

2018

Nachhaltigkeitsbericht

INHALT

Vorwort	3
Nachhaltigkeit in der Volksbank Kassel Göttingen	5
Unsere Strategie	5
• Blick auf unser Umfeld	5
• Aus unserer Identität heraus nachhaltig	6
Verantwortung umsetzen	12
• Qualität durch Standards	12
• Zentrale Leistungsindikatoren	13
• Verlässlich für Beschäftigte	15
• Im Dialog mit Anspruchsgruppen	16
• Nachhaltig durch Innovation	18
Aktiv für die Umwelt	19
• Ressourcen schonen	19
• Energieverbrauch managen	19
• Unser Beitrag zum Klimaschutz	20
Fokus Gesellschaft	22
• Gleiche Rechte	22
• Gleiche Chancen	23
• Aus Überzeugung engagiert	26
• Transparent und rechtskonform	27
Index DNK-Kriterien	29
Nachhaltigkeitsprogramm	31
Anhang	34
Impressum	35

Vorwort

Die historischen Wurzeln der Volksbank Kassel Göttingen eG gehen bis in das Jahr 1864 zurück. Mit einer Bilanzsumme von 2,81 Milliarden Euro, 132.300 Kundinnen und Kunden, mit 49 Zweigstellen und SB-Banken sowie einem mobilen Bankbus gehören wir heute zu den großen Genossenschaftsbanken.

Die Führung der Bank liegt in den Händen des Vorstands mit Martin Schmitt, Vorstandsvorsitzender, sowie Markus Bludau, Wolfgang Osse, Hans-Christian Reuß und Volker Stern. Als wichtiger Arbeitgeber in Nordhessen und Südniedersachsen beschäftigen wir 551 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, darunter 35 Auszubildende.

Verlässlich als regionale Hausbank

Als genossenschaftliche Regionalbank haben wir den Zweck, unsere Mitglieder wirtschaftlich zu fördern und zu betreuen. Mit diesem Auftrag stehen wir in Kontinuität zu unseren Wurzeln. Sprechen wir von Kundinnen und Kunden, so sprechen wir immer auch von unseren Mitgliedern, die zugleich die Eignerinnen und Eigner unserer Genossenschaft sind.

Als regionale Selbsthilfeeinrichtung mittelständischer Gewerbetreibender entstanden, sind wir heute ein relevanter Finanzdienstleister. Als Primärgenossenschaft nehmen wir die Gelder der Sparerinnen und Sparer als Einlage an. Diese Mittel geben wir in Form von Krediten an den hiesigen Mittelstand oder zur Finanzierung privater Bauvorhaben in die Region zurück. Außerdem sind wir ein wichtiger Arbeitgeber sowie Förderer sozialer und kultureller Projekte in unserem Geschäftsgebiet. Die Zugehörigkeit zur genossenschaftlichen FinanzGruppe mit ihrem umfassenden Finanzdienstleistungsangebot macht uns zu einer starken und ganzheitlichen Hausbank.

Die ursprünglichen Werte Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sowie unsere regionale Verankerung und demokratische Organisation – diese Merkmale kennzeichnen uns bis heute.

Wesentliche Kenndaten der Volksbank Kassel Göttingen eG auf einen Blick

	2017	2018	Veränderung in %
Bilanzsumme	2,79 Mrd. €	2,81 Mrd. €	+0,7
Gesamtkapitalquote	14,5%	13,7%	-6,9
Mitglieder (Eigentümer)	57.604	56.601	-1,7
Filialen (personenbesetzt)	38	32	-15,8
Mitarbeiter*innen	577	551	-4,5

Anmerkung zur Berichtspflicht

Die Volksbank Kassel Göttingen eG steht zu den Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung. Wir sind zudem zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet, da wir eine Bilanzsumme über 20 Millionen Euro und über 500 Beschäftigte ausweisen.

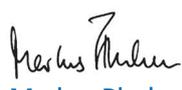
Bei unserer Erklärung beziehen wir uns auf das Berichtsschema des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) für nicht-finanzielle Unternehmenserklärungen und richten uns nach den darin formulierten Leistungsindikatoren; insbesondere nach den von der Global Reporting Initiative (GRI) definierten Sustainability Reporting Standards (SRS). Der Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. hat mit Datum vom 20. Mai 2019 einen Prüfungsvermerk des unabhängigen Prüfungsverbands über die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen erteilt.

Unsere Bank in der aktuellen Größe existiert seit dem Jahr 2017. Die technische Fusion und die Zusammenlegung der IT-Systeme erfolgten im Mai 2018. Aus diesem Grund können wir für den Bericht in der Regel nur auf zweijährige Vergleichsdaten für die Leistungsindikatoren zurückgreifen.

In unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie über unsere grundsätzliche Positionierung im Hinblick auf Nachhaltigkeit – und über die 2018 getanen Schritte auf dem Weg zu einer quantifizierbaren Strategie mit entsprechenden Leistungsindikatoren. Eine Übersicht zu den von uns realisierten und geplanten Maßnahmen finden Sie am Ende dieses Berichts – in unserem Nachhaltigkeitsprogramm.

Ihr Vorstand


Martin Schmitt


Markus Bludau


Wolfgang Osse


Hans-Christian Reuß


Volker Stern



Nachhaltigkeit in der Volksbank Kassel Göttingen

Unsere Strategie

Blick auf unser Umfeld

Als Finanzdienstleister bewegen wir uns in einem Branchenumfeld, das in den letzten Jahren massive Veränderungen erlebte, auf die wir nicht einwirken konnten, auf die wir aber reagieren, um in unserem Handeln nachhaltig zu bleiben.

Die anhaltende EU-Niedrigzinspolitik wirkt sich direkt auf unser Geschäftsmodell aus. Unser Kerngeschäft umfasst die Kreditvergabe sowie Vorsorge- und Anlageberatung. Bei andauernd niedrigen Zinsen das Bankgeschäft erfolgreich zu betreiben, ist eine Herausforderung, die wir jedoch meistern. In beiden Geschäftsfeldern sind wir von Jahr zu Jahr, auch mit Blick auf unsere Ursprungshäuser, mehr gefragt – weil Kund*innen unserer genossenschaftlichen Nachhaltigkeit trauen.

Zudem erleben wir eine seit Jahren anhaltende Regulatorik, im Jahr 2018 beispielsweise durch die in Kraft getretene EU-Datenschutz-Grundverordnung DSGVO, deren Inhalte wir voll und ganz umsetzen. Auch gestiegene Anforderungen im Wertpapiergeschäft belasten uns kontinuierlich.

Kritisch bewerten wir zudem Phänomene wie den anstehenden Brexit, den politischen Stil der aktuellen US-Präsidentschaft und das Wiedererstarken nationalistischer Bewegungen. Diese Entwicklungen weisen auf einen wachsenden Populismus weltweit hin, sie spalten unsere offenen Demokratien. Dies birgt auf lange Sicht Unsicherheiten für die Zukunft.

Bisher erweist sich unser Geschäftsmodell allerdings gerade in Krisen als robust.

Eine weitere Frage ist, wie wir uns angesichts der rasanten Digitalisierung der Finanzbranche positionieren. Bezahlen mit Smartphone. Wertpapiergeschäfte per Roboter. Perfekte Prozesse, sofortige Lieferung. Das sind die Versprechen der Digitalisierung. Die andere Seite sind Fragen nach der Kontrolle der Systeme, in denen persönliche Daten, Passwörter, Geld und Konten lagern. Fragen danach, wie Kreditentscheidungen fallen, ob auf der Basis von Algorithmen – oder mit Blick für die individuelle Situation.

Wir sind gewillt, es mit diesen Trends technisch aufzunehmen. Bei den meisten Leistungen vernetzen wir bereits die reale und die digitale Welt. Gleichzeitig wollen wir ein Garant für hochkarätige Beratung, verbunden mit einer vertrauenswürdigen Geschäftsphilosophie, bleiben.

Angesichts der dargestellten Bedingungen konzentrieren wir uns auf eine Nachhaltigkeitsstrategie, die wir konsequent an unserer genossenschaftlichen Identität ausrichten. Mit diesem Vorgehen sind wir teilweise deckungsgleich mit den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Strategische Dimension der Nachhaltigkeit

	Ökonomie	Ökologie	Soziales
INTERN	Interne Bereiche (Betrieb)	Ressourcenmanagement (Verbrauch)	Mitarbeiterverantwortung
EXTERN	Kundenberatung (Vertrieb)	Umweltschonung (Emissionen)	Gesellschaftliches Engagement

Aus unserer Identität heraus nachhaltig

Die Richtung, in die wir uns entwickeln wollen, haben wir mit der Vision „Nächste Generation Genossenschaftsbank“ formuliert. Als entscheidendes Ziel definieren wir darin Nachhaltigkeit im Sinne von Nutzenführerschaft für unsere Mitglieder. Daran richten wir unser Handeln aus.

Um diesen Anspruch dauerhaft einzulösen, beobachten und bewerten wir permanent gesellschaftliche, technologische und wirtschaftliche Veränderungen – und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

Unsere Tätigkeit als genossenschaftliche Regionalbank entfaltet unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vor allem Wirkungen auf unsere Mitglieder und Kund*innen, unsere Mitarbeiter*innen und unser gesellschaftliches Umfeld.

- Wir haben als beratende Bank Verantwortung für unsere Kund*innen.
- Wir fördern als Kreditgeber die heimische Wirtschaft.
- Wir verwahren Vermögenswerte für unsere Kund*innen.
- Wir sind als Hausbank für viele Menschen eine Adresse, auf die man sich bei finanziellen Entscheidungen stützt und verlässt.
- Wir tragen als wichtiger Arbeitgeber Verantwortung in der Region und für unsere Mitarbeiter*innen sowie für eine adäquate Ausbildung in unserem Haus.
- Als Steuerzahler sind wir eine Größe in unserem Geschäftsgebiet.
- Zudem wirken wir als Förderinstanz für soziale und kulturelle Projekte und stehen im Dialog mit den gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Region.

Entsprechend grenzen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein. Als besonders relevant betrachten wir unser Agieren als Bank für unsere Mitglieder, Kund*innen und Mitarbeiter*innen. Besonderen Wert legen wir deshalb auf eine umsichtige, solide, im Sinne unserer Mitglieder/Kund*innen nachhaltige Unternehmensführung und nachhaltige Personalpolitik. Dafür verfügen wir über ein ganzes Bündel an Standards und Leitlinien.

Als Genossenschaft verfolgen wir auf allen Ebenen langfristige Ziele – bei den Kundenbeziehungen, bei der Personalentwicklung, bei unserem gesellschaftlichen Engagement. Damit richten wir unser Handeln im Grundsatz auf Nachhaltigkeit aus.

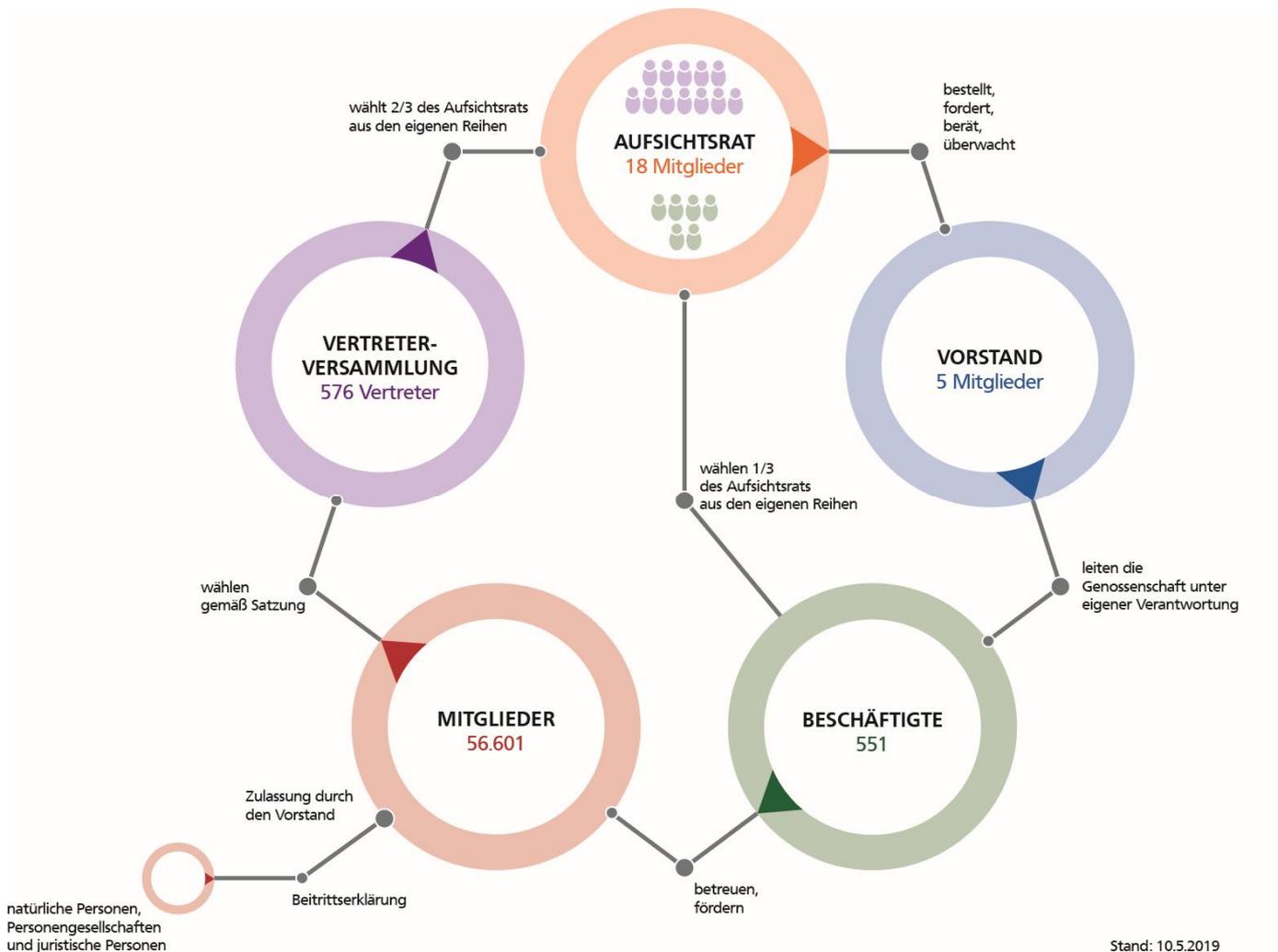
Wir sorgen zudem für eine Kapitalausstattung, mit der wir in „schwierigen Zeiten“ langen Atem haben und aktiv Veränderungsprozesse gestalten können.

Es ist ein entsprechendes Risikomanagement in unserer Unternehmensorganisation verankert. Von allen Mitarbeiter*innen erwarten wir, dass sie die für ihre Arbeit relevanten Teile der Geschäfts- und Risikostrategie kennen und ihr Handeln darauf ausrichten. Verbindlichkeit hierzu erreichen wir durch fachliche Schulungen und verpflichtende Verhaltensregeln in unserem Risikohandbuch.

Aus unserer Ausrichtung heraus schaffen wir die strategischen und organisatorischen Voraussetzungen für vertrauenswürdige, von Nutzen getragene Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen.

a) Genossenschaftlicher Kreislauf

Noch etwas zeichnet uns aus – unsere genossenschaftliche Dynamik. Seit unserer Gründung gibt es klar geregelte, ineinandergreifende Verantwortlichkeiten von Bank, Mitgliedern/Eigner*innen und Belegschaft.



Als Bank haben wir den Zweck, unsere Mitglieder im Rahmen einer kaufmännisch umsichtigen Unternehmensführung wirtschaftlich zu fördern. Dabei geht es um nachhaltige Unterstützung, Renditen sind kein Selbstzweck. In diesem Sinne wird die Volksbank Kassel Göttingen eG vom Vorstand verantwortlich geführt.

Den Vorstand berät und überwacht der ehrenamtlich tätige Aufsichtsrat. In ihm sitzen Vertreter*innen unserer Mitglieder; damit sind unsere Eigner*innen, die auch unsere Kund*innen sind, zugleich unsere Kontrollinstanz. Seit 2018 ist das Gremium zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreter*innen besetzt. Damit ist umfassende Transparenz über unser Handeln gewährleistet. Wichtige Entscheidungen für unsere Bank treffen die Mitglieder über die Vertreterversammlung.

Dieser demokratische genossenschaftliche Kreislauf macht uns kundennah und bodenständig. Er ist ein absolutes Alleinstellungsmerkmal im Markt. Die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur UNESCO zeichnete die Genossenschaftsidee 2016 nicht umsonst als „Immaterielles Kulturerbe der Menschheit“ aus. Der Wert besteht in unserer Nachhaltigkeit für Mitglieder und Kund*innen.

b) Nachhaltige Anlageprodukte

Mit einem Angebot an nachhaltigen Fonds erfüllen wir seit längerem Kundenwünsche in Bezug auf sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltige Produkte und Anlagen. Unser Partner für entsprechende Assets ist die genossenschaftliche Union Investment Gruppe.

Die Auswahl der Anlagen erfolgt nach definierten ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien für Unternehmen und Staaten in einem dreistufigen Verfahren. Alle Anlagen werden zunächst einer Nachhaltigkeitsanalyse unterzogen und erhalten ein UI-NachhaltigkeitsRating – bewertet werden dabei die Aspekte Umwelt, Soziales und Führungsqualitäten sowie auch die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells. Zudem muss die Anlage Ausschlussregeln erfüllen. Hierzu gehören für Unternehmen der Verzicht auf Kinderarbeit, Tierversuche oder auch kritisch bewertete Geschäftsfelder. Bei Staaten werden Faktoren wie die Pressefreiheit, der Einsatz der Todesstrafe und das Maß an Korruption bewertet. Im dritten Schritt werden unter Berücksichtigung der Ergebnisse Einzeltitel nach deren Renditechancen ausgewählt.

Der Fondsbestand in nachhaltigen Anlagen unserer Kund*innen bei der Union Investment zum 31.12.2018 lag bei 1,2 Millionen Euro. In den nächsten Jahren werden wir das Angebot an nachhaltigen Produkten kontinuierlich ergänzen – mit noch mehr Möglichkeiten zur Differenzierung gewünschter Nachhaltigkeitsstandards.

Für unsere Eigenanlagen besteht noch keine Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Fokus lag, auch aufgrund der Erfahrungen aus der Bankenkrise und den sich abzeichnenden sinkenden Zinsergebnissen – auf finanzieller Stabilität, die uns unternehmerische Spielräume im Hinblick auf Zukunftsaufgaben gibt.

Dennoch gilt auch für unsere Eigenanlagen: Nachhaltigkeit als vierte Dimension wird neben Rendite, Risiko und Liquidität bedeutender. Im Berichtsjahr erwarben wir weitere nachhaltige Assets. Zudem gilt für unsere Fondsinvestments in der Regel der Union-Investment-Mindestnachhaltigkeitsfilter, der Ausschlusskriterien für kontroverse Unternehmen, Geschäftsfelder und Staaten definiert.

c) Gesellschaftliche und ökologische Verantwortung

Bei unserem Handeln achten wir die Menschenrechte und sehen unsere Verantwortung für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Aufgrund unserer regionalen Verwurzelung sehen wir in beiden Bereichen gute transparente Standards in der Regel gewährleistet und erwarten keine besonderen Risiken.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist uns schon aus unserer regionalen Verankerung heraus wichtig. Wir setzen an unseren Standorten Maßnahmen zur Optimierung des Energiebedarfs sowie zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen um. Die bestehenden gesetzlichen Anforderungen zur Einhaltung von Umweltstandards deckt auch unsere Lieferantenkette ab.

Zudem fördern wir Energieprojekte durch Beratung und Finanzierung sowie durch die Vermittlung von Versicherungskonzepten an unseren Partner R+V Versicherung AG.

Unsere Wertschöpfung im genossenschaftlichen Verbund entspricht guten ökologischen Standards. Im letzten Jahr haben wir im Rahmen einer Bestandsaufnahme erste Umwelt-Leistungsindikatoren bestimmt.

d) Steuerung über Kennzahlen

Die strategische Vision einer regionalen Nutzenführerschaft haben wir teilweise in Nachhaltigkeitsziele übersetzt, deren Erreichung wir mit quantitativen und qualitativen Leistungsindikatoren messen, operationalisieren und kontrollieren.

Leistungsindikatoren zur Messung von Nachhaltigkeit

Zielbereiche	vorhanden	in Planung	Zeitraum
<u>Unternehmensführung</u>			
Eigenkapital	X		
Kernkapitalquote	X		
Cost Income Ratio	X		
Erfolgsindikatoren Digitalisierung		X	mittelfristig
Nachhaltige Eigenanlagen		X	mittelfristig
<u>Mitglieder/Kund*innen</u>			
Kreditgeschäftsentwicklung	X		
Vermögensentwicklung	X		
Kundenzufriedenheit	X		
<u>Mitarbeiter*innen</u>			
Mitarbeiterzufriedenheit	X		
Weiterbildungstage je Mitarbeiter*in	X		
Gleichstellung Geschlechter		X	mittelfristig
<u>Gesellschaft/Umwelt</u>			
Soziales Engagement der Bank	X		
Regionale Wertschöpfung	X		
Dialog mit Anspruchsgruppen		X	mittelfristig
Umweltindikatoren	X		

Mit den benannten Indikatoren sehen wir uns in Bezug auf unseren genossenschaftlichen Auftrag und vor dem Hintergrund der bestehenden Herausforderungen strategisch gut aufgestellt. Auf dieser Basis werden wir das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter institutionalisieren.

e) Nachhaltig über unsere Wertschöpfungskette

In der Volksbank Kassel Göttingen eG wird Wertschöpfung in weiten Bereichen selbst erbracht – dafür entwickeln wir Produkte und Beratungsdienstleistungen, gestalten betriebliche Prozesse sowie unseren Vertrieb und betreiben ein eigenes KundenServiceCenter.

Leistungen und Produkte, die wir zukaufen oder vermitteln, werden im Wesentlichen in Deutschland entwickelt beziehungsweise gefertigt – oder es bestehen eindeutige Nachhaltigkeitsverpflichtungen:

- Wir nutzen die geschäftlichen Möglichkeiten unserer genossenschaftlichen FinanzGruppe, um unsere Leistungen zu ergänzen. Die Unternehmen sind alle nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsstandards verpflichtet; siehe „Nachhaltigkeitsstandards der DZ BANK Gruppe“.
- Die von uns beauftragten Dienstleister, Handwerksunternehmen und Lieferanten kommen in der Regel aus unseren Regionen. Alle gewährleisten deutsche Standards in Bezug auf Arbeitsgesetze und Ökologie.

Wir verfügen über Eigenanlagen, zu einem großen Teil in Eigenanlagefonds. Alle Assets kontrollieren und steuern wir sehr sorgsam; bisher allerdings noch nicht in Bezug auf ihre soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit. Sobald wir Strukturen für unser Nachhaltigkeitsmanagement etabliert haben, formulieren wir hier eine Strategie und strukturieren unsere Eigenanlagen entsprechend den Ergebnissen.

Einen nachhaltigen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung leisten wir als regionaler Kreditgeber, durch die Finanzierung von Energieprojekten sowie durch unser gesellschaftliches Engagement. Im Einzelnen profitiert unsere Region von

- gezahlten Löhnen und Gehältern,
- gezahlten Lohn- und Unternehmenssteuern,
- Aufträgen an regionale Firmen und Dienstleister,
- gewerblichen und privaten Krediten,
- unserer Beratung zu Förderkrediten für Innovation und Umweltschutz,
- Spenden und Sponsoring,
- unserer Unterstützung des Ehrenamts.

Nachhaltigkeitsstandards der DZ BANK Gruppe

(Quelle: BVR; siehe auch Anhang)

- Die DZ BANK Gruppe ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und bekennt sich damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze.
- 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, Anlagen und weitere Finanzprodukte. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVAT-BANK, R+V Versicherung, TeamBank, 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 (UN PRI) und hat sich damit unter anderem verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d. h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) 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 im CSR-Bericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.
- Die DZ BANK Gruppe ist seit 2011 von oekom research regelmäßig mit dem Prime-Status ausgezeichnet worden, der den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales attestiert.
- Seit 2015 ist die DZ BANK Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials/Public & Regional Banks“.

Verantwortung umsetzen

Die übergeordnete Verantwortung und Kontrolle für nachhaltiges Handeln in der Volksbank Kassel Göttingen eG liegt beim Vorstand. Operativ sind die Nachhaltigkeitsthemen in den Abteilungen Vorstandsstab, Personal, Gebäudemanagement sowie Marketing angesiedelt. Die Prozesse zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sind in der Aufbau- und Ablauforganisation festgelegt und richten sich an alle Beschäftigten.

Zwei Beispiele:

- Die organisatorische Verankerung des Ideenmanagements liegt im Vorstandsstab; die entsprechende Prozessbeschreibung findet sich im Organisationshandbuch.
- Die Verantwortung für die Personalentwicklung – als wichtigste Ressource unserer Genossenschaft – liegt in der Abteilung Personal. Entsprechende Prozessbeschreibungen zur Umsetzung hält das Personalentwicklungssystem vor, unter anderem zu Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen, Personalgesprächen und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Qualität durch Standards

Wir sind mit unserer Geschäftstätigkeit national ausgerichtet und handeln im Einklang mit folgenden anerkannten branchenspezifischen deutschen Standards.

Zunächst verfügt unsere Bank über Regeln und Prozesse für das operative Bankgeschäft, um die Stabilität der Bank im Sinne unseres genossenschaftlichen Auftrags für unsere Mitglieder zu erhalten.

Es liegen Arbeitsanweisungen zum Umgang mit Aspekten wie zum Beispiel Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte, Geschenke und Zuwendungspraxis vor. Wir sorgen für eine regelmäßige Kenntnisnahme der Regelwerke durch Hinweise und Mitarbeiterschulungen.

Wir sichern einen verantwortlichen Umgang mit den persönlichen Daten unserer Mitglieder, Kund*innen und Mitarbeiter*innen gemäß den Vorgaben der geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung DSGVO. Unser Datenschutzbeauftragter ist berechtigt, unser tägliches Handeln im Sinne der Verordnung und bestehender gesetzlicher Regelungen zu überprüfen und einzugreifen, sollte sich Handlungsbedarf ergeben.

Regelmäßig erfolgen interne sowie externe Prüfungen unserer Prozesse durch die interne Revision und den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.

Ein Kernbereich unseres Nachhaltigkeitsmanagements liegt im Umgang miteinander. Dabei unterscheiden wir intern und extern ausgerichtete Regeln. Intern steuern wir unser Verhalten unter anderem über Führungsrichtlinien und ein Unternehmensleitbild. In unserer Vision „Nächste Generation Genossenschaftsbank“ ist als interne Regel unter anderem wertschätzendes Verhalten im Umgang miteinander und über Hierarchien hinweg festgeschrieben. Nach außen hin ist Nachhaltigkeit im Sinne einer Nutzenführerschaft für unsere Mitglieder als entscheidende Zielgröße verankert, an der wir unser Handeln im Einzelnen ausrichten.

Seit Jahren investieren wir konsequent in die Standardisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen, die wir fortlaufend überprüfen und optimieren. Wir erreichen damit verlässliche Kreditentscheidungen von dauerhaft hoher Qualität. Des Weiteren minimieren wir dadurch den Papiereinsatz im Haus und bei unseren Kund*innen. Durch die Automatisierung schaffen wir zudem personelle Freiräume für mehr Exzellenz in unserer Beratung; dies entspricht unserem Kernauftrag einer nachhaltigen Mitgliederförderung.

Bei digitalen Angeboten arbeiten wir mit Instrumenten, die im genossenschaftlichen Verbund mit seinen Sicherheitsstandards entwickelt werden. Beispielhaft dafür stehen unsere Banking-App und der digitale Anlageassistent MeinInvest.

In der Summe gewährleisten wir durch unsere Vorgaben und Regeln eine dauerhaft wachsende Qualität unserer Dienstleistungen und ein Verhalten, das nachhaltigen Grundsätzen entspricht.

Zentrale Leistungsindikatoren

Die Versorgung unserer Regionen mit Kreditmitteln ist eine unserer genossenschaftlichen Kernaufgaben. Handeln wir hier nachhaltig, also verlässlich, umsichtig und auch stabil, tun wir Gutes für die Wirtschaft, für den Erhalt von Arbeitsplätzen, für die Menschen vor Ort und das Prosperieren unseres Geschäftsgebiets. Die positive Entwicklung unseres Kreditgeschäfts sehen wir entsprechend als zentrale Leistungsgröße für die Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Handelns an.

Wir weisen für das letzte Geschäftsjahr eine Kreditproduktion von 396 Millionen Euro bei gewerblichen Krediten und beim privaten Wohnungsbau aus – unsere gute Entwicklung setzten wir damit fort.

Unsere Kund*innen vertrauten uns 2018 über alle Formen der Geldanlage hinweg weitere Vermögenswerte in Höhe von 131 Millionen Euro an. Schwerpunkt bildete dabei das Wertpapiergeschäft. Unser Anlage-Know-how wird unverändert genutzt. Außerdem erhöhten sich die klassischen Einlagen um 1,04 Prozent auf 2,38 Milliarden Euro.

Auch diese Zahlen werten wir als Ausweis des Zutrauens zu unserem genossenschaftlichen Beratungsansatz und als weiteren Indikator für die Solidität unseres Geschäftsmodells.

Leistungsindikatoren zur Planung und Überprüfung unserer Nachhaltigkeit im unternehmerischen Handeln[†]

	2017	2018
Neukreditgeschäft	409 Mio. €	396 Mio. €
Neukreditgeschäft (gewerblich)	223 Mio. €	234 Mio. €
Neukreditgeschäft (privat)	186 Mio. €	162 Mio. €
Cost Income Ratio	68,5%	67,3%
Kernkapitalquote	12,4%	11,9%
Steigerung Kundenforderungen	3,7%	3,0%
Vermögensentwicklung unserer Kund*innen	4,2%	0,6%
Kundenzufriedenheit (in Schulnoten) ^{††}	1,68	1,63

[†] Fusionsbedingt verfügt unsere Bank nur über zweijährige Vergleichsdaten.

^{††} Fusionsbedingt liegen keine Zahlen 2017 für Göttingen vor.

Personal-Leistungsindikatoren[✦]

	2017	2018
Ausbildungsquote	6,93%	6,35%
Frauenquote Gesamtbank	57,88%	58,80 %
Frauenquote Führungskräfte	25,00%	26,09%
Teilzeitquote	30,68%	33,21%
Schwerbehindertenquote	5,61%	5,54%
Personal-Fluktuationsquote	5,66%	10,89%
Fortbildung (Seminartage je Mitarbeiter*in)	4,0	3,1
Mitarbeiterzufriedenheit ^{✦✦}		✦✦✦

✦ Fusionsbedingt verfügt unsere Bank nur über zweijährige Vergleichsdaten.

✦✦ Fusionsbedingt legen wir hier erst für 2019 Zahlen vor; siehe Nachhaltigkeitsprogramm am Berichtsende.

✦✦✦ 2018 wurde eine qualitative Befragung zur Kulturentwicklung in der Bank vorgenommen.

Die aus den genannten Indikatoren gewonnenen Erkenntnisse fließen in unsere Geschäftsstrategie ein, zum Beispiel in die Entwicklung von Lösungen für Kund*innen, in Beschäftigtenmaßnahmen und operative Beratungstools. Darüber hinaus steuern wir unser Unternehmen über Verhaltensregeln gemäß unserer genossenschaftlichen Identität, wie unter „Unsere Strategie“ beschrieben.

Unsere Verhaltensstandards wie auch die übrigen Stellgrößen werden in dem Miteinander von Mitgliedern, Beschäftigten, Aufsichtsrat und Vorstand diskutiert, verabschiedet und gelebt. Wir stehen mit unseren Mitgliedern, Mitarbeiter*innen und dem Aufsichtsrat regelmäßig im Kontakt, um unserem Prinzip demokratischer Organisation und unserer Rolle als finanzierender Hausbank und Arbeitgeber gerecht zu werden. Der Aufsichtsrat erhält ein Mal jährlich eine Schulung, um sein Amt im Hinblick auf regulatorische Anforderungen und unsere Identität sowie die damit verbundenen Werte ausführen zu können.

Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards bestehen verschiedene Compliance-Funktionen und das Beauftragtenwesen. Unsere funktionsfähige interne Revision ist ein wichtiger Baustein im internen Kontrollsystem.

In unseren Geschäftsbeziehungen zur genossenschaftlichen DZ BANK Gruppe ist deren Verhaltenskodex wirksam. Er verpflichtet zu einer gesetzeskonformen, ethisch orientierten, nachhaltigen Unternehmenskultur nach innen und außen (mehr dazu unter:

https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html). Dies entspricht unserem eigenen Verständnis.

Verlässlich für Beschäftigte

Leistungsorientierte Vergütung ist eines unserer Führungsinstrumente. Mithilfe unserer Vergütungssystematik geben wir allen Mitarbeiter*innen Anreize, die strategischen Ziele unserer Volksbank und die Ziele ihres / seines jeweiligen Bereichs umzusetzen. Dabei zielen wir inhaltlich nicht auf hohe Renditen, sondern auf eine nachhaltige Mitglieder- und Kundenzufriedenheit sowie den starken Erhalt unserer Genossenschaft mit einer regen, ethisch orientierten Banktätigkeit.

Wir vergüten selbstverständlich geschlechtsunabhängig. Variable Komponenten dienen alleine dazu, motivierte Leistung zu würdigen.

Neben dem attraktiven genossenschaftlichen Tarifmodell und vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen wir unsere Beschäftigten mit vielen Sozialleistungen – wie betriebliche Altersversorgung, Weiterbildungsförderung, duale Ausbildung, Fitnessangebote, Angebote in der Elternzeit und für ältere Arbeitnehmer*innen. Dies entspricht unserer Philosophie als verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Wir wollen mit diesen Instrumenten nachhaltig selbstbestimmte, entwicklungsorientierte und gesundheitsfördernde Haltungen fördern. Alle betrieblichen Leistungen stehen Voll- sowie auch Teilzeitkräften zu.

Zudem unterstützen wir das gesellschaftliche Engagement unserer Beschäftigten – unter anderem indem wir diese bei ehrenamtlichen Tätigkeiten freistellen. Einmal im Jahr findet der Freiwilligentag statt, an dem Mitarbeiter*innen der Bank die Möglichkeit haben, ehrenamtlich für ein bestimmtes Projekt zu arbeiten.

Zu dem Verhältnis der Jahresvergütung der höchstbezahlten Mitarbeiter*innen zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten machen wir aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen keine öffentlichen Angaben.

Unsere Vergütungssystematik

- Grundsätzlich wird das Gehalt über die Tarifgruppe geregelt (Festgehalt). Die Bank zahlt nach Tarifvertrag ein 13. Monatsgehalt.
- Über die Tarifvergütung hinaus beteiligt die Bank die Mitarbeiter*innen über eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung (LEV) am Erfolg der Bank.
- Die LEV ist zudem über das Vereinbaren von Zielen ein Führungsinstrument. Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter*innen unterjährig durch verschiedene Maßnahmen in der Erreichung ihrer Ziele.
- Ausschließlich Teamziele fließen in die LEV ein.
- Anreiz für die Mitarbeiter*innen, sich aktiv um das Erreichen der Ziele zu bemühen, ist das Ausschütten der Bonuszahlung (LEV).
- Die Vergütung für den Aufsichtsrat besteht in Form einer Aufwandsentschädigung.
- Die Vergütung für den Vorstand besteht aus einem Fixgehalt und einer im Ermessen des Aufsichtsrats liegenden Abschlussvergütung.
- Die übertarifliche variable Vergütung orientiert sich zusätzlich am Einsatz des Vergütungsbausteins „Kundenorientierter Vergütungsvorbehalt“. Die Höhe einer variablen Vergütung ist damit zum Beispiel abhängig davon, ob in der Leistungsperiode Verstöße gegen (gesetzliche, betriebliche oder vertragliche) Regelungen zum Schutz der Kundeninteressen geschehen.

Im Dialog mit Anspruchsgruppen

Unsere Regionalität ist das Band, über das wir als Genossenschaft – über geschäftliche Verbindungen hinaus – unsere Anspruchsgruppen identifizieren.

Die Anspruchsgruppen der Volksbank Kassel Göttingen eG



Unsere wichtigste Anspruchsgruppe sind die Mitglieder als Eigner*innen unserer Genossenschaft. Außerdem sind wir als wichtiger Finanzdienstleister, Arbeitgeber, Liegenschaftsbesitzer und gesellschaftlicher Förderer in unseren Regionen mit vielen Anspruchsgruppen im Kontakt.

An all unseren Anspruchsgruppen sind wir nah dran – denn wir arbeiten und leben zwischen ihnen.

Unser aktiver Dialog mit einzelnen Gruppen:

Mitglieder:

- Verlässliche Geschäftsbeziehungen mit unseren Mitgliedern und Kund*innen sind unser oberstes Ziel. Dafür verfolgen wir eine Gesamtbankstrategie, die dauerhafte, glaubwürdige Kundenbeziehungen und Dialog auf Augenhöhe fördert – wo die Kundenbedürfnisse im Mittelpunkt stehen.
- Den kontinuierlichen Dialog mit den Mitgliedern als unserer wichtigsten Anspruchsgruppe – über die Geschäftsbeziehungen hinaus – pflegen wir über Veranstaltungsangebote und die jährliche Vertreterversammlung, auf der deren Vertreter*innen über den Weg unserer Bank entscheiden.

Kund*innen:

- Wir überprüfen mit regelmäßigen Befragungen, unter anderem durch das KundenServiceCenter, die Kundenzufriedenheit.
- Es steht außerdem ein zentrales Beschwerdemanagement zur Verfügung. Unser Ziel ist es, damit die Zufriedenheit von Mitgliedern und Kund*innen wiederherzustellen – und aus Hinweisen und Fehlern zu lernen. Die Daten werden fortlaufend analysiert, um zu gewährleisten, dass wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie potenzielle Risiken festgestellt und behoben werden. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in unsere Geschäftsstrategie ein.
- Mit der sukzessiven Einrichtung von Barrierefreiheit in allen Filialen achten wir die Bedürfnisse und die Diversität unserer Kund*innen.

Mitarbeiter*innen:

- Selbstbewusste, eigenverantwortliche Beschäftigte sind unser höchstes Kapital. Unsere Führungsleitlinien zielen deshalb auf Beteiligung und Dialog im internen Umgang.
- Anonyme Mitarbeiterbefragungen dienen zusätzlich dazu, unsere Personalarbeit nachhaltig zu gestalten.
- Außerdem können Mitarbeiter*innen sich über unser Ideenmanagement in die Weiterentwicklung unseres Unternehmens einbringen.

Weitere Anspruchsgruppen:

- Mit regelmäßigen Veranstaltungen pflegen wir den Austausch mit Kund*innen, der regionalen Wirtschaft, mit regionalen Netzwerken, örtlichen Vereinen und Institutionen, den lokalen Medien sowie politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger*innen und Journalist*innen.
- Unsere regionalen Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten bringen uns zusätzlich in den Dialog mit vielen Institutionen, Vereinen, Medien und Menschen in unserem Geschäftsgebiet. Unser Haus handelt dem Auftrag gemäß, unser Geschäftsgebiet zu fördern. Dieser Ansatz erweist sich als gutes Vehikel, um Kontakte zu schaffen und zu vertiefen.
- Den Dialog mit politischen Entscheidungsträger*innen – soweit diese uns nicht in unseren Regionen begegnen – führen wir über die Mitgliedschaft in genossenschaftlichen Vertretungen.

Unsere Nachhaltigkeitsthemen sind wie unsere Anspruchsgruppen regional. Es geht um gesellschaftliches, soziales, kulturelles Engagement. Dies entspricht zutiefst unserem genossenschaftlichen Ansatz von Verantwortung und Fairness.

Unser Ziel ist es, bei aller Konzentration auf unseren Kernauftrag über den Tellerrand zu blicken – und zu reflektieren, was für Mitglieder, Kund*innen, Mitarbeiter*innen und die Gesellschaft wichtig ist. Werden wir aus unseren Anspruchsgruppen auf Nachhaltigkeitsaspekte angesprochen, fließen diese Anregungen in die Fortentwicklung unserer Geschäftsstrategie ein.

Nachhaltig durch Innovation

Innovationen planen wir zurzeit vor allem im Zusammenhang mit unserer Digitalisierungsstrategie als Teil unserer Geschäftsstrategie. Dafür haben wir in unserer Organisation das Mediale Kompetenzcenter geschaffen. Es arbeitet an der Entwicklung unserer Online-Banking-Angebote und einer multimedialen Beratung von Firmen- und Privatkund*innen. Die Entwicklungen zahlen auch auf unsere ökologische Nachhaltigkeit ein: Wir sparen Ressourcen, da weniger Fahrtwege anfallen und der Papierverbrauch reduziert wird. Vor allem machen die Innovationen aber unser Beratungsangebot in Zeiten ubiquitärer Digitalisierung zeitgemäß – wir kommen damit unserer Pflicht zu ordentlicher Bankführung nach, um auch in Zukunft nachhaltig für unsere Mitglieder Bestand zu haben.

Unsere Produkte – wie Aktien, Fonds, Anleihen – beinhalten soziale, ökonomische und ökologische Implikationen. Da im Bereich Vermögensanlage unsere Kund*innen entscheiden, für welche Produkte sie optieren, halten wir hier einen generellen Nachhaltigkeitsindikator nicht für sinnvoll.

Wir freuen uns gleichwohl, dass seit einigen Jahren Kund*innen vermehrt nachhaltige Finanzprodukte nachfragen, die ökologischen, sozialen und ökonomischen Standards entsprechen und gleichzeitig monetäre Perspektiven bieten.

Diesen Erwartungen entsprechen wir, auch im genossenschaftlichen Verbund:

- a) Um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden, nehmen wir seit einigen Jahren entsprechende Fonds bewusst in unser Angebot auf.
- b) Bereits im Jahr 2010 unterzeichnete die Union Investment die Principles for Responsible Investment der UN (PRI) – und entwickelt sich seitdem zu einem führenden Anbieter nachhaltiger Geldanlagen.
- c) Die DZ BANK Gruppe, mit Spezialinstituten wie der DZ PRIVATBANK, der Union Investment Gruppe oder der R+V Versicherung, wurde mit der besten unter allen deutschen Geschäftsbanken und öffentlichen Banken vergebenen Ratingstufe C+ von oekom research ausgezeichnet. oekom research ist eine der weltweit führenden Ratingagenturen für nachhaltige Investments.
- d) Außerdem begleiten wir als Finanzpartner innovative Vorhaben unserer Kund*innen im Bereich der erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz und beraten mit Überzeugung zu den entsprechenden Förderprogrammen. So leisten wir auch mittelbar einen Beitrag zum Klimaschutz.

Um unser Innovationspotenzial auszuschöpfen, nutzen wir zudem das Instrument Ideenmanagement. Mitarbeiter*innen haben über ein internes Portal die Möglichkeit, ihre Ideen mitzuteilen. Diese werden vom Fachbereich bewertet und gegebenenfalls umgesetzt.

Aktiv für die Umwelt

Die Volksbank Kassel Göttingen eG verfolgt – wie unter „Unsere Strategie“ erläutert – bisher keine explizit auf ökologische Ziele ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie. Dennoch kennen wir unsere Verantwortung, durch unser Handeln der Umwelt keinen Schaden zuzufügen und investierten 2018 – wie schon in den vorangegangenen Jahren – in umweltverträgliche Standards in unseren Standorten und Filialen.

Als wesentliche Verbräuche sehen wir unseren Papierverbrauch sowie die Nutzung von Energie im Bankbetrieb und unseren Kraftstoffverbrauch an. Wir werden uns im Rahmen des Ausbaus unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf diesbezügliche Indikatoren konzentrieren.

Ressourcen schonen

Der Verbrauch natürlicher Ressourcen und Rohstoffe ist bei einem Finanzdienstleister von geringerer Bedeutung als bei produzierenden Unternehmen. Gleichwohl sehen wir unsere Verpflichtung zu deren Schonung, insbesondere durch die Reduktion unseres Papierverbrauchs.

Folgende Maßnahmen setzen wir regelmäßig um:

- Um unseren Papierverbrauch zu senken, gehen wir mit dem Druck von Unternehmensmedien verantwortungsvoll um. Wir verschicken nicht ohne hinreichenden Grund Massenartikel. Mit großem Engagement versuchen wir, unsere Kund*innen von der Nutzung des elektronischen Postfachs zu überzeugen. Für unsere Filialen gilt: Produktflyer drucken wir bei Bedarf kundenindividuell aus.
- Verstärkt ordern wir außerdem Online-Abos von Zeitschriften statt gedruckter Exemplare. Papieraufbereitungen wurden zum Jahreswechsel weiter reduziert.
- Ausdrucke reduzieren wir durch die Digitalisierung vieler Prozesse kontinuierlich.
- Den Papierverbrauch senken wir weiter durch die Abschaffung von Papierkalendern; rund 24.500 Stück wurden in den Vorjahren aufgelegt, unter anderem Taschenkalender, Wandkalender, Jahreskalender.
- Unser Druckerpapier ist komplett FSC-zertifiziert.
- Durch internen Einsatz von Wasserspendern verringern wir den Verbrauch von Plastikflaschen.
- Durch die Beauftragung überwiegend regional ansässiger Firmen – bei allen Umbau-, Modernisierungs- und Servicearbeiten – sind Anfahrten vergleichsweise kurz gehalten; bei Materialien und Entsorgung gelten deutsche Umweltstandards verbindlich.
- Zudem haben wir 2018 Leistungsindikatoren zum Ressourcenverbrauch entwickelt – wie in der Tabelle „Umwelt-Leistungsindikatoren unserer Bank“ am Ende dieses Kapitels und im Nachhaltigkeitsprogramm am Berichtsende beschrieben.

Energieverbrauch managen

Potenzial zu einem nachhaltigen Ressourcenmanagement sehen wir in unserer Bank vor allem im Bereich Gebäudemanagement.

Im Berichtsjahr 2018 setzten wir folgende Maßnahmen um:

- Energetische Sanierung der Hauptstelle Göttingen: Planung weiterer Investitionen in eine neue Anlagentechnik nach aktueller ERP-Richtlinie und der Energieeinsparverordnung, in die energetische Sanierung der Heiz- und Kühlflächen sowie in eine thermochrome Glaskuppel zur Wärmedämmung und zusätzlichen Energieeinsparung.
- Bei Umbauten wird die Beleuchtung an allen Standorten auf LED umgestellt.
- In den Hauptstellen Kassel und Göttingen sind die Schreibtischleuchten mit Präsenzmeldern ausgestattet.

Für das Jahr 2018 ist keine Angabe zum Gesamtgewicht unseres Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode möglich. In sämtlichen Standorten wird der Müll nach den Arten Papier, Grüner Punkt, Glas und Restmüll getrennt. Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt.

Unser Beitrag zum Klimaschutz

Die Reduktion von Kohlendioxidemissionen ist eine der zentralen Herausforderungen, um dem Klimawandel global zu begegnen. Wir investieren deshalb laufend in die Reduktion unseres Energie- und Kraftstoffverbrauchs.

Zu unseren klimarelevanten Emissionen können wir keine quantifizierten Reduktionsziele entwickeln, da wir die Treibhausgasemissionen nicht nach dem Greenhouse Gas Protocol ermitteln.

Im Berichtsjahr setzten wir folgende Maßnahmen ohne konkrete Reduktionsvorgaben um:

- Alle Kasseler Filialen wurden durch die Städtischen Werke mit 100 Prozent Naturstrom beziehungsweise Naturgas versorgt.
- Kraftstoffverbrauch: Erste positive Auswirkungen unserer Umstellung der internen Kommunikation auf digitale Medien zeigen sich. Die Hausposttouren reduzierten wir in den letzten zwei Jahren dadurch deutlich. Sowohl in Kassel als auch in den Göttinger Filialen gibt es keine täglichen Kurierfahrten mehr.
- E-Mobilität: Wir stellen Kund*innen – derzeit noch kostenlos – im Parkhaus Kassel zwei Elektroladesäulen zur Verfügung; der Verbrauch lag 2013 bis 2017 jeweils bei rund 500 Kilowattstunden, 2018 bei 5.000 Kilowattstunden.
- E-Mobilität: Anschaffung eines E-Autos im Dezember 2018 für kürzere Mitarbeiterfahrten in Kassel.
- E-Mobilität: 2019 entsteht in der Tiefgarage Geismartor eine Ladesäule für den internen Bedarf.
- Kundenprojekte: Wir begleiten innovative Kundenvorhaben im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz und beraten zu Förderkrediten. So leisten wir mittelbar einen Beitrag zum Klimaschutz.

Umwelt-Leistungsindikatoren unserer Bank – Bestandsaufnahme 2018

Indikator	2018
Papierverbrauch A4 (1 Palette = 100.000 Blatt)	22,7 Paletten oder 2.717.500 Blatt
Briefpapier [◇]	64.000 Blatt
Papier für Kontoauszugsdrucker (Anzahl Blätter) - davon Kontoauszüge unserer Kund*innen	4.307.669 2.996.782
Tonerverbrauch, gesamt	309 Stück
Fotoleiter, alle Farben	73 Stück
Resttonerbehälter	15 Stück
Wasser	28.510 m ³
Strom	3.719.530 kWh
Öl	91.750 l
Gas	4.598.360 kWh
Wärme	632.800 MWh
Kraftstoffverbrauch I - davon der mobile Bankbus	12.627,02 l Diesel 1.360 l Diesel
Kraftstoffverbrauch II	6.587,26 l Benzin

[◇] In dieser Angabe nicht enthalten sind über Dienstleistungsunternehmen beauftragte Mailings. Im Jahr 2018 waren dies über 300.000 Einzelaussendungen; die Zahl der Papierseiten lässt sich pragmatisch nicht erheben.

Fokus Gesellschaft

Gleiche Rechte

Für die Volksbank Kassel Göttingen eG ist die Einhaltung hoher Arbeitnehmerstandards ein wichtiger Wert.

Wir wenden grundsätzlich Tarifverträge an und verfügen über eine Reihe von Betriebsvereinbarungen und betriebliche Regelungen, unter anderem zu den Themen Sozialleistungen, Ausbildung, Gesundheitsschutz, Geschlechtergerechtigkeit, Ehrenamt sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergänzt werden diese durch weitere freiwillige und übertarifliche Leistungen. Ein Schwerpunkt sind dabei Maßnahmen angesichts des demografischen Wandels und der Bedürfnisse rentennaher Mitarbeiter*innen.

Anders als bei anderen Unternehmen ist das KundenServiceCenter unserer Bank nicht ausgelagert. Damit gelten auch hier die genossenschaftlichen Tarifwerke.

Den Rahmen für unser Personalmanagement bildet eine mitarbeiterorientierte Personalstrategie als Teil der Gesamtbankstrategie. Wir verfolgen aktiv das Ziel, junge Menschen auf uns als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Mit den unter „Verlässlich für Beschäftigte“ beschriebenen Vergütungsmodellen und unseren betrieblichen Leistungen bieten wir Fachkräften nachhaltige Anreize. Alle unsere Maßnahmen sind Folge unserer regelmäßigen Analyse der personalwirtschaftlichen Lage und der Prognosen zur demografischen Entwicklung in unserer Region und Bank.

Unsere Beteiligungsinstrumente für Mitarbeiter*innen

- Im Abstand von zwei Jahren werden Feedbackgespräche mit den Mitarbeiter*innen geführt, um Potenziale zu erkennen und individuell zu fördern.
- Darüber hinaus haben Mitarbeiter*innen jederzeit die Möglichkeit, ein qualifiziertes Feedback bei ihrem Vorgesetzten einzuholen.
- In regelmäßigen Abständen werden Beschäftigtenbefragungen durchgeführt.
- Seit 2018 wählen unsere Beschäftigten Vertreter*innen in den Aufsichtsrat und sind so – wie unsere Mitglieder – an der Steuerung unserer Genossenschaft beteiligt.
- Ideenmanagement zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens.
- Für den Bereich Nachhaltigkeit planen wir derzeit keine gesonderten Beteiligungsmaßnahmen.

Unsere Geschäftsstandorte liegen ausschließlich in Deutschland. Daher wahren wir die Rechte der bei uns Beschäftigten im Rahmen der deutschen Gesetzgebung. Wir schützen Arbeitnehmer*innen und Auszubildende auf der Basis des in Deutschland bestehenden Grundgesetzes, der Arbeitsgesetze und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Auch die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit sind uns außerordentlich wichtig. Aufgrund unserer regionalen Geschäftstätigkeit sehen wir allerdings keine Risiken, dass diese in Deutschland geltenden Rechtsstandards unterlaufen werden. Auch stellt sich für uns die Frage nach einer internationalen Lieferkette nicht. Unsere Wertschöpfung geschieht in unseren Regionen Nordhessen und Südniedersachsen.

Neben unseren eigenen Arbeitsschutzrechten messen wir den Schutzstandards bei unseren Kooperationspartnern hohe Bedeutung zu und achten auf die Einhaltung des Mindestlohns. Unsere Bank pflegt in der Regel langjährige

Beziehungen zu regionalen Zuliefer-, Dienstleister- und Subunternehmen, nicht selten sind diese Mitglieder und Kund*innen.

Weiterhin arbeitet unsere Volksbank eng mit der genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen; auch dort werden alle Standards an eine die Menschenrechte achtende und einhaltende Geschäftsführung berücksichtigt.

Gleiche Chancen

Die Volksbank Kassel Göttingen eG gestaltet die Vergütung ihrer Mitarbeiter*innen nach einer tariflichen und betrieblichen Vergütungssystematik, welche eine Unterscheidung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung nicht zulässt.

Diese Standards haben wir bereits 2012 mit dem LogibD-Zertifikat für „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“ überprüft. Das Zertifikat des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend untersucht die Lohngleichheit innerhalb eines Unternehmens.

Um über die Vergütung hinaus gleiche Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe an der Arbeitswelt unserer Mitarbeiter*innen zu fördern, sind wir in den Bereichen Gleichstellung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversität engagiert.

Mögliche Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen dokumentiert unser AGG-Beauftragter (AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Für 2018 sind keine gemeldeten Vorfälle bekannt.

a) Diversität

Diversität bereichert. Wir wissen um die Bedeutung dieses Wertes für eine offene, lebendige, sich entwickelnde Gesellschaft – und möchten auch extern dafür sensibilisieren. Zugleich setzen wir uns damit für unsere Mitarbeiter*innen, für unser Ansehen als Unternehmen und für unsere Region ein.

Im Jahr 2018 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Anlass war der Diversity-Tag der Stadt Göttingen gemeinsam mit der Universität Göttingen. Wir verpflichten uns mit der Unterschrift zur Auskunft über unsere Aktivitäten zur Stärkung von Diversität. Zugleich bekräftigen wir unseren Willen zur Einbeziehung, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt – als ein stimmiger und zentraler Bestandteil unserer genossenschaftlichen Unternehmenskultur.

Zusammen mit Unternehmen, Vereinen und Verbänden aus der Region Kassel haben wir ein weiteres Zeichen für Weltoffenheit und Toleranz gesetzt. Aufgrund der Bedeutsamkeit des Themas haben wir uns entschieden, Kooperationspartner der Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ zu werden.

Des Weiteren treiben wir die Barrierefreiheit unserer Standorte voran, damit körperliche Diversität nicht zu Ausgrenzung führt.

b) Karriere

Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen ist unser erklärtes Ziel. Im Rahmen regional bestehender Möglichkeiten fördern wir entsprechend den Einsatz qualifizierter Frauen in Führungspositionen. Zur Überprüfung unserer Strategie verfügen wir über Zielgrößen zum Frauenanteil.

Zielgrößen zum Frauenanteil bis 31. Dezember 2021

- Der Vorstand hat für die Besetzung der zweiten Führungsebene (Bereichsleiter*innen) und dritten Führungsebene (Abteilungs- und Regionalmarktleiter*innen) mit Frauen Zielgrößen von 13,30 % beziehungsweise 34,48 % festgelegt.
- Der Frauenanteil im Vorstand beträgt derzeit 0 %. Der Aufsichtsrat hat für die Besetzung des Vorstands mit Frauen eine Zielgröße von 0 % festgelegt, da während der festgelegten Frist bis Ende 2021 Stellen voraussichtlich weder frei werden, noch zusätzlich geplant sind.
- Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt derzeit 16,66 %. Die festgelegte Zielgröße für den Aufsichtsrat entspricht dem Status quo und den erwarteten Möglichkeiten zur Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen. Über die für den Bezugszeitraum festgelegte Quote hinaus hat der Aufsichtsrat das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Da die Mitglieder und Beschäftigten die Aufsichtsratsmitglieder selbst wählen, kann unsere Bank hier nur motivieren.

Stand: 23. April 2018

Die für den Bezugszeitraum festgelegten Zielgrößen sind erreicht. Sollten unsere Quoten von den angestrebten Zielgrößen abweichen, liegt der Grund im Verzicht auf die Neubesetzung von Stellen und im Vorrang personeller Kontinuität, zum Beispiel bei der Verlängerung befristeter Verträge.

c) Gesundheit

Eine nachhaltige berufliche Einsatzfähigkeit und persönliche Zufriedenheit aufgrund anhaltender, möglichst guter Gesundheit aller Mitarbeiter*innen, unabhängig von Alter, Konstitution etc. – das ist das Ziel unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dafür verfügen wir über ein umfangreiches Maßnahmenpaket, von Augentraining über Rückenschule bis zu ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.

Eine Aktivität 2018 war die AOK-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, um Beschäftigte zu motivieren, möglichst täglich mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, auch auf Teilstrecken – zumindest aber an 20 Arbeitstagen während des Aktionszeitraums.

BGM-Indikatoren[◇]

	2017	2018
Gesamtaufwand	14.424 €	10.399 €
Beteiligungsquote	44,5%	23,77%
Ausgaben je Mitarbeiter*in	34 €	19 €

[◇] Fusionsbedingt verfügt unsere Bank nur über zweijährige Vergleichsdaten.

Im Jahr 2018 lag ein meldepflichtiger Arbeitsunfall/Wegeunfall in unserer Bank vor. Arbeitsausfälle aufgrund von Berufskrankheiten waren nicht zu melden. Die Fehlzeitenquote aufgrund von Erkrankungen lag im vergangenen Jahr bei 6,7 Prozent.

d) Familie und Beruf

Gleiche Chancen im Beruf gibt es nur, wo reelle Chancen auf die Ausübung eines Berufs bestehen, auch bei familiären Verpflichtungen. Wir fördern daher die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem Bündel an Angeboten.

Unsere Maßnahmen im Überblick:

- Flexible Arbeitszeiten.
- Kinderbetreuung: Plätze in der Kindertagesstätte „Kleine Stromer“.
- Erweitertes Angebot zur Freistellung bei Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.
- Alltagslotsen (EAP-Programm). Die Alltagslotsen stehen sieben Tage die Woche telefonisch zur Verfügung, um Mitarbeiter*innen in privaten oder beruflichen Krisensituationen zu unterstützen. Die Kosten der Beratungsstelle trägt unsere Bank.

e) Qualifizierung

Qualifizierte Kräfte sind motivierter, sie setzen unseren Auftrag als verantwortlich beratende und finanzierende Hausbank umsichtig um. Unterstützung der/des Einzelnen bei der persönlich-beruflichen Entwicklung ist zudem ein genuiner Teil unseres genossenschaftlichen Selbstverständnisses. Aus diesen Gründen investieren wir laufend in das Know-how unserer Beschäftigten.

Hier einige strategische Kenndaten zu unserer Aus- und Weiterbildung:

- Die Bank bildet nach Bedarf aus. Die Größe der Jahrgänge liegt im Schnitt bei ungefähr 12 Auszubildenden, im Jahresdurchschnitt 2018 waren es 35 Auszubildende.
- Neue Berufsbilder: Die stark wachsende Nachfrage im Bereich E-Commerce fordert neue Berufsprofile, mit neuen Tätigkeitsfeldern. Wir bieten ab August 2019 zwei innovative Ausbildungsberufe an – für Kaufleute im E-Commerce und für Dialogmarketing. Beide Ausbildungen dauern drei Jahre.
- Unser Förderpool ist ein Instrument zur zielgerichteten Weiterbildung von Nachwuchskräften. Das Angebot richtet sich an engagierte Mitarbeiter*innen. Innerhalb von zwei Jahren werden sie in verschiedenen Kompetenzen geschult und erhalten dadurch die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich im Hinblick auf eine Führungs- oder Spezialistenposition zu entwickeln.
- Ein weiterer Qualifizierungsschwerpunkt ist die Begleitung des demografischen Wandels. Wir unterstützen Mitarbeiter*innen, um im digitalen Wandel mit Digital Natives mitzuhalten.
- Wir sorgen dafür, dass der Erfahrungsschatz ausscheidender Generationen in der Bank nicht verloren geht. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter lag 2018 bei 63,85 Jahren.
- Beschäftigte in und nach der Elternzeit oder Pflegezeit beziehen wir bei Qualifizierungsmaßnahmen mit ein.
- Die Fähigkeit zur Teilhabe und zu guter Leistungsfähigkeit fördern wir zudem durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement.
- Wir fördern begabte junge Menschen durch Vergabe des Deutschlandstipendiums über unsere Stiftung. 2018 unterstützten wir zwei Stipendiat*innen.
- Zudem förderte unsere Bank zum 31.12.2018 sechs Mitarbeiter*innen bei externen Fortbildungen oder Studiengängen.
- Mediale Filiale: Seit August 2018 betreuen zwei neue Einheiten viele Kund*innen direkt – das GeschäftskundenCenter und das MedialeBeratungsTeam. Nach einigen Monaten Testbetrieb boten wir ab Dezember 2018 den Kolleg*innen im Haus Hospitationstage in der Medialen Filiale an. Ziel ist es, die neuen Bereiche und ihre Arbeitsweise intern publik zu machen. 2018 hospitierten bereits fünf Beschäftigte; wir setzen die Tage im Jahr 2019 fort.

- Mobiles Arbeiten: Die digitale Technologie macht viele Berufe mobiler, die früher als standortgebunden galten. Wir setzen uns für räumlich flexiblere Arbeitsmodelle ein und erarbeiten derzeit ein Konzept. Der Hintergrund ist unsere Fusion 2017, die eine Zusammenlegung vieler Abteilungen erforderte und in der Folge das Pendeln vieler Mitarbeiter*innen.
- Zudem veranstalteten wir fünf digitale Hausmessen an den Standorten Göttingen, Kassel, Hofgeismar, Nörten-Hardenberg und Korbach. Auf ihnen hatten alle Beschäftigten die Möglichkeit, die gewachsenen digitalen Leistungen der Volksbank Kassel Göttingen kennenzulernen und auszuprobieren. Insgesamt rund 370 Mitarbeiter*innen nutzten das Angebot. In die Konzeption und Betreuung der Messestände waren Auszubildende eingebunden.

Wir sind bestrebt, allen Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, sich beruflich zu entwickeln.

Kenndaten zu unserer Aus- und Weiterbildung[◇]

	2017	2018
Durchschnittlicher Aufwand je Mitarbeiter*in	1.014 €	1.082 €
Seminartage durchschnittlich je Mitarbeiter*in	4,0	3,1
Seminartage insgesamt	2.312	1.718

[◇] Fusionsbedingt verfügt unsere Bank nur über zweijährige Vergleichsdaten.

Aus Überzeugung engagiert

Als regional verankertes Unternehmen setzen wir uns für unser Geschäftsgebiet ein. Die entsprechenden Kennzahlen weisen wir im Lagebericht 2018 aus.

Unsere Regionalförderung unterstützen wir mit der Volksbank Kassel Göttingen-Stiftung. Ihr Zweck ist die Stärkung gesellschaftlicher Eigenverantwortung sowie die gesellschaftliche Entwicklung unserer Regionen. Der Stiftungsvorstand ist ausschließlich ehrenamtlich tätig und wird organisatorisch und personell von der Volksbank Kassel Göttingen eG unterstützt. Die Stiftungsaufsichtsbehörde ist das Regierungspräsidium Kassel.

Das Stiftungskapital beträgt heute 3,25 Millionen Euro. Weitere Aufstockungen sind geplant, um eine der großen Stiftungen in und für Nordhessen und Südniedersachsen aufzubauen. Unternehmen und Privatpersonen, die Projekte unterstützen möchten oder eigene Vorhaben realisieren, haben die Möglichkeiten einer Spende, einer Zustiftung oder der Einrichtung eines Stiftungsfonds.

Darüber hinaus begleiten wir weitere soziale und Kulturprojekte sowie gesellschaftlich relevante Institutionen und das Ehrenamt der in allen Teilen unseres Geschäftsgebiets lebenden Mitarbeiter*innen. Wir sind zudem Fördermitglied in verschiedenen Organisationen und Fördervereinen.

Unser gesellschaftliches Engagement[✦]

	2017	2018
Gesamtsumme	435.000 €	488.500 €
- davon Spenden	11.000 €	8.600 €
- davon Sponsoring	123.400 €	155.800 €
- Gewinnsparmittel	278.000 €	287.500 €
- Volksbank Kassel Göttingen-Stiftung	22.600 €	36.600 €

✦ Fusionsbedingt verfügt unsere Bank über maximal zweijährige Vergleichsdaten.

Das Gesamtengagement an Spenden und Sponsoring belief sich 2018 auf 488.500 Euro. Dieses Budget wurde aus Mitteln der Bank, aus den Zweckerträgen der Gewinnsparevereine sowie seitens der Stiftung der Volksbank Kassel Göttingen eG bereitgestellt.

Transparent und rechtskonform

Die Volksbank Kassel Göttingen eG ist Mitglied des Bundesverbands der deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR). Der Verband 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 – dies im Sinne genossenschaftlicher Überzeugungen, wie sie auch unsere Positionierung beschreibt. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich unsere Bank über den Spitzenverband BVR ein.

Zudem sind wir über den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. auf Landesebene vertreten. Der Regionalverband beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministerien, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertreter*innen und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik. Auch dieser politische Dialog fußt auf genossenschaftlichen Überzeugungen.

Als Unternehmen tätigen wir 2018 politische Spenden in Höhe von insgesamt 2.000 Euro. Als Arbeitgeber ermöglichen wir das politische Engagement unserer Mitarbeiter*innen – soweit es auf dem Boden des deutschen Grundgesetzes bleibt und wir Kenntnis davon haben – und unterstützen bei der Wahrnehmung politischer Ämter.

In der Unternehmensführung achten wir stets auf rechtskonformes Handeln. Institutionalisiert ist dies in der Abteilung Beauftragtenwesen, in der auch die Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruptionsrisiken sowie die Sicherstellung des Verbraucherschutzes koordiniert werden.

Für unsere Bank relevante Gesetzeswerke sind unter anderem das BGB, HGB, Genossenschaftsgesetz, KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich sowie Korruptionsfälle waren im Berichtsjahr wie in den Jahren davor (auch in unseren Ursprungshäusern) nicht zu verzeichnen.

Durch eine enge Verzahnung von internem Kontrollsystem, Risikomanagementsystem und Compliance managen und vermeiden wir mit hohem Wirkungsgrad Risiken. So schützen wir die Solidität und Reputation unseres Unternehmens. Wir halten als Bank gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ein Verfahren vor, das es Mitarbeiter*innen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Unser Vergütungssystem erfüllt die aktuell gültigen regulatorischen Anforderungen. Regeln zur Corporate Governance oder auch zum Umgang mit Zuwendungen sind vorhanden. Weiterhin existiert ein Beschwerdemanagementsystem, über welches gemeldete Kundenbeanstandungen zeitnah, systematisch und qualifiziert bearbeitet werden. Persönlichen oder systemischen Mängeln begegnen wir umgehend qualitätsverbessernd.

Unsere Bank ist Mitglied der Sicherungseinrichtung des BVR und der BVR-Institutssicherung GmbH (BVR-ISG).

Index DNK-Kriterien

DNK	Thema	Seite	Indikatoren	Beschreibung Indikatoren
	Strategie			
1	Strategische Analyse und Maßnahmen	S. 5		
2	Wesentlichkeit	S. 5 ff.		
3	Ziele	S. 9		
4	Tiefe der Wertschöpfungskette	S. 10 f.		
	Prozessmanagement			
5	Verantwortung	S. 12	GRI SRS 102-16	Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.
6	Regeln und Prozesse	S. 6, S. 12 ff.		
7	Kontrolle	S. 13 f.		
8	Anreizsysteme	S. 15, S. 22 f.	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38	102-35: Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte. 102-38: Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten.
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	S. 7, S. 14 ff.	GRI SRS 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, sowie Reaktion der Organisation.
10	Innovations- und Produktmanagement	S. 8, S. 18	G4 FS11	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.
	Umwelt			
11	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	S. 19 ff.	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation. 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs. 303-3: Wasserentnahme. 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode.
12	Ressourcenmanagement	S. 8 f., S. 18 ff.		
13	Klimarelevante Emissionen	S. 8 f., S. 20 f.	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1). 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3). 305-5: Senkung der THG-Emissionen.

DNK	Thema	Seite	Indikatoren	Beschreibung Indikatoren
	Gesellschaft			
14	Arbeitnehmerrechte	S. 15, S. 22 f.	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungen. 403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen. 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten. 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten. 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.
15	Chancengerechtigkeit	S. 15, S. 23 ff.		
16	Qualifizierung	S. 6, S. 25 f.		
17	Menschenrechte	S. 8, S. 22 f.	GRI SRS 412-1 GRI SRS 412-3 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2	412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde. 412-3: Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden. 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden. 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.
18	Gemeinwesen	S. 6, S. 17, S. 26 f.	GRI SRS 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.
19	Politische Einflussnahme	S. 27	GRI SRS 415-1	Parteispenden.
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	S. 14, S. 27 f.	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1	205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden. 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen. 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Nachhaltigkeitsprogramm

Thema	Unterthema	Ziele/Maßnahmen	Zeitraum/Frist	Status
Umwelt + Klima	Umweltindikatoren	Erhebung und Weiterentwicklung von Umweltindikatoren.	2018	laufend
Umwelt + Klima	Papierverbrauch	Abschaffung von Papierkalendern für Kund*innen und Mitarbeiter*innen ab 2018 für das Jahr 2019.	2018	laufend
Umwelt + Klima	Papierverbrauch	Umstellung von gedruckten Exemplaren von Zeitschriften auf Online-Abos.	seit 2017	laufend
Umwelt + Klima	Papierverbrauch	Aktive Ansprache und Umstellung auf elektronischen Kontoauszug bei unseren Kund*innen.	seit 2017	laufend
Umwelt + Klima	Papierverbrauch	Umstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung auf PDF.	2012	abgeschlossen
Umwelt + Klima	Ressourcenverbrauch	Einsatz von Wasserspendern in den Hauptstellen, dadurch Reduktion von Plastikflaschen.	2013	abgeschlossen
Umwelt + Klima	Ressourcenverbrauch	Sukzessiver Austausch konventioneller Leuchtmittel durch LED.	seit 2013	laufend
Umwelt + Klima	Ressourcenverbrauch	Projekt mobiles Arbeiten.	2019	neu
Umwelt + Klima	Ressourcenverbrauch	Bestandsaufnahme unseres Abfallaufkommens.	2019	neu
Umwelt + Klima	Ressourcenverbrauch + Umweltschutz	Beauftragung regional ansässiger Firmen bei Umbau-, Modernisierungs- und Servicearbeiten.	fortlaufend	laufend
Umwelt + Klima	Reduktion Kohlendioxid-ausstoß	Kauf eines ersten E-Autos (VW eUp), insbesondere im Einsatz für kürzere Mitarbeiterfahrten.	2018	abgeschlossen
Produkte & Dienstleistungen	Nachhaltige Produkte	Aufnahme nachhaltiger Fonds in das Produktportfolio.	2018	laufend
Kund*innen	Zufriedenheit	Regelmäßige Befragungen zur Kundenzufriedenheit.	fortlaufend	laufend
Kund*innen	Digitalisierung, Zugangswege + Service	Ausbau unserer digitalen Leistungen, zum Beispiel mit dem Anlageassistent MeinInvest, der VR-BankingApp, einer Vielzahl von Online-Serviceaufträgen.	seit 2017	laufend
Kund*innen	Digitalisierung, Service	Ausbau des E-Postfachs: Aufnahme Korrespondenz/ Verträge unserer Kooperationspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe.	2018	laufend
Kund*innen	Digitalisierung, Beratung	Einführung der Videoberatung für Kund*innen.	2018	abgeschlossen
Kund*innen	Beratung	Genossenschaftliche Beratung im Sinne eines nachhaltigen Kundennutzens intensivieren.	seit 2017	laufend

Thema	Unterthema	Ziele/Maßnahmen	Zeitraum/Frist	Status
Unternehmensführung	Digitalisierung	Entwicklung von Erfolgsindikatoren zur Quantifizierung unserer Digitalisierungsstrategie.	2020	in Arbeit
Unternehmensführung	Digitalisierung	Ausbau unserer Omnikanalstrategie gemäß den Herausforderungen der Digitalisierung.	fortlaufend	laufend
Unternehmensführung	Nachhaltige Eigenanlage	Einführung von Kriterien für nachhaltige Eigenanlagen (Eigenanlagefonds & Depot A).	2020	neu
Mitarbeiter*innen	Zufriedenheit	Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit und nachfolgende Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen.	fortlaufend	laufend
Mitarbeiter*innen	Gesundheitsmanagement	Kontinuierliche Weiterentwicklung unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements, mit Themen wie Shiatsu, Yoga, Gripeschutzimpfung, Augenuntersuchung bei Bildschirmarbeit.	fortlaufend	laufend
Mitarbeiter*innen	Gleichstellung der Geschlechter	Höhere Teilhabe von Frauen auf allen Führungspositionen.	2021	laufend
Gesellschaft	Regionale Wertschöpfung	Beauftragung regional ansässiger Firmen bei Umbau-, Modernisierungs- und Servicearbeiten.	fortlaufend	laufend
Gesellschaft	Anspruchsgruppen	Dialog mit Anspruchsgruppen ausbauen – auch im Hinblick auf Themen sozialer/ökologischer Nachhaltigkeit.	mittelfristig	in Arbeit
Gesellschaft	Soziales/ gesellschaftliches Engagement	Förderung des Erhalts der sozialen /kulturellen Infrastruktur in unserer Region – über Spenden für Vereine, Institutionen etc.	fortlaufend	laufend
Gesellschaft	Soziales/ gesellschaftliches Engagement	Beitritt zur Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“.	2018	laufend
Gesellschaft	Soziales/ gesellschaftliches Engagement	Förderung begabter Studierender durch Vergabe von Deutschlandstipendien über unsere Stiftung.	seit 2015	laufend
Gesellschaft	Soziales/ gesellschaftliches Engagement	Spendenaktion: Spende pro erfolgter Umstellung auf elektronischen Kontoauszug.	2019	neu
Nachhaltigkeitsmanagement	Institutionalisierung der Nachhaltigkeit im Unternehmen	Ernennung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten.	2019	in Arbeit
Nachhaltigkeitsmanagement	Institutionalisierung der Nachhaltigkeit im Unternehmen	Formulierung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Abstimmung mit dem Vorstand.	2020	in Arbeit
Nachhaltigkeitsmanagement	Institutionalisierung der Nachhaltigkeit im Unternehmen	Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix.	2020	in Arbeit

Thema	Unterthema	Ziele/Maßnahmen	Zeitraum/Frist	Status
Nachhaltigkeitsmanagement	Institutionalisierung der Nachhaltigkeit im Unternehmen	Einführung eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs innerhalb der Bank.	2019	in Arbeit
Nachhaltigkeitsmanagement	Institutionalisierung der Nachhaltigkeit im Unternehmen	Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften, durch gezielte Maßnahmen.	2020	neu

Anhang

Übersicht mit Links zu den Nachhaltigkeitsberichten der DZ BANK Gruppe, abgerufen am 18. April 2019:

Bausparkasse Schwäbisch Hall:

https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit_bei_schwaebisch_hall.html

DZ Hyp: <https://dzhyp.de/de/ueber-uns/nachhaltigkeit/>

DZ BANK: <https://www.wertewelt.dzbank.de/>

Union Investment:

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/nachhaltigkeit.html>

www.nachhaltigekapitalanlagen.de

R+V Versicherung: www.nachhaltigkeitsbericht.ruv.de

Impressum

Herausgeber:

Volksbank Kassel Göttingen eG
Rudolf-Schwander-Straße 1 • 34117 Kassel
☎ +49 (0) 561 7893-0
E-Mail: dialog@vobakg.de
vobakg.de

Redaktion:

Jan Ackerhans
Uwe Helfert
Kerstin Orth
Nina Rothenburger
Hans-Joachim Schlüter
Volker Stern
Volksbank Kassel Göttingen eG

Gestaltung und Herstellung:

Uwe Helfert
Volksbank Kassel Göttingen eG

Text:

Dorothee Schröder
txt-coach
Matthias-Grünewald-Straße 16 • 79100 Freiburg

Lektorat:

Uta Marini
Zeisigweg 4 • 59581 Warstein