

Entsprechenserklärung

VR-Bank Kreis Steinfurt eG

Berichtsjahr	2018
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	VR-Bank Kreis Steinfurt eG Matthiasstr. 30 48431 Rheine Telefon: 05971 406-0 Mail: info@vrst.de

Allgemeine Informationen

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

Wir verstehen uns als regional tätiges Kreditinstitut, welches seine primären Geschäftsaktivitäten auf die Mitglieder, die zugleich Eigentümer des Instituts sind, und Kunden ausrichtet. Wir können als Allfinanzdienstleister sämtliche finanziellen und versicherungsbezogenen Bedürfnisse unserer Mitglieder und Kunden bedienen. Wir bieten insbesondere Produkte im Einlagen- und Kreditgeschäft, Zahlungsverkehr, Vermittlungs- und Wertpapierdienstleistungsgeschäft an. Dabei sind uns die dezentralen Organisationsstrukturen mit Entscheidungskompetenzen vor Ort in den Geschäftsstellen wichtig. Als Genossenschaftsbank sind wir in besonderer Weise im regionalen Wirtschaftsleben verwurzelt.

Bilanzzahlen:

Betreutes Kundenvolumen	6.203 Mio. Euro
Bilanzsumme	3.053 Mio. Euro
Kundeneinlagen	2.192 Mio. Euro
Kundenkredite	2.219 Mio. Euro
Eigenkapitalquote:	14,6 %

Anzahl Mitarbeiter: 527

Anzahl der Mitglieder: 62.802

Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1-4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als regional tätiges Kreditinstitut sind wir eng mit der Region, unseren Mitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern verbunden. Getreu unserem Leitbild „Verantwortung – Verlässlichkeit – Vertrauen“ sind uns diese Nähe und die Verantwortung für die Region sehr wichtig. Wir unterhalten ein flächendeckendes Geschäftsstellennetz mit Entscheidungsträgern vor Ort, um den Anforderungen unserer Kunden Rechnung zu tragen.

Wir orientieren uns an die Nachhaltigkeitskriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex „DNK“ und des Rates für nachhaltige Entwicklung „RNE“ und berücksichtigen diese bei der Geschäftsstrategie.

2. Wesentlichkeit

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

Seit über 130 Jahren steht die VR-Bank Kreis Steinfurt eG und deren Vorgängereinstitute für nachhaltigen und wirtschaftlichen Erfolg in der Region. Als Genossenschaftsbank vor Ort sind wir besonders mit den Menschen im Kreis Steinfurt verbunden. Mitverantwortung ist uns ein großes Anliegen – die Sicherung von Arbeitsplätzen, Kaufkraft und einer lebenswerten Infrastruktur stehen hierbei für uns im Vordergrund. Die Unterstützung von Vereinen und sozialen Projekten im Sinne der genossenschaftlichen Idee sowie eine wechselseitige Beziehung zur heimischen Wirtschaft sehen wir als selbstverständlich an. Wir unterstützen auch das persönliche ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter in Vereinen.

In den vergangenen Jahren standen wir mit Finanzierungen von Windkraftanlagen, Biogasanlagen und Solaranlagen für unsere Firmen- und Privatkunden zur Verfügung. Auch im Wertpapiergeschäft stehen wir unseren Kunden mit nachhaltigen Finanzprodukten zur Seite.

Unsere Mitarbeiter sichern den Erfolg unserer Bank. Im Vordergrund steht hierbei: Mehr als „nur“ ein Arbeitgeber – mehr als „nur“ ein Mitarbeiter sein. Soziale Verantwortung wird bei uns großgeschrieben. Wir pflegen einen vertrauensvollen Umgang, der von Wertschätzung, respektvollem Miteinander und gegenseitigem Verständnis geprägt ist. Offenheit und Fairness sind uns wichtig. Als attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb setzen wir auf eine fundierte Ausbildung sowie eine stetige Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter. Dies ist das Grundgerüst für eine kompetente Beratung für unsere Mitglieder und Kunden im Kreis Steinfurt. Eigenverantwortliches Handeln, Lernbereitschaft und die persönliche sowie fachliche Kompetenz zeichnen unsere Mitarbeiter aus.

3. Ziele

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

Unsere langfristige, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik ist neben der dauerhaften Unternehmenssicherung auch auf das Ziel einer positiven Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft ausgerichtet. Die Festlegung quantitativer Ziele ist nur teilweise möglich, da diese maßgeblich vom Kundenverhalten abhängig sind. Im Rahmen permanenter Abgleiche zwischen dem Plan und dem Ist werden unerwartete Entwicklungen zeitnah ermittelt und gegebenenfalls korrigiert.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wir erbringen die Wertschöpfung im Wesentlichen selbst und richten unsere Produktangebote an den Bedürfnissen unserer Mitglieder und Kunden aus. Die Wertschöpfung unserer Bank ist auf die Region im Kreis Steinfurt ausgerichtet. Im Fokus steht die Stärkung der regionalen und mittelständischen Wirtschaft. Unser Ziel ist, eine dauerhafte und verlässliche Kundenbeziehung für alle Altersgruppen und Unternehmensphasen zu erreichen. Veränderungen im Kundenverhalten begegnen wir durch zeitgemäße Produkte und Lösungen.

Branchenspezifische Ergänzungen 1-4

Die DZ BANK Gruppe

ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und hat sich damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind Finanzdienstleister. Ihr Einfluss 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 Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die Genossenschaftliche FinanzGruppe, zu dem DZ BANK, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, MünchnerHyp, R+V, easy credit, Schwäbisch Hall, Union Investment und VR SmartFinanz gehören, verpflichten sich 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 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“.

Union Investment

Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment

(UN PRI) und hat sich damit u.a. 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 von Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden im CSR-Bericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.

Kriterien 5-10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Vorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Unser Geschäftsmodell ist seit jeher von Nachhaltigkeit geprägt. Die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften wie Betrugs- und Geldwäscheprävention, Datenschutz, Wertpapiergeschäft (WpHG-Compliance) und des Risikomanagements (MaRisk-Compliance) sowie die Geschenkerichtlinie für Mitarbeiter haben bei uns einen hohen Stellenwert. Überwacht wird dies von unseren entsprechenden Beauftragten.

7. Kontrolle

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

Wir verfügen über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (z. B. Datenschutz-, Brandschutz-, Sicherheitsbeauftragter). Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards. Für den Bereich Personal wird die Fluktuations-, Krankheits-, Auszubildenden- und Übernahmequote der Auszubildenden überwacht. Für den Bereich Vertrieb werden die Erfolge auf Portfolioebene bis zum einzelnen Profitcenter mit Erstellung einer Abweichungsanalyse überprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Nach § 1 unserer Satzung und dem Genossenschaftsgesetz ist der Unternehmenszweck auf den langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Partnerschaftlichkeit, Selbstverantwortung und die Hilfe zur Selbsthilfe bilden unser genossenschaftliches Wertefundament.

Eine strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse gehören zu den zentralen Prinzipien unserer Unternehmensaktivitäten. Unsere Mitarbeiter sind auf ein rechtskonformes, verantwortungsvolles Verhalten verpflichtet. Durch gezielte, qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheverhinderung, Betrugsprävention und datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird sichergestellt, dass auch zukünftig die definierten Standards und Verhaltensnormen Berücksichtigung finden.

Branchenspezifische Ergänzungen 5-7

Zur weiteren Entwicklung und Umsetzung in unserer Bank werden unter anderem Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards und -normen aus dem Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe herangezogen und genutzt.

Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe

https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütung der Mitarbeiter (ohne hauptamtliche Vorstände) richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank in der jeweils gültigen Fassung. In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen bzw. in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Besondere Leistungen und Zielerreichung erkennen wir durch übertarifliche variable Zusatzzahlungen an. Die maßgeblichen Vergütungsparameter werden an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht und stehen in Verbindung mit der Zielerreichung im Aufgabenfeld.

Unser variables Vergütungssystem sieht keine einzelproduktbezogene Vergütung für den Vertriebs Erfolg von Finanzinstrumenten vor. Dies bedeutet, dass darauf verzichtet wird, die Höhe variabler Vergütungsleistungen daran auszurichten, dass ein bestimmtes Finanzinstrument/Produkt oder mehrere bestimmte Finanzinstrumente/Produkte jeweils in einem bestimmten Umsatz, Volumen oder Ertrag platziert wird. Bei der Festlegung der Höhe variabler Vergütungen mit individuellem Leistungs- und Erfolgsbezug gilt der sogenannte kundenorientierte Vergütungsvorbehalt. Dieser Vergütungsbaustein stellt sicher, dass in den Fällen, in denen im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum ein Verstoß des Vergütungsanwärters gegen kundenschützende Anforderungen festgestellt wurde, dieser bewertet und bei der Vergütungsbemessung angemessen berücksichtigt wird.

Nachhaltigkeitsziele für unsere Mitarbeiter haben wir nicht vereinbart.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-35a

Vergütungspolitik

Für Vorstände und Führungskräfte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt.

Der Aufsichtsrat überwacht jährlich die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und überprüft, ob gesetzte Anreize im Hinblick auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur vorliegen. Hierfür wird jährlich eine Aufwandsentschädigung vergütet.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Wir verzichten auf diese Angabe, da wir für unser regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Wettbewerber vor Ort ungleich größer sehen als für andere Unternehmen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Nähe zu unseren Kunden sowie die Verankerung in der Region bestimmen unsere tägliche Arbeit zum Wohle unserer Mitglieder und Kunden. In Gesprächen, über Befragungen oder im Rahmen von Veranstaltungen setzen wir uns mit den Erwartungen und Anforderungen unserer Mitglieder, Kunden, unseres Aufsichtsrats, den Vertretern und Regionalbeiräten, unserer Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit auseinander, nehmen wichtige Impulse auf und berücksichtigen diese in unseren strategischen Entscheidungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Schlüsselthemen und Anliegen.

Hohe Qualität ist der Anspruch an unsere tägliche Arbeit. Daher beraten wir unsere Mitglieder und Kunden mit gut ausgebildeten Mitarbeitern nach dem Konzept der Genossenschaftlichen Beratung. Bei diesem ganzheitlichen Beratungsansatz für unsere Privat- und Firmenkunden steht deren wirtschaftliche und persönliche Gesamtsituation sowie ihre Bedürfnisse, Ziele und Wünsche im Mittelpunkt.

Als wichtiger Finanzdienstleister, Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte stehen wir unseren Mitgliedern und Kunden jederzeit zur Verfügung.

„Was einer allein nicht schafft, das schaffen viele“ ist das Grundprinzip des genossenschaftlichen Handelns. Mit unserer Crowdfunding-Plattform motivieren wir unsere Mitglieder und Kunden auf digitalem Weg zum gemeinschaftlichen gemeinnützigen Engagement. Ziel ist es, gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Institutionen in der Region zu fördern.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz haben wir durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften und die finanzielle Begleitung und Finanzierung von Geschäftsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien und Energieeffizienz geleistet. Hier haben wir in unserer Region hohe Marktanteile gewinnen können. Für unsere Kunden, die Niedrigenergiehäuser bauen möchten, bieten wir spezielle Nachhaltigkeitsprodukte an.

Aufgrund unseres flächendeckenden Geschäftsstellennetzes (23 Filialen und 23 SB-Stellen) ermöglichen wir eine hohe Erreichbarkeit unserer Kunden ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Unser Kundenservice steht telefonisch für die Kundenanliegen zur Verfügung. Daneben trägt das Angebot von Online-Banking ebenfalls zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen bei.

Durch die genossenschaftliche Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ erreichen wir viele Vereine und Institutionen, die wiederum Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele, die auch der Nachhaltigkeit zugutekommen, unterstützen.

Neben klassischen Investmentportfolios können Kunden auch auf Investmentportfolios im FinanzVerbund

von Union Investment zurückgreifen, die einen impliziten nachhaltigen Investmentansatz verfolgen. Nachhaltige Investmentportfolios werden im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses für alle wichtigen Asset-Klassen ermittelt. Dafür durchlaufen die Nachhaltigkeitsprodukte von Union Investment die hauseigene Datenbank SIRIS, die sich aus eigenem Research sowie mehreren ausgesuchten Beratern und Datenbankanbietern von ESG-Daten speist.

Das betriebliche Ideen- und Innovationsmanagement steht jedem Mitarbeiter zur Verfügung. Hier kann und sollen die Mitarbeiter ihre Vorschläge und Ideen zu Veränderungen, Einsparungen, etc. einbringen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. (Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Wir unterhalten ca. 65 % unserer Wertpapieranlagen bei öffentlichen Emittenten oder Kreditinstituten, ca. 30 % in einem Spezialfonds und ca. 5 % an Nichtbanken. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren haben wir nicht vorgenommen und können für 2018 noch keine Aussage darüber tätigen.

KRITERIEN 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11-13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Das Unternehmen VR-Bank Kreis Steinfurt eG versteht den Qualitätsbegriff ganzheitlich, womit Umweltschutz und Nachhaltigkeit Bestandteile der Unternehmensphilosophie sind. Die Verpflichtung zur Senkung von Energieverbräuchen, die Kontrolle der Verbräuche, sowie die Verpflichtung zur Ableitung von Maßnahmen, ist bereits Bestandteil der Unternehmenspolitik.

Im Jahre 2015 wurde ein Energie-Audit nach DIN EN 16247 durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesem Audit finden Verwendung bei Neubauten, Umbaumaßnahmen und Modernisierungen und werden in den nächsten fünf Jahren Einfluss auf alle Baumaßnahmen innerhalb der Bank haben.

Als genossenschaftlicher Finanzdienstleister liegt der Fokus beim Verbrauch von Ressourcen bei der Papiernutzung und des Energieverbrauches. Außerdem sind wir bestrebt bei allen Veränderungen neue effizientere Energielösungen anzuwenden.

12. Ressourcenmanagement

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

Green-IT bedeutet, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten. Dies beinhaltet die Optimierung des Ressourcenverbrauchs während der Herstellung, des Betriebs und der Entsorgung der Geräte. Durch die Fiducia & GAD IT AG als Verbundpartner werden schon jetzt primär Endgeräte mit dem Grundsatz der Green-IT bestellt und eingesetzt.

Wir setzen auf energieeffiziente LED-Technik statt Leuchtstofflampenlicht. Diese wird seit 2015 in den Geschäftsstellen, Verwaltungsbüros und Außenwerbung, inklusive der großen VR-Logos als Erkennungszeichen jeder Geschäftsstelle, installiert. Besonders bei Neu- und Umbauten wird verstärkt darauf geachtet, den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Durch konsequente Umsetzung der digitalen Medien und die Vermeidung von Drucken durch Einsatz moderner IT-Lösungen und Digitalisierung konnte der Papierumsatz im Jahr 2018 um 7,2% verringert werden. Das entspricht einem Papiervolumen von 1,5 t weniger als im Vorjahr.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Stromverbrauch: 2.731.735 kWh

Wärmeverbrauch: 980.680 kWh (Angabe unter Vorbehalt, da die Stadtwerke teilweise keine korrekten Daten liefern konnten.)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4

Verringerung des Energieverbrauchs.

Modernisierungsmaßnahmen in den Geschäftsstellen, zuletzt in 2018 in der Geschäftsstelle Hopsten, sorgen

für stetige Reduzierung des Energieverbrauchs, z.B. durch Einbau moderner LED-Technik, Umrüstung auf Einsatz von Wärmepumpen, neuen Brennern bei Ölheizungen und Green-IT. Für die Umbauten liegen allerdings noch keine Werte vor, da diese erst zum Ende des Jahres 2018 durchgeführt wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-1

Wasserentnahme

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.

Mülltrennung erfolgt nach den Fraktionen Biomüll, Papier, Aktenvernichtung, Verpackungen, Glas und Restmüll.

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Batterien werden in GRS-Behälter an jeder Geschäftsstelle gesammelt und gemäß den gesetzlichen Vorgaben über unseren Dienstleister abgeholt und dem Rohstoffkreislauf wieder zugeführt.

Der andienungspflichtige Müll wird über die Kommunen entsorgt. Die Aktenvernichtung erfolgt über ein zertifiziertes Unternehmen. Alle weiteren Müllsorten werden, wie die vorher genannten, durch das Entsorgungskonzept geregelt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Unser Ziel ist die kontinuierliche Reduktion von Treibhausgasemissionen, von Energie und Wasser sowie allgemein schonender Umgang mit Ressourcen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Hier sind keine Angaben möglich, da die Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht ermittelt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).

Hier sind keine Angaben möglich, da die Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht ermittelt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

Hier sind keine Angaben möglich, da die Treibhausgas-Emissionen nach dem GHG nicht ermittelt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Senkung der THG-Emissionen.

Einsparungen von CO₂-Emissionen finden in der VR-Bank auf vielfältige Weise statt. Durch Förderung des Arbeitgebers können die Mitarbeiter über den Anbieter „REGONOVA GmbH UNIT/BUSINESSBIKE“ Fahrräder leasen. So wird hier ein Anreiz geschaffen, die kostengünstige Alternative Fahrrad auch für den Dienstweg zu nutzen. Bereits 179 unserer 527 Mitarbeiter nutzen dieses Angebot.

Mit Hilfe der Digitalisierung von Dokumenten konnten unsere Botentouren für den Beleg- und Posttransport verringert werden.

Kriterien 14-20 zu Gesellschaft

Kriterien 14-16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Entsprechend ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die VR-Bank auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommen das Engagement und die Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet sie attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Für das Engagement der Arbeitnehmer in den Entscheidungsgremien der vertragschließenden Tarifparteien erfolgt eine bezahlte Freistellung für 12 Tage auf regionaler Ebene und für Gremien auf Bundesebene über 17 Tage. Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen.

Um Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden, bietet die VR-Bank folgende Leistungen an:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Gruppenunfallversicherung
- Krankenzusatzversicherung
- Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche
- Ergonomische Büroausstattung
- Erst-Hilfe-Ausbildung
- Brandschutzhelfer-Ausbildung
- Vorträge bzw. Beratung der Caritas Rheine

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung wird auf die entsprechenden Passagen des Lageberichts verwiesen, in denen Zielgrößen dokumentiert werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Vertrauensarbeitszeit, Elternzeit für beide Elternteile, Vereinbarkeit Pflege und Beruf sowie über eine betriebliche Gleitzeitreglung. Die für ein mittelständisches Unternehmen typische Nähe von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern bewirkt eine transparente Kultur des Miteinanders von Führung und Mitarbeitern, die die Bedeutung von „Kontrollen“ zurücktreten lässt.

16. Qualifizierung

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

Stetig steigende Erwartungen und komplexer werdende Anforderungen in der Mitglieder- und Kundenbetreuung, die anhaltende Dynamik in den organisatorischen und technischen Veränderungsprozessen sowie der von Jahr zu Jahr zunehmende Umfang regulatorischer Vorgaben, lassen die Anforderungen an das Bankgeschäft kontinuierlich zunehmen. Um sicherzustellen, dass die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten mit diesen Anforderungen wachsen, ist für unsere Mitarbeiter die laufende Weiterbildung von großer Bedeutung. Im Jahr 2018 absolvierten die Mitarbeiter 1.088 interne und externe Seminartage. Die Seminarkosten in Höhe von 411.000 Euro werden vom Arbeitgeber getragen.

Es wird ein angemessenes Gesundheitsmanagement wie z. B. augenärztliche Untersuchung, Gesundheitstag für Check-Up, Wasserspender, finanzielle Beteiligung beim „BusinessBike“ und Bildschirmarbeitsplatzbrille, vorgehalten. Auch besteht eine nachhaltige Personalpolitik, die u. a. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Beschreibung zu Kriterium 15) und demographischen Veränderungen (vgl. Beschreibung zu Kriterium 14) Rechnung trägt. Besonderen Wert legen wir auch auf Investitionen in die Aus- und Weiterbildung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-403-2

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle.

Im Durchschnitt betrug der Krankheitsstand 5,7 %. Es sind keine arbeitsbedingten Todesfälle zu verzeichnen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit für die empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen einen Präventionstag (Zeitgutschrift) einzureichen.

Es sind keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften vorhanden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem.

16,7 Stunden pro männlichen Mitarbeiter

15,0 Stunden pro weiblichen Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus vier Frauen und acht Männern zusammen. Der Vorstand setzt sich aus zwei Männern zusammen. In der ersten Führungsebene, unterhalb des Vorstands beträgt der Frauenanteil 15,3 %.

Aufteilung der Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht:

< 30 Jahre:

39 männliche Mitarbeiter

62 weibliche Mitarbeiter

30 - 50 Jahre:

86 männliche Mitarbeiter

142 weibliche Mitarbeiter

> 50 Jahre:

84 männliche Mitarbeiter

114 weibliche Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Diskriminierungsvorfälle sind in unserem Haus bisher nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTE

17. Menschenrechte

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

Für die regional verwurzelte VR-Bank gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Regionalität stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die VR-Bank nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Ist für die VR-Bank Kreis Steinfurt eG aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

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

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Ist für eine regional ausgerichtete VR-Bank Kreis Steinfurt eG nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Ist für eine regional ausgerichtete VR-Bank Kreis Steinfurt eG nicht wesentlich.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Unterstützung der Region getreu dem Genossenschaftsprinzip gehört zum Selbstverständnis unserer Bank. Die daraus resultierende positive Außenwahrnehmung trägt zum Imagegewinn der Marke Volks- und Raiffeisenbanken bei. Das Spendenkonzept der Bank sieht eine ganzjährige Förderung der gemeinnützigen Vereine, Institutionen und Projekte in der Region im Rahmen von Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen vor. Die Verteilung der Gelder erfolgt über die Geschäftsstellen, die einen intensiven Austausch und direkten Kontakt mit den Vereinen und Institutionen vor Ort pflegen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt T€ 723,0 für Spenden und Sponsoring bereitgestellt. Sie teilen sich auf ca. T€ 453,0 für das Sponsoring von Vereinen für kulturelle und sportliche Veranstaltungen sowie T€ 270,0 für gemeinnützige Projekte an Schulen und Kindergärten, in Vereinen sowie sozialen und kulturellen Einrichtungen.

Neben der Spendenvergabe über die Geschäftsstellen wird zusätzlich die Crowdfunding-Plattform angeboten, auf der Vereine ihre Projekte einstellen können, um so Förderer zu gewinnen, die das Projekt unterstützen. Hinzu kommt eine Spende der Bank. Durch die Unterstützung leisten wir einen erheblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben in der Region.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Bilanzsumme:	3,1 Mrd. Euro
Eigenmittel:	256,7 Mio. Euro
Jahresergebnis vor Steuern:	25,3 Mio. Euro
Gewinnabhängige Steuern:	8,4 Mio. Euro
Jahresüberschuss:	5,4 Mio. Euro

Kriterien 19-20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für Banken relevanten Gesetze sind neben allgemein gültigen Gesetze und Normen u.a. KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

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

Die Bank ist zudem über ihren Regionalverband 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 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-415-1

Parteispenden.

Wir sind an keiner politischen Partei beteiligt und tätigen auch keine Spenden an politische Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Banken halten gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ein Verfahren vor, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Die von der Bank benannten Beauftragten für die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Betrugs- und Geldwäscheprävention, Wertpapier-Compliance und MaRisk-Compliance sind für das gesetzes- und richtlinien-konforme Verhalten verantwortlich. Die Mitarbeiter werden im Rahmen von Informationen und Schulungen für die vorgenannten Themen sensibilisiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-205-1

Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

Entfällt

Leistungsindikator GRI SRS-205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Es wurden keine Strafen oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Links zu:

R+V Versicherung

<https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv>

Bausparkasse Schwäbisch Hall

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

DZ Hyp

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

DZ BANK

<https://www.wertewelt.dzbank.de/content/wertewelt/de/home/dz-bank-gruppe.html>

DZ PRIVATBANK

<https://www.dz-privatbank.com/dzpb/de/nachhaltigkeit.html>

Union Investment

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

www.nachhaltigekapitalanlagen.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass für sämtliche Texte auch die weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten gemeint sind, soweit es für die Aussage erforderlich ist.