktangebot an den Bedürfnissen ihrer Kunden und Mitglieder aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte in den verschiedenen Stufen ihrer Wertschöpfung in den Arbeitsprozessen berücksichtigt. Außerdem tragen die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Nachhaltigkeitsaspekte zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Entwicklung der Bank bei. Dafür finden jährlich Strategieklausuren (Vorstand / Vorstand und zweite Führungsebene) statt.

Verstärkt wird dies durch die Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, die mit ihren Unternehmen DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank, VR Leasing Gruppe, DZ PRIVATBANK und DG HYP den Global Compact

der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und sich damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt haben.

Bei der Wertschöpfung im Kerngeschäft (Finanzdienstleistungen) wird bisher dem Nachhaltigkeitsaspekt nur eine untergeordnete Bedeutung beigemessen. Eine kontinuierliche Betrachtung der sozialen und ökologischen Probleme in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette findet nicht statt. Gleichwohl ist die Volksbank Kraichgau bestrebt, neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte in ihrer Wertschöpfungskette sukzessive zu berücksichtigen.

Die Lieferkette der Volksbank Kraichgau besteht im Wesentlichen aus der Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. Im Rahmen dieser Lieferkette werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Dabei geben Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel wie Blauer Engel, FSC, Fairtrade oder Rainforest Alliance Certified u.a. Orientierung. Eine Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Lieferanten und externen Dienstleistern wurde bisher nicht kommuniziert.

Nachhaltigkeitskonzept: PROZESSMANAGEMENT

5. VERANTWORTUNG

Auf Vorstandsebene liegt die Verantwortung für alle Themen der Nachhaltigkeit beim Vorstandsmitglied Klaus Bieler.

6. REGELN UND PROZESSE

Der Vorstandsstab unterstützt den Vorstand bei der strategischen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistungen. Dazu zählen die Organisation der Sitzungen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit, die Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Einbindung der Fachbereiche, die Funktion als interner und externer Ansprechpartner sowie die regelmäßige Berichterstattung an den verantwortlichen Vorstand.

Um der Vielschichtigkeit des Nachhaltigkeitsthemas gerecht zu werden, hat der Vorstand den Arbeitskreis Nachhaltigkeit mit der Optimierung bestehender und der Umsetzung neuer Nachhaltigkeitsaktivitäten beauftragt. Der Arbeitskreis setzt sich aus Mitarbeitern aus Personalmanagement, Marketing, Vertriebsmanagement, Filialbank und Betrieb zusammen und tagt in der Regel sechs Mal im Jahr.

7. KONTROLLE

Die Volksbank Kraichgau verfügt über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (z.B. Sicherheitsbeauftragter). Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards.

In den einzelnen CSR-Handlungsfeldern der Bank werden -soweit möglich - Kennzahlen ermittelt,

die eine kontinuierliche Leistungsverbesserung sicherstellen sollen. Die Kennzahlen umfassen zum Beispiel Mitarbeiterkennzahlen wie den Anteil von Frauen und Männern, die Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern, die Fluktuations- und die Krankheitsquote, die Aus- und Weiterbildungsstunden oder den Anteil der Auszubildenden. Aber auch die Umwelteffizienz mit Kennzahlen zu Stromverbrauch, Papierverbrauch, Abfallaufkommen und Heizenergieverbrauch werden soweit möglich ausgewertet.

» Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16 (siehe G4-56) Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

2011 hat die Volksbank Kraichgau ein neues Leitbild entwickelt. Dieses vermittelt die Transparenz des Handelns der Bank, das sie als genossenschaftliche Verpflichtung sieht und ihren Mitarbeitern Orientierung gibt. Das Leitbild ergänzt die genossenschaftlichen Werte mit weiteren fünf Werten. Einer dieser Werte lautet Nachhaltigkeit. **Leitbild**

2015 wurde ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter zur Annahme von Zuwendungen und Geschenken definiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Regelungen ist die Abteilung Zentrale Stelle für Betrugsprävention, Geldwäsche und Compliance (ZSB).

8. ANREIZSYSTEME

Die Mitarbeiter der Volksbank Kraichgau können durch das Zielsystem der Bank neben dem tariflichen Grundgehalt eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung (kurz LEOV) erhalten. Dieses Zielsystem gilt sowohl für Mitarbeiter im Tarifbereich als auch im AT-/Führungskräfte-Bereich. Die Leistungen der Mitarbeiter sollen damit fair ermittelt und dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank entsprechend angemessen honoriert werden sowie die Motivation und die Eigenverantwortung bei der Erfüllung der Aufgaben stärken. In die LEOV fließt der Betriebserfolg der vergangenen drei Jahre mit ein. Der individuelle LEOV-Betrag berechnet sich aus qualitativen und quantitativen Kriterien wie zum Beispiel eine nachhaltige Beratungsqualität. Aber auch Sozial- und Leistungsverhalten sowie Führungsleistungen werden bewertet. Weitere Nachhaltigkeitsziele sind in dem bestehenden Vergütungssystem nicht integriert.

Die jeweiligen Ziele werden für jedes Kalenderjahr im Rahmen von Zielvorgabe- und Zielerreichungsgesprächen mit den Mitarbeitern und die verantwortliche Führungskraft vereinbart.

Der Vorstand wird durch den Aufsichtsrat hinsichtlich seiner festgelegten Ziele kontrolliert und beratend begleitet.

» Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a) Vergütungspolitik.

Die Volksbank Kraichgau entlohnt Vorstände und Bereichsleiter neben dem Festgehalt mit

einer variablen Vergütung. Die Bemessung der übertariflichen variablen Vergütung orientiert sich am Einsatz des Bausteins „Kundenorientierter Vergütungsvorbehalt“.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38 (siehe G4-54) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung.

Aufgrund wettbewerblicher und Vertrauensgründen macht die Volksbank Kraichgau zu diesem Indikator keine öffentlichen Angaben.

9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Stakeholder wurden im Rahmen des Programms „CSR-Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ identifiziert. Zudem ergibt sich die Identifizierung aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verwurzelung mit der Region. Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Volksbank Kraichgau sind ihre Mitglieder und Kunden, Mitarbeiter, politische Entscheidungsträger, regionale gesellschaftliche Gruppen sowie der regionale Mittelstand.

Ein offener Dialog mit den Anspruchsgruppen ist Bestandteil der täglichen Geschäftstätigkeit, zum Beispiel bei Kundengesprächen und im Austausch mit Kooperationspartnern bei denen Kundenbedürfnisse und Erwartungen an die Bank deutlich werden. Außerdem erfolgt der Dialog und die Einbeziehung der verschiedenen Stakeholder zielgruppenspezifisch über diverse Kanäle: Die Mitglieder mit ihren Vertretern werden jährlich

über die Vertreterversammlung einbezogen. Zusätzlich wird der Dialog mit den Mitgliedern und Kunden über diverse Kanäle wie die Unternehmenshomepage, das Kunden- und Mitglieder magazin sowie zahlreiche Veranstaltungen gepflegt. Als Genossenschaftsbank beteiligt sich die Bank zudem an ausgewählten regionalen Veranstaltungen wie beispielsweise Unternehmerstammtische oder steht mit ihren Bildungspartnerschaften im Dialog mit Schulen.

2018 plant die Bank eine schriftliche Privatkundenbefragung, um wesentliche Aspekte der Kundenzufriedenheit bzw. –loyalität systematisch messen und erfassen zu können. Die Befragung soll Themen zur Nachhaltigkeitsstrategie der Bank beinhalten und dient zur Überprüfung der strategischen und operativen Ausrichtung.

Für ihre Mitarbeiter veranstaltet die Volksbank Kraichgau regelmäßig ihre sogenannten Frühjahrs-, Herbst- und Führungskräfte dialoge, um über die Unternehmenslage und strategische Ausrichtung zu informieren. Weiterer Austausch erfolgt über interne Medien und Meetings. Zusätzlich bildet das Mitarbeitergespräch (turnusgemäß alle 2 Jahre) die Basis für eine qualifizierte, ganzheitliche Personalentwicklung und ist Bestandteil des systematischen Personalentwicklungskonzeptes. Außerdem werden Mitarbeiterbefragungen in anonymer Form durchgeführt.

» Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44 (siehe G4-27) Schlüsselthemen und Anliegen.

Herausforderungen

- Die anhaltende Niedrigzinsphase wird auch in den nächsten Jahren die Realität der Bank prägen.

Antworten

- Der strategische Dialog „die genossenschaftliche Beratung“ orientiert sich an den Zielen und Wünschen der Volksbank-Kunden.
- Die bisherige Anlagestrategie ist zu überdenken, so sind die Begriffe „Sicherheit“ und „ohne Risiko“ bei anstehenden Anlageentscheidungen neu zu definieren.
- Niedrige Zinsen begünstigen die Investitionen von Privat- und Firmenkunden. Die Bank ist der Partner vor Ort mit der entsprechenden Kompetenz.

Herausforderungen:

- Die Digitalisierung schreitet mit zunehmender Intensität voran und beeinflusst das Kundenverhalten stark.
- Die Kundenfrequenzen in den Filialen der Bank sind stark rückläufig, zudem nimmt die Nutzung des Online-Bankings zu. Die persönliche Beratung wird weiter nachgefragt.

Antworten:

- Konsequente Ausrichtung des Vertriebs am veränderten Kundenverhalten.
- Leistungen werden sowohl im stationären Vertrieb als auch digital angeboten.
- Das Kunden-Service-Center der Zukunft wird an Bedeutung gewinnen.
- Die Video-Beratung wird Teil des Angebots der Volksbank. Dies erfordert einen Ausbau des gesamten digitalen Angebotes.
- Der Kunde entscheidet, wie er zukünftig seine Bank erreichen will, daher muss mittelfristige

über eine Neuentwicklung der Filialformate nachgedacht werden.

- Die qualifizierte Beratung findet zukünftig an zentralen Standorten mit persönlichem Beratungstermin, einem ansprechenden Ambiente, dem persönlichen Berater und Spezialisten statt.

Herausforderung

- Komplexität und Zunahme der regulatorischen Anforderungen belasten die Bankenbranche.

Antworten

- Die Bank verfügt über eine starke Eigenkapitalausstattung sowie über ein solides, robustes Geschäftsmodell, das ihr Vorteile im Wettbewerb bringt.
- Intelligentes Kostenmanagement sowie optimale Prozesssteuerung – auch aus Kundensicht.

10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Um den wandelnden Bedürfnissen der Kunden zu entsprechen und die gesellschaftlichen Herausforderungen erfüllen zu können, arbeitet die Volksbank Kraichgau an der zielgruppenorientierten Optimierung ihrer Beratungsleistungen und Produkte. Dabei ist für sie die Umsetzung technologischer Innovationen ein ausschlaggebender Faktor für eine nachhaltige Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Nachhaltige Geldanlagen:

2017 erweiterte die Bank ihr Produktportfolio um

den Volksbank Kraichgau Fonds-Nachhaltigkeit. Bei der Fonds-Anlagestrategie werden neben Rentabilität, Liquidität und Risiko auch ethische, soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt und geprüft. Zur Überprüfung der Nachhaltigkeit wird ein zweistufiger Auswahlprozess, mit Unterstützung von Union Investment, genutzt. Dieser beinhaltet einen Nachhaltigkeitsfilter mit Ausschlusskriterien sowie eine Nachhaltigkeitsbewertung nach ESG-Kriterien. Die Bank fördert mit 25 % p.a. ihrer Verwaltungsvergütung das regionale Bildungsprojekt „REdUSE-nachhaltige Schulen“.

Finanzierung von Projekten:

Die Volksbank Kraichgau leistet einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz durch die Unterstützung von Bürgerenergiegenossenschaften wie der Bürgerenergiegenossenschaft Adersbach-Sinsheim-Kraichgau sowie bei Projektbegleitungen ihrer Kunden im Bereich der erneuerbaren Energien.

Digitalisierung:

Die Volksbank Kraichgau möchte die Chancen der Digitalisierung nutzen und hat die im Projekt Omnikanal-Vertrieb vorangetriebenen Themenfelder in der Bank dauerhaft integriert. Dazu wurde die Abteilung „Digital Office“ neu geschaffen. Zu ihren Aufgaben gehört die Neuausrichtung der digitalen Vertriebswege sowie die Verzahnung dieser mit den stationären Vertriebswegen. Außerdem hat die Bank im Berichtsjahr die Nutzung des elektronischen Postfachs im Online-Banking forciert. So werden zum Beispiel Kontoauszüge, Wertpapierabrechnungen und Depotauszüge der Bank sowie der Verbundpartner digital bereitgestellt. Zudem wird die Korrespondenz

auf Wunsch des Kunden durch E-Mail ersetzt. Intern strebt die Bank papierlose Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen an und setzt verstärkt auf Online-Meetings. Damit steigert sie den Nutzungskomfort ihrer Kunden und Mitarbeiter und spart große Mengen an Papier und Fahrtwege ein.

Innovationsmanagement:

Mit der neuen Abteilung „Digital Office“ baut die Volksbank Kraichgau auch ein Innovationsmanagement zur inhaltlichen und technischen Prüfung von neuen vertrieblichen Lösungen auf. Um das Innovationspotenzial zu vergrößern strebt sie dabei einen offenen Innovationsprozess an. An dieser Community sollen Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner teilnehmen.

Vorschlagswesen:

Das Innovationsmanagement wird ergänzt durch das Vorschlagswesen der Bank. Über eine interne Plattform können Mitarbeiter ihre Ideen und Vorschläge zur Verbesserung bestimmter Arbeitsprozesse und Sachverhalte im täglichen Arbeitsablauf einbringen. Im Jahr 2017 haben die Mitarbeiter insgesamt 130 Ideen eingereicht. Die positiv bewerteten Ideen wurden mit Geldprämien in einer Gesamthöhe von 4.950 Euro ausgezeichnet.

» **Leistungsindikatoren zu Kriterium 10**

Leistungsindikator G4-FS11

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

Da die Volksbank Kraichgau keinen Eigenhandel betreibt, gibt es keine Richtlinien, welche eine

Positiv- bzw. Negativprüfung von Finanzanlagen anhand von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) beschreiben. Bei den Eigenanlagen der Volksbank Kraichgau besteht der hauptsächliche Fokus auf einer hohen Marktliquidität. Wir investieren deshalb größtenteils in Anleihen von Zentralstaaten (zum Beispiel Bundesanleihen) und Regionalstaaten (zum Beispiel Deutsche Bundesländer), Agencies (zum Beispiel KfW, Investitionsbanken etc.) sowie in Pfandbriefe. Die Auswahl von Eigenanlagen wird anhand unterschiedlichster Gesichtspunkten, die unter anderem auch die Nachhaltigkeit umfassen, getroffen. Diese werden jedoch nicht ausschließlich oder explizit als Kriterium geprüft. Die Volksbank Kraichgau bietet ihren Kunden verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem gezielten Nachhaltigkeitsfokus an. Diese werden über eine positive Auswahlprüfung anhand von ESG-Kriterien bestimmt. Dieses Angebot umfasst neben Lösungen von Verbundpartnern auch ein eigenes Produkt, in welches die Bank ebenfalls investiert ist. Der Anteil dieser Anlage an den Gesamtinvestitionen betrug im Berichtsjahr 1,13%. Dabei handelt es sich um den Teil der Eigenanlagen mit einer ausschließlichen Überprüfung ESG-relevanter Kriterien.

Nachhaltigkeitsaspekte Umweltbelange

11. INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Bei der Volksbank Kraichgau werden natürliche Ressourcen im Vergleich zur Produktionsindustrie in geringem Umfang in Anspruch genommen. Dennoch sind Umwelt- und Klimaschutz sowie der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen für die Bank wichtige Unternehmensziele. Einflussmöglichkeiten hierzu sind im Gebäudemanagement, in der Förderung von umweltfreundlicher Mobilität, im Mitarbeiterverhalten und im Einkauf.

Der Papierverbrauch stellt für die Bank, trotz der Digitalisierung vieler Prozesse, einen entscheidenden Umweltfaktor dar. Beim Einkauf von Kopierpapier wird deshalb auf nachhaltige Forstwirtschaft und FSC-Zertifizierung geachtet. Für Printmedien wie Produktflyer, Geschäftsbericht oder Kundenmagazin wird Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel verwendet.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude ist ein weiterer bedeutender Faktor. Verstärkt im Fokus der Volksbank Kraichgau stehen folglich die Energieeffizienz der Bankgebäude sowie die Überprüfung bestehender Systeme und Verträge hinsichtlich der CO₂-Emissionen.

Um die wesentlichen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten erfolgt eine Datenerhebung in den Bereichen Ressourcenverbrauch (Papier, Wasser und Abfall), Energieverbrauch (Strom und Wärme) sowie im Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel). Die verantwortliche Führungskraft berichtet dem zuständigen Vorstand regelmäßig über aktuelle Maßnahmen und Auswirkungen.

Insgesamt schätzt die Volksbank Kraichgau die Gefahr gering ein, aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit direkt an Umweltschäden beteiligt zu sein. Folglich sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Bank auf die Umwelt als nicht wesentlich zu sehen.

12. RESSOURCENMANAGEMENT

Ziel der Volksbank Kraichgau ist es, ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Die Volksbank Kraichgau arbeitet kontinuierlich und konsequent an der Optimierung des Ressourcenverbrauchs und der Reduzierung der CO₂-Emissionen. So stammen seit 2016 95 % des verbrauchten Stroms aus erneuerbaren Energien. Weitere umgesetzte Maßnahmen sind die Nutzung von Fernwärme an den Standorten Sinsheim und Bad Rappenau sowie der sukzessive Einsatz von Ökogas, um Klimaneutralität im Gasverbrauch zu erreichen. 2017 erfolgte die Installation einer Photovoltaikanlage am Standort Wiesloch. Der aus Sonnenlicht gewonnene Strom wird von der Bank zu 95 Prozent selbst genutzt. Damit kann nach Angaben des Herstellers pro Jahr bis zu 94.000 Kilowattstunden Solarstrom erzeugt werden. Die Bank reduziert damit ihre CO₂-Emissionen jährlich um 52,5 Tonnen.

Zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität werden die Firmenwagen der Volksbank Kraichgau sukzessive auf verbrauchsgünstigere Modelle umgestellt. Diese müssen mindestens die Energieeffizienzklasse B ausweisen. Außerdem können Mitarbeiter ein Elektrofahrzeug als Poolfahrzeug für Dienstfahrten und die App-basierte Mitfahrzentrale „TwoGo by SAP“ nutzen.

» **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12**

Leistungsindikator GRI SRS-301-1 (siehe G4-EN1): Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Drucker- und Kopierpapier stellen unter den Verbrauchsmaterialien der Volksbank Kraichgau den vergleichsweise größten Anteil. Dafür werden generell nur Papiere mit dem FSC Zertifikat eingesetzt. Bereits seit einigen Jahren verwendet die Bank für Produktflyer und Broschüren Recyclingpapier.

- Papierverbrauch 2017: 30,58 t, davon 3,9 t Recyclingpapier

Leistungsindikator GRI SRS-302-1 (siehe G4-EN3) Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

- Stromverbrauch in kWh: 1.828.344
- Wärmeverbrauch in kWh: 2.833.500
- Kraftstoffverbrauch in kWh: 411.590

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 (siehe G4-EN6) Verringerung des Energieverbrauchs.

Die Produkte der Volksbank Kraichgau haben keine direkten Auswirkungen auf den Energieverbrauch. Jedoch begleitet die Bank ihre Kunden bei Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien. 2017 hat sie 90 Förderkredite mit einem Volumen von 7,36 Mio. Euro an ihre Privatkunden zum Bauen und Sanieren und damit zur Verbesserung der Energieeffizienz vermittelt. An Unternehmen gingen 42 Mio. Euro öffentliche Fördermittel aus Energieeffizienz- und Innovationsprogrammen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-1 (siehe G4-EN8) Wasserentnahme nach Quelle.

- Gesamtvolumen der Wasserentnahmen: 3.609 m³

Leistungsindikator GRI SRS-306-2 (siehe G4-EN23) Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.

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

- Aktenvernichtung: 6,7 t
- Papier und Kartonagen: 347 m³

13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung von Treibhausgasemissionen, von Energie- und Wasserbedarf sowie allgemein schonender Umgang mit Ressourcen.

Umgesetzte und geplante Maßnahmen sind in Kriterium 12 beschrieben.

» **Leistungsindikatoren zu Kriterium 13**

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15) Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2 (siehe G4-EN16) Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-3 (siehe G4-EN17)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).*

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

*Leistungsindikator GRI SRS-305-5 (siehe G4-EN19)
Senkung der THG-Emissionen.*

Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen unterstützt die Bank im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit.

Nachhaltigkeitsaspekte: GESELLSCHAFT

14. ARBEITNEHMERRECHTE

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die Volksbank Kraichgau attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Als regional ausgerichtetes Unternehmen unterhält die Bank ausschließlich Filialen in Nordbaden.

Die Beteiligung der Mitarbeiter und deren Rechte sind darüber hinaus fest in der Unternehmenskultur der Volksbank Kraichgau verankert. Ziel ist, durch eine „Richtlinie für betriebliche Ordnung“ gegenseitige Rechte und Pflichten der Bank und ihrer Mitarbeiter zu konkretisieren sowie Verhaltensgrundsätze zu verankern. Darüber hinaus stellt die Bank durch ihre Führungsleitlinien – die für alle Hierarchieebenen gelten sind - sicher, dass die Rolle und das Verhalten der Unternehmensführung und Führungskräfte klar definiert ist.

Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht. Im betrieblichen Vorschlagswesen können die Mitarbeiter u.a. Verbesserungsvorschläge zum Nachhaltigkeitsmanagement einreichen und sich aktiv beteiligen. Außerdem sind die Mitarbeiter in vielfältigen Arbeitskreisen und Projekten eingebunden, um so an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank verantwortlich mitzuwirken.

15. CHANCENGERECHTIGKEIT

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Eine Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Lebenseinstellung wird bei der Volksbank Kraichgau nicht geduldet. Dies bezieht sich ebenso auf die Weiterbildungs- und Entwicklungschancen. Um dieser Haltung Ausdruck zu geben, liegt ein Entwurf einer „Richtlinie für betriebliche Ordnung“ seitens der Volksbank Kraichgau vor, die nun in Abstimmung mit dem Betriebsrat eingeführt werden soll. Somit wird u.a. zum Themenkomplex Diskriminierung/Chancengleichheit ein weiterer Schritt getan. Der Verstoß gegen diese Richtlinie kann zu disziplinarischen Konsequenzen führen. Die betroffenen Mitarbeiter können sich an die Beschwerdestelle im Bereich Personalmanagement wenden, die Beschwerden entgegennimmt und prüft. Darüber hinaus gibt es seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) klare Richtlinien und einen AGG-Beauftragten, der sich bei Auffälligkeiten einschaltet.

Im Jahr 2014 wurde die Volksbank Kraichgau erstmals mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie für ihre strategisch angelegte, familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Die innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren

umgesetzten Maßnahmen führten im Jahr 2017 zur erfolgreichen Rezertifizierung. Mit den aktuellen und zukünftigen Maßnahmen möchte die Bank ihre Mitarbeiter weiterhin bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Mit einer hohen Quote von Teilzeitarbeitsverhältnissen, der eingeführten Vertrauensarbeitszeit bzw. der betrieblichen Gleitzeitreglung fördert die Bank ihre Mitarbeiter im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch ein ganzheitlicher Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil der Personalpolitik (siehe Kriterium 16).

16. QUALIFIZIERUNG

Aus- und Weiterbildung:

Durch den demografischen Wandel kommt es auch bei der Volksbank Kraichgau zu einer Verlagerung der Altersstruktur. Das Durchschnittsalter der Belegschaft lag Ende des Jahres 2017 bei 43,9 Jahren. Das Ziel der Bank ist es, einen ausgewogenen Generationen-Mix zu erreichen. Dazu zählt, dass die Nachwuchskräfte idealerweise weitgehend selbst ausgebildet und anschließend in einem festen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Mit diesem generationenübergreifenden Dialog soll das große Fach- und Erfahrungswissen in der Bank erhalten bleiben und konfliktarm auf die nachfolgenden Generationen systematisch übertragen werden. Aber auch der Aspekt des lebenslangen Lernens wird neben fachlichen Schulungen mit speziellen Angeboten für die Mitarbeiter, wie z.B. Seminare und Workshops zu Themen wie Online Banking oder Officeanwendungen umfasst, gefördert.

Nachwuchskräfteförderung:

Zu den Herausforderungen für Banken zählt u.a. der zunehmende Fach- und Führungskräfte-mangel. Das spürt auch die Volksbank Kraichgau. Deshalb ist es für die Bank selbstverständlich gerade ihren Nachwuchskräften gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven zu bieten. Dies zeigt sie mit speziellen Personalentwicklungsprogrammen wie

- TAFF (Talente Fordern und Fördern). Die Bank verfolgt mit diesem Programm das Ziel, Mitarbeiter mit besonderem Potenzial, also angehende Fach- und Führungskräfte, rechtzeitig zu erkennen und zu fördern. Die Dauer des Programms beträgt derzeit 24 Monate und beinhaltet u.a. Hospitationen, Integration in Sonderaufgaben wie die Mitarbeit bei strategischen Themen oder auch die Einführung in Mitarbeiterführung.
- Traineeprogramme mit unterschiedlichen Schwerpunkten wie Geschäftskunden-, Wertpapier- oder Privatkundenberatung. Die Gesamtdauer der Trainee-Programme ist auf max. 18 Monate ausgerichtet.
- Juniorkundenberaterqualifizierung mit einer intensiven Begleitung in fachlicher, methodischer und persönlicher Weiterentwicklung über eine Dauer von 18 Monaten.

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Die originäre Verantwortung und Sorge für die Gesundheit liegt zunächst bei jedem einzelnen Mitarbeiter. Die Bank bietet aber seit Jahren gesundheitsfördernde Maßnahmen an und setzt Impulse für die Übernahme von Verantwortung. Die

Schwerpunkte richten sich dabei nach den Handlungsfeldern aus der Mitarbeitergesundheitsbefragung 2016: Bewegung, Stress und Belastung/schlechter Schlaf, Ernährung

Bezugnehmend auf diese Handlungsfelder wurde beispielsweise eine softwarebasierte Bewegungsanimation am Arbeitsplatz angeschafft oder in einer Vielzahl von Filialen Wasserspender aufgestellt. Darüber hinaus finden derzeit Workshops zum Thema „gesunder Schlaf/Schlafqualität“ statt. Hinzu kommen die betriebsärztliche Betreuung, ergonomische Arbeitsplätze und ein unabhängiges psychosoziales Betreuungsangebot für Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen.

Beruf und Pflege:

Neben der betrieblichen Gesundheitsförderung, die fester Bestandteil der Personalpolitik ist, werden Angebote zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen immer wichtiger, da immer mehr Mitarbeiter zusätzlich zum Beruf pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen. Deshalb unterstützt die Volksbank Kraichgau ihre Mitarbeiter zum Beispiel mit einem Pflegeleitfaden, der einen Überblick über erste Schritte, Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt, eine Datenbank für einen Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitern sowie mit der so genannten Familienpflegezeit. Darüber hinaus hat sie zwei Pflegelotsen ausgebildet, die die Mitarbeiter mit Rat und Tat zum Thema „Pflegefall“ unterstützen.

In die Aus- und Weiterbildung investiert die Bank jährlich über 300 T€. Die lange Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 20,12 Jahren sowie die Fluktuationsquote von 3,0 % unterstreichen das

verantwortliche Handeln der Bank als Arbeitgeber.

» **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16**

Leistungsindikator GRI SRS-403-2 (siehe G4-LA6) Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle.

- Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle): 17
- Gesundheitsquote: 93,98 %
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle
- Krankheitstage: 7,7 Tage

Leistungsindikator GRI SRS-403-4 (siehe G4-LA8) Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

keine

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9) Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem.

Die Anzahl der Seminartage lag bei der Volksbank Kraichgau in 2017 im Durchschnitt bei 3,0 Tagen pro Mitarbeiter.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1 (siehe G4-LA12) Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.

- Anteil Frauen im Aufsichtsrat: 16,66 %
- Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft: 57,4 %
- Anteil Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstandes: 6,7 %
- Anteil Frauen in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstandes: 12,2 %
- Schwerbehindertenquote: 6,8 %
- Teilzeitquote: 37,0 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1 (siehe G4-HR3) Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Es wurden keine Fälle bekannt.

Dennoch ist es das Ziel der Volksbank Kraichgau in einer Betriebsvereinbarung die Verhaltensgrundsätze zu regeln und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander sicherzustellen.

17. MENSCHENRECHTE

Für die Volksbank Kraichgau gehört die Achtung der Menschenrechte und Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Die nach dem CSR-Richtlinie und -Umsetzungsgesetz zu berichtenden Aspekte im Bereich Menschenrechte sind für die Geschäftstätigkeit der regional verwurzelten Genossenschaftsbank nicht wesentlich, da Geschäfte nicht in Ländern und Regionen getätigt werden, in denen nennenswerte Risiken für die Verletzung der Menschenrechte bestehen. Gleichwohl der Menschenrechtsaspekt der Gleichbehandlung für die Bank relevant ist und mit entsprechenden Maßnahmen im Bereich Personalmanagement verankert ist (siehe Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte).

Der weit überwiegende Teil der Dienstleister und Lieferanten wählt die Bank regional aus und sieht deshalb die Dokumentation von Nachhaltigkeitsstandards in ihrer Lieferkette bisher als nicht wesentlich an.

» Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3 (siehe G4-HR1) Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -ver-

träge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden. Ist für die Volksbank Kraichgau aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1 (siehe G4-HR9) Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Die Geschäftstätigkeit ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1 (siehe G4-HR10) Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Ist für die Bank, als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank, nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2 (siehe G4-HR11) Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

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

18. GEMEINWESEN

Die Volksbank Kraichgau übernimmt über das Bankgeschäft hinaus aktiv Verantwortung und wirkt mannigfaltig und innovativ in ihr Geschäftsgebiet und in die Metropolregion Rhein-Neckar hinein. Dazu kommt die Bank ihrer Rolle als Arbeitgeber, Steuerzahler und Ausbilder vor Ort verlässlich und in besonderem Maße nach.

Spenden & Sponsoring

Wegen ihrer genossenschaftlichen Tradition und engen regionalen Verwurzelung fühlt sich die Volksbank Kraichgau verpflichtet, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. So konzentrieren sich ihre Aktivitäten seit ihrer Gründung überwiegend auf das Geschäftsgebiet und die Metropolregion Rhein-Neckar mit dem Ziel, ihren wirtschaftlichen Erfolg mit den Menschen in der Region zu teilen und die Lebensqualität zu verbessern. Inhaltlich wurden dafür die Bereiche Sport, Kinder & Bildung sowie Kultur & Soziales definiert. Ausgeschlossen sind Spenden an Einzelpersonen, für missionarische Zwecke, an Parteien, Wählervereinigungen, sektenähnliche und verfassungsfeindliche Einrichtungen.

Das gesellschaftliche Engagement in Zahlen: 2017 spendete die Volksbank Kraichgau rund 395.000 Euro für gemeinnützige Zwecke – 22 Prozent mehr als im Vorjahr. Aufteilung der Spenden nach Bereichen:

■ Sport:	66.000 Euro
■ Kinder & Bildung:	157.000 Euro
■ Kultur & Soziales:	172.000 Euro

Hinzu kommen geldwerte Zuwendungen – wie kostenlose Sachleistungen – in Höhe von 45.000 Euro.

Weiter ausgebaut hat die Volksbank Kraichgau ihr Engagement in Schulen und startete 2017 das Bildungsprojekt „Nachhaltigkeit an Schulen“. Projektziel ist Jugendlichen die Auswirkungen des Ressourcenverbrauchs auf die Gesellschaft und Umwelt zu vermitteln. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der finanziellen Unterstützung der regionalen Sozialstationen sowie der DRK-Ortsvereinen bei der flächendeckenden Aufstellung der sogenannten Automatisierten Externen Defibrillatoren (AED).

Die Volksbank macht ihre Unternehmensbelange auf interner, kommunaler und gesellschaftlicher Ebene verständlich. Dazu pflegt die Bank den Dialog mit ihren Stakeholdern und vertritt ihre Interessen in einem offenen und fairen Dialog. So kann sie auf die Anliegen ihrer Mitarbeiter und die Entwicklung regionaler Gemeinschaften nachhaltig eingehen. Zudem analysiert die Bank ihre sozialen Belange dezentral über verschiedene Instrumente und Bereiche wie zum Beispiel Beschwerdemanagement, Marktpotenzialanalyse, Hinweisgebersystem, Mitarbeiter- und Kundenbefragungen oder Audit Beruf und Familie. Weitere Risiken zu Sozialbelange wurden bisher nicht als wesentlich definiert (siehe dazu auch Kriterium 4 Tiefe der Wertschöpfungskette). Die Interne Revision prüft die Rechtmäßigkeit und Einhaltung der notwendigen Betriebsabläufe und unterliegt der Berichtspflicht des Gesamtvorstands und des Aufsichtsrates.

Volksbank Kraichgau Stiftung

Die Volksbank Kraichgau Stiftung unterstützt Projekte mit regionalem Bezug und ergänzt das gesellschaftliche Engagement der Bank. Die Volksbank Kraichgau spendet jährlich für die laufende Stiftungsarbeit. **Volksbank Kraichgau Stiftung**

» **Leistungsindikatoren zu Kriterium 18**

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1 (siehe G4-EC1)
Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.*

Die Volksbank Kraichgau eG weist für das Geschäftsjahr 2017 einen Jahresüberschuss von 20,6 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 7,9 % auf 4,1 Mrd. Euro. Ihre rund 53.000 Mitglieder erhielten eine Ausschüttung von 5 Prozent auf die gewinnberechtigten Geschäftsguthaben. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 1,2 Mio. Euro. Der Personalaufwand betrug 2017 36,6 Mio. Euro. Das Spendenaufkommen lag bei 395.000 Euro. (Vorläufige Zahlen des Geschäftsjahres 2017 | Stand: Februar 2018)

19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die für Banken relevanten Gesetze sind u.a. Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG) sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird durch regelmäßige Kontroll- und Überwachungshandlungen der Abteilung Zentrale Stelle für Betrugsprävention und der Internen Revision sichergestellt.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Volksbank Kraichgau über ihren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die Genossenschaftsbank ist zudem über ihren Regionalverband BWGV insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

» **Leistungsindikatoren zu Kriterium 19**

Leistungsindikator GRI SRS-415-1 (siehe G4-S06) Parteispenden.

Die Wahrung der politischen Unabhängigkeit ist der Volksbank Kraichgau ein großes Anliegen. Daher unterstützt sie keine politischen Parteien oder politische Organisationen.

20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Das Thema „Compliance“ ist für die Volksbank Kraichgau eG seit vielen Jahren eine Selbstverständlichkeit - auch weil in den vergangenen Jahren die regulatorischen Anforderungen an Banken enorm verschärft wurden.

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen, regulatorischen Anforderungen und Vorschriften, freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie interne Richtlinien.

2012 hat die Volksbank Kraichgau eG deshalb die Abteilung Zentrale Stelle für Betrugsprävention, Geldwäsche und Compliance (ZSB) strategisch und strukturell neu aufgebaut. Die Abteilung ZSB ist dabei eine selbständige Organisationseinheit und direkt dem zuständigen Vorstandsmitglied unterstellt.

ZSB verantwortet folgende Funktionen:

- Geldwäschebeauftragter
- Zentrale Stelle im Sinne des § 25h KWG
- Compliance-Beauftragter (WpHG/MaComp)
- Compliance-Funktion (MaRisk)
- Ansprechpartner Hinweisgebersystem (§ 25a KWG)
- Interne Beratungsstelle für Führungskräfte und Mitarbeiter in Bezug auf die Umsetzung und Kontrolle der gesetzlichen Anforderungen

Darüber hinaus ist es der Volksbank Kraichgau eG wichtig, dass sich alle Mitarbeiter ihrer Verantwortung und ihrer Handlungsspielräume bewusst sind. Dies stärkt sie durch Webinare zu Themen wie Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Datenschutz, Mitarbeitergeschäfte, IT-Sicherheit, allgemeine Sicherheit (z.B. UVV-Kasse) oder Insider-Vergehen und Marktmanipulation. Die Webinare sind regelmäßig und für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Aber auch durch Vereinbarungen wie zum Beispiel die Betriebsvereinbarung zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen, Geschenken und Einladungen jeglicher Art sollen die Mitarbeiter durch klare Regelungen vor Korruption geschützt werden. Die genannte Betriebsvereinbarung, die seit 2015 gilt, soll die Mitarbeiter der Volksbank Kraichgau eG für potenzielle Interessenkonflikte sensibilisieren und ihnen Wege zur Vermeidung und Lösung von Interessenkonflikten aufzeigen.

Neben den Funktionen für die ZSB verantwortlich ist wurden auch noch für die Themenfelder Datenschutz, Sicherheit und IT-Sicherheit entsprechende Beauftragte benannt.

» Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1 (siehe G4-SO3) Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

Die Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt durch die Interne Revision und durch die Abteilung ZSB. Erhebliche Risiken wurden bei den Kontrollhandlungen nicht festgestellt. Anzahl korruptionsgeprüfter Einheiten: 11 Stück / 30 %

Leistungsindikator GRI SRS-205-3 (siehe G4-SO5) Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1 (siehe G4-SO8) Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Es wurden gegen die Bank keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Volksbank Kraichgau eG
Hauptstraße 139, 69168 Wiesloch
Hauptstraße 115, 74889 Sinsheim

Ansprechpartnerin

Silvia Singler
Telefon 07261 699-2353
silvia.singler@vbkraichgau.de

Wir legen Wert auf geschlechtliche Gleichberechtigung. Aufgrund der Lesbarkeit der Texte wird in diesem Bericht gelegentlich nur die männliche oder die weibliche Form gewählt. Dies impliziert keine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Wenn also z. B. von Kunden und Mitarbeitern die Rede ist, sind natürlich jeweils auch die Kundinnen und Mitarbeiterinnen eingeschlossen.

Den Nachhaltigkeitsbericht gibt es ausschließlich in digitaler Form.



**Volksbank
Kraichgau**