



**VR Bank
Nord eG**

Gesonderte nicht finanzielle Berichterstattung (2019) der VR Bank Nord eG

Inhalt

1. Berichtseigenschaften und Geschäftsmodell.....	2
2. Umweltbelange	3
3. Arbeitnehmerbelange	5
4. Sozialbelange.....	8
5. Achtung der Menschenrechte.....	9
6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung.....	10

1. Berichtseigenschaften und Geschäftsmodell

Berichtseigenschaften

Die Bank ist gemäß ihrer Merkmale hinsichtlich § 289b Abs. 1 HGB erstmalig verpflichtet ihren Lagebericht für 2019 um eine nichtfinanzielle Erklärung zu erweitern. Sie befreit sich von dieser Verpflichtung durch diese gesonderte nicht finanzielle Berichterstattung, welche die inhaltlichen und gesetzlichen Vorgaben des § 289c HGB erfüllt. Der Verpflichtung zur Veröffentlichung wird durch die Offenlegung auf der bankeigenen Homepage nachgekommen.

Die Bank verzichtet mit der Beschränkung auf die im HGB geforderten Inhalte auf die Verwendung eines Rahmenwerks. Dies hat verschiedene Gründe. Die nicht finanzielle Berichterstattung findet erstmalig statt und bedeutet somit einen höheren zusätzlichen Aufwand. Gleichzeitig bestehen durch die aktuelle Pandemiekrise Einschränkungen hinsichtlich der Kapazitäten und es müssen somit Prioritäten gesetzt werden. Darüber hinaus sieht die Bank in den HGB-Aspekten bereits viele für die Genossenschaft wesentlichen Themen abgedeckt. Diese dort benannten fünf Themenfelder werden in den folgenden Abschnitten gemäß Inhaltsverzeichnis behandelt. Eine externe Prüfung wurde nicht beauftragt.

Geschäftsmodell

Die Bank ist eine eingetragene Genossenschaft, deren Geschäftsgebiet sich im Norden Deutschlands über Flensburg, Niebüll, Schleswig und die umliegende Region erstreckt. Dies ist das Ergebnis der 2018 durchgeführten Fusion. Als Genossenschaftsbank ist sie genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Fairness und insbesondere ihren Mitgliedern und Kunden verpflichtet. Damit einher geht ein besonderes Interesse an der Stärkung der regionalen Wirtschaft. Damit ist das Geschäftsmodell grundsätzlich bereits von Nachhaltigkeit geprägt. Die Bank bietet zusammen mit ihren genossenschaftlichen Verbundpartnern wie z.B. der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der R+V Versicherung oder der Fondsgesellschaft Union Investment das gesamte Spektrum an Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden an. Auf die Angaben zum Geschäftsergebnis wird an dieser Stelle verzichtet, da darauf im Jahresabschluss ausführlich eingegangen wird.

2. Umweltbelange

Entsprechend der betrieblichen Tätigkeiten als Kreditinstitut ist die direkte Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen im Vergleich zu anderen Unternehmen grundsätzlich gering. Dennoch ist sie in absoluten Zahlen betrachtet so erwähnenswert, dass Sie im Gegensatz zu dem als unwesentlich eingestuften Wasserverbrauch Gegenstand der Betrachtung in diesem Aspekt ist. Der als wesentlich identifizierte Energieverbrauch fällt durch den Betrieb von Bürogebäuden an. Dabei steht somit elektrische Energie für die Bankautomaten, die weitere EDV, Beleuchtung und Klimatisierung, ebenso wie thermische Energie zur Beheizung im Vordergrund. Dabei wurde und wird versucht den Bedarf durch die Nutzung des technologischen Fortschritts kontinuierlich zu reduzieren. Hier ist insbesondere der Einsatz von LED-Beleuchtung zu nennen. Eine konzeptionelle Systematik analog eines Energiemanagementsystems kommt dabei bisher nicht zum Einsatz. In 2020 findet erstmalig die Durchführung eines Energieaudits nach DIN EN 16247-1 statt. Dadurch wird das Thema weiter professionalisiert und es werden Erkenntnisse über Energieeinsparpotenziale und für das weitere Vorgehen gewonnen.

Die folgende Tabelle fasst die Jahresenergieverbräuche mit den zugehörigen CO₂-Emissionen zusammen. Die Zahlen für 2019 konnten – auch fusionsbedingt – noch nicht vollständig ermittelt werden, weshalb hier die Zahlen für 2018 zur Orientierung verwendet werden. Diese umfassen bereits die Summe der beiden fusionierten Häuser und sind somit grundsätzlich repräsentativ.

Energieträger	Energie in MWh in 2018	CO ₂ -Emission in Tonnen
Erdgas	1.317	266
Fernwärme	867	243
Heizöl	111	30
Strom	1.884	1.011
Summe	4.179	1.550

Gegenüber 2017 kam es in der Summe lediglich zu einer leichten Reduktion, die aber möglicherweise auch dem warmen Winter geschuldet sein kann, da es sich nicht um klimabereinigte Zahlen handelt, sondern um die tatsächlich angefallenen Verbräuche. Zukünftig wird man hier auf einen längeren Trend blicken können.

Somit sind direkte Emissionen (Scope 1) durch die Verbrennung von Erdgas und Heizöl im Umfang von 296 Tonnen entstanden und indirekte Emissionen (Scope 2) durch den Bezug von Strom und Fernwärme in einem Ausmaß von 1.254 Tonnen. Die verwendeten Faktoren zur Berechnung der Emissionen sind dem Merkblatt zu CO₂-Faktoren des Bundesministeriums für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle entnommen. Zur Berechnung von Scope 3 Emissionen liegt bisher keine geeignete Datenbasis vor.

In Bezug auf das Thema erneuerbare Energien ist die Bank schon sehr lange aktiv. Bereits vor der Ausbreitung und Förderung durch das EEG gehörte sie zu den ersten, die Windkraftanlagen finanziert haben und ist auf dem Gebiet der Finanzierung erneuerbarer

Energien bis heute aktiv und leistet so durch ihre typische Geschäftstätigkeit als Kreditinstitut einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Energieerzeugung.

Neben der Betrachtung des eigenen Energieverbrauchs und der Finanzierungstätigkeit ist bei der Bank über eine positive Besonderheit zu berichten. Sie hat die im Zuge der Finanzierungen aufgebaute Expertise auch genutzt, um selbst neun Windkraftanlagen in einer eigenen Tochtergesellschaft zu betreiben. Die in den letzten drei Jahren (2017 bis 2019) so erzeugte Energiemenge belief sich im Mittel auf 49.033 MWh Strom. Das ist mehr als die elffache Energiemenge, die die Bank selbst verbraucht hat. Auf Basis des zuvor angesetzten Faktors bedeutet dies eine Vermeidung von CO₂-Emissionen von 26.331 Tonnen. Die Nutzung bzw. Stromerzeugung mittels PV-Anlagen findet nur in einem vergleichsweise geringen Umfang statt, leistet aber auch ihren Beitrag.

Risiken im Hinblick auf den Aspekt „Umweltbelange“ sind differenziert zu betrachten. Es ist nicht anzunehmen, dass sich negative Auswirkungen aus der eigenen Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen oder des Einsatzes erneuerbarer Energien hinsichtlich der Umweltbelange ergeben. Risiken im Kontext der Umweltbelange und der Finanzierungstätigkeit der Bank sind theoretisch denkbar. Sie können beispielsweise in der Finanzierung der Landwirtschaft liegen, wenn es dort auf Grund von Dürren zu Ertragsausfällen kommt. Die Abwägung dieser Risiken hinsichtlich der Finanzierungen obliegt dem Risikomanagement und wird dementsprechend an anderer Stelle wie beispielsweise dem Lagebericht behandelt.

3. Arbeitnehmerbelange

Die Bank legt auch im Umgang mit Ihren Mitarbeitenden großen Augenmerk auf genossenschaftliche Werte wie Solidarität, Fairness und Partnerschaftlichkeit. Die geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, Arbeitnehmerschutz- und –mitbestimmungsrechte werden durch die Bank als Selbstverständlichkeit erachtet und eingehalten. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird regelmäßig durch interne und externe Stellen überprüft. Wesentliche Verstöße gab es im Jahr 2019 nicht.

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden steht die fachliche, soziale und methodische Kompetenz der Bewerber im Mittelpunkt. In der Bank arbeiten 561 Mitarbeitende und 44 Auszubildende unterschiedlicher Herkunft und Nationalitäten, Religionen, Geschlechter und Altersstrukturen kollegial und vertrauensvoll zusammen. Zur Förderung und Integration Schwerbehinderter prüft die Bank im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten, ob freie Arbeitsplätze durch schwerbehinderte Menschen besetzt werden können. Auch ist die Bank bemüht, die gesetzliche Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen zu erfüllen. Dies gelang im Jahr 2019 mit einer Quote von 2,90 % nicht. Eine Verbesserung der Quote wird in den Folgejahren angestrebt.

In der Personalstrategie, die Teil der Gesamtgeschäftsstrategie ist, hat die Bank das Ziel festgelegt, dass Sie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden möchte und sich die Mitarbeiterzufriedenheit stets auf einem konstant hohen Niveau befindet.

Ein bedeutendes Kriterium hierfür ist die Zahl der langjährig Beschäftigten in der Bank. Im Jahr 2019 arbeiteten 105 Mitarbeitende länger als 25 Jahre bei der Bank und ihren Rechtsvorgängern, bei weiteren 151 Mitarbeitenden beträgt die Betriebszugehörigkeit mehr als zehn Jahre. Da dies als alleiniges repräsentatives Kriterium für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nicht ausreicht, führt die Bank freiwillig Mitarbeiterbefragungen durch. Die Mitarbeiterzufriedenheit wurde in der Vergangenheit regelmäßig von einem externen Anbieter anonym erfragt. Zukünftig erfolgt die Befragung in einem Zweijahresrhythmus. Dies wird mit der gewachsenen Bankgröße begründet, die eine zügige und gleichzeitig nachhaltige Veränderung in der Personalstrategie bedingt.

Die Mitarbeiterbefragung 2019 war die erste Befragung nach der durchgeführten Fusion. Der Rücklauf war sehr gut, welcher auf ein hohes Vertrauen der Mitarbeitenden und Führungskräfte in das Instrument Mitarbeiterbefragung hindeutet. Auch grundsätzlich befinden sich diverse Werte im Branchenvergleich auf einem sehr guten Niveau. Dennoch gibt es einige Werte, deren Verbesserung ein Anliegen ist und als Ziel festgelegt wurde. Um diese Ziele langfristig und wiederkehrend erreichen zu können, hat die Bank bereits in der Vergangenheit vielfältige Angebote für die Mitarbeitenden geschaffen.

Die Bank bietet Ihren Mitarbeitenden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer guten Work-Life-Balance in den unterschiedlichen Lebensphasen verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Beispielsweise arbeiteten im Jahr 2019 35,9 % aller Beschäftigten in Teilzeit. Bei den weiblichen Beschäftigten, die rund 60 % der Mitarbeitenden ausmachen, war die Teilzeitquote höher.

Für Mitarbeitende, die aus der Elternzeit zurückkehren, steht ein zeitlich vorrangiges Belegungsrecht für Krippenplätze bei der angeschlossenen Krippeneinrichtung „VR Robbie“ zur Verfügung. Als Träger der Einrichtung fungiert die kindernest gGmbH in Kooperation mit

der Bank. Die vollständigen Investitionskosten trug die Bank und übernimmt auch die Trägerkosten in vollständiger Höhe. In den komplett eingerichtet vermieteten Räumlichkeiten können zwei Gruppen von max. 10 Kindern im Alter von 0-3 Jahren in der Zeit von 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr betreut werden. Dafür stehen drei Fachkräfte zur Verfügung. Auf Personalentscheidungen kann die Bank aus Gründen der Qualitätssicherung Einfluss nehmen.

Für alle Mitarbeitenden bietet die Bank außerdem folgende Mehrwertleistungen an:

- Kostenlose Bereitstellung von Wasser, Tee und Kaffee
- Aufmerksamkeiten zu Mitarbeiterereignissen wie Geburtstag, Geburt, Hochzeiten, Jubiläum und Konfirmationen
- Betriebsfeste
- Abteilungssessen
- Teamevents wie z.B. Kochevents
- „Tannenbaum - Aktion“ - Familiennachmittag in der Weihnachtszeit mit kostenlosem Tannenbaum

Da gesunde und vitale Mitarbeitende einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Bank darstellen, fördert die Bank den Schutz ihrer Gesundheit über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Die Mitarbeitenden profitieren dabei von folgenden Maßnahmen:

- Zuschüsse für Massagen an verschiedenen Standorten
- Möglichkeit für Lease-a-Bike (Fahrradleasing)
- Laufveranstaltungen im Rahmen des Teams Bank
- Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen (½ Arbeitstag pro Kalenderjahr)
- Psychologisches Betreuungsangebot über externen Dienstleister
- Durchführung medizinischer Vorsorgeuntersuchungen wie G37 - Augenuntersuchung
- Zuschuss zur Bildschirmarbeitsplatzbrille in Höhe von EUR 200,00 pro Kalenderjahr
- Anschaffung von 120 elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen im Jahr 2019

Zudem werden die Mitarbeitenden regelmäßig im Bereich Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in Präsenzs Schulungen und in Online-Formaten geschult.

Außerdem prüft die Bank frühzeitig die Auswirkungen von längeren Ausfallzeiten auf die Beschäftigungsfähigkeit und unterstützt die medizinische und berufliche Rehabilitation beispielsweise durch Krankenrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) mit monatlichen Auswertungen und Absprachen und die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach dem „Hamburger Modell“ (2019: 7 Mitarbeiter) zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Arbeitnehmerrechte werden durch einen Betriebsrat gestärkt, der im stetigen Austausch mit der Geschäftsleitung steht. Außerdem wird in diversen Workshops der Dialog mit den Mitarbeitenden gesucht. So werden zur Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur und zur Förderung der Führungskräfte regelmäßig Führungsseminare sowie Führungskräfteunden und –workshops veranstaltet. Den Mitarbeitenden werden vielfältige Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Qualifizierung, Förderung und Weiterentwicklung angeboten. Dazu zählen zum Beispiel externe und interne Seminare und

Workshops, Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Weiterbildungen zum Bankfachwirt und Bankbetriebswirt. Die Kosten übernimmt die Bank ganz oder teilweise. Die Gesamtzahl der Weiterbildungstage lag im Jahr 2019 bei 1.074 Tagen.

Auf diese Weise möchte die Bank stets eine qualifizierte Belegschaft sicherstellen, um auch bei Ausscheiden von Mitarbeitern aus Altersgründen qualifizierten Nachwuchs aus den eigenen Reihen ziehen zu können. So kann eine ausgeglichene Altersstruktur (2019: 41 Jahre) weiterhin beibehalten werden.

Die Bank geht davon aus, dass sich durch die vielfältigen Maßnahmen, die sie bereits ergriffen hat, keine negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit oder ihrer Produkte und Dienstleistungen auf den Aspekt „Arbeitnehmerbelange“ ergeben.

4. Sozialbelange

Spenden und Sponsoring

Die Förderung der Region und ihrer Menschen ist der Bank ein wichtiges Anliegen. Deshalb verbindet sie wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln.

Das Spendenvolumen im Jahr 2019 betrug EUR 190.403,39. Die Aufteilung auf die verschiedenen Spendenbereiche erfolgte wie folgt:

- Kultur und Soziales: EUR 80.383,39
- Kinder und Jugendliche: EUR 30.550,00
- Sport (alle Altersklassen): EUR 79.470,00

Für das Jahr 2020 wird eine Steigerung des Spendenvolumens angestrebt.

Spenden für politische Zwecke und Organisationen schließt die Bank aus, diese wurden auch im Jahr 2019 nicht vorgenommen.

Zusätzlich unterstützt die Bank sowohl die SG Flensburg - Handewitt als auch die Flensburg Akademie (Jugendförderung) im Rahmen von Sponsoringverträgen beispielsweise in Logo-, Trikot- und Printwerbung.

Stiftung

Die Bank führt seit dem Jahr 2008 die eigene Stiftung „VR Bank Nord - Stiftung“ mit dem Ziel, das ehrenamtliche Engagement in der Region zu unterstützen. Sie bietet sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen an, sich schon mit kleinen Beträgen in Form einer Spende, einer Zustiftung oder eines Stiftungsfonds für ihre Region zu engagieren. Auch bei der Gründung und Verwaltung eigener Stiftungen unterstützt die Bank ihre Kunden.

Mit der VR Bank Nord - Stiftung fördert die Bank Projekte mit regionaler Bedeutung. Im Jahr 2019 beliefen sich die Stiftungszusagen auf ein Volumen von EUR 205.465,77. Durch eine Bankeinlage von EUR 1.000.000,00, davon EUR 100.000,00 Spenden, konnte das Stiftungskapital um EUR 900.000,00 erhöht werden.

Mitgliedschaften

Als genossenschaftliches Kreditinstitut ist die Bank Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken Raiffeisenbanken (BVR), dem Presse- und Informationsdienst der Volksbanken und Raiffeisenbanken (PVR) und dem Gewinnsparverein Norddeutschland e.V., die jeweils überregional tätig sind.

Den Dialog auf regionaler und kommunaler Ebene unterstützt die Bank mit Mitgliedschaften in Wirtschafts- und Energieverbänden sowie in Fördergemeinschaften vor Ort.

Durch ihr gesellschaftliches Engagement auf verschiedenen Ebenen und die Integration dessen in das Geschäftsmodell, ist nicht davon auszugehen, dass die Geschäftstätigkeit oder Produkte bzw. Dienstleistungen der Bank negative Auswirkungen auf den Aspekt „Sozialbelange“ haben. Vielmehr unterstützt die Geschäftstätigkeit das fortwährende Engagement der Bank in der Region.

5. Achtung der Menschenrechte

Die Bank verfolgt das Regionalprinzip und ist überwiegend im Norden Schleswig - Holsteins tätig. Die Achtung von nationalem und internationalem Recht in Bezug auf Menschenrechte ist für die Bank zu jeder Zeit eine Selbstverständlichkeit. Aufgrund dessen und der vornehmlichen Beratungstätigkeit des Kreditinstituts wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch die Geschäftstätigkeit der Bank als gering eingeschätzt. Verstöße dagegen wurden auch im Jahr 2019 nicht festgestellt.

Ihre Waren und Dienstleistungen bezieht die Bank schwerpunktmäßig von regionalen Unternehmen, sofern möglich aus dem eigenen Kundenkreis, oder von Dienstleistern der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Da diese Unternehmen ebenso wie die Kunden der Bank national ansässig sind, wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette oder der Kundschaft als gering eingeschätzt.

Aus diesen Gründen ist die Entwicklung eines gesonderten Konzeptes zur Achtung der Menschenrechte nicht notwendig.

6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegt die Bank einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, deren Inhalt unter anderem auch die Vermeidung von Korruption und Bestechung ist. Zu den diesbezüglich als wesentlich eingestuftem gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen gehören:

- Kreditwesengesetz (KWG)
- Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)
- Genossenschaftsgesetz (GenG)
- Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (GwG)
- Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)

Die Einhaltung dieser Gesetze ist für die Bank selbstverständlich und den aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wird entsprochen.

Die Bank verfügt über Compliance - Richtlinien und stellt allen Mitarbeitenden die folgenden Informationen zur Verfügung:

- Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte
- Abwehr von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung – Mitarbeiterinformation
- Mitarbeiterinformation zur Verhinderung von Betrug und sonstigen strafbaren Handlungen
- Wertpapier – Compliance - Organisation der Kreditinstitute – Kurzleitfaden für Mitarbeiter

Die Befolgung dieser Richtlinien ist für die Mitarbeitenden verpflichtend. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen sowohl an Präsenzveranstaltungen als auch an IT-gestützten Mitarbeiterschulungen verpflichtend teil, sodass eine fortlaufende Sensibilisierung und ein stets aktueller Kenntnisstand zu diesen Themen sichergestellt sind.

Die Funktionen des Compliance - Beauftragten für WpHG – Compliance sowie die Zentrale Stelle (Geldwäsche und Betrugsprävention) und die Stelle für Informationssicherheit sind an einen externen Dienstleister, die DZ CompliancePartner GmbH, ausgelagert. Dort werden sowohl turnusmäßig als auch anlassbezogenen Tätigkeiten und Kontrollhandlungen zur Prävention strafbarer Handlungen vorgenommen.

Das Ziel der Bank ist es stets, dass im Unternehmen keine strafbaren Handlungen, Verstöße gegen die o.g. Richtlinien sowie Bestechungs- oder Korruptionsfälle festgestellt werden. Im Jahr 2019 wurde dieses Ziel erreicht. Es wurden keine strafbaren Handlungen oder Korruptionsfälle festgestellt.

Wesentliche Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Bank, ihrer Geschäftsbeziehungen und ihrer Produkte und Dienstleistungen verknüpft sind und sich wahrscheinlich schwerwiegend negativ auf den Aspekt „Korruption und Bestechung“ auswirken, gibt es aufgrund der Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien sowie präventiven und kontrollierenden Prozessen nicht.