



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

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

Volksbank Lüneburger Heide eG

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Bereichsleiter Vorstandsstab
Frank Urbaum

Rathausstr. 52
21423 Winsen
Deutschland

04171 884-454
04171 884-439
frank.urbaum@vblh.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Wurzeln unserer Genossenschaft liegen in den regional angestammten Geschäftsgebieten. Das genossenschaftliche Geschäftsmodell und die Geschäftsstrategie der Volksbank Lüneburger Heide eG sind nachhaltig ausgerichtet. Verankert ist dies darüber hinaus im Unternehmensleitbild und in den Führungsgrundsätzen.

Die Betreuung der Mitglieder und ihre wirtschaftliche Förderung sind in § 2 unserer Satzung verankert und Grundlage unseres Handelns. Die Förderung der kulturellen und sozialen Belange unserer Mitglieder ergänzt unsere Ausrichtung. Das Genossenschaftsprinzip unterstützt seit über 150 Jahren das langfristige Fortbestehen der Volksbank Lüneburger Heide eG. Das weitere Fortbestehen setzt eine starke Marktstellung in der Region ebenso voraus wie den zeitgemäßen und effizienten Einsatz der zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel über alle Vertriebswege.

Die uneingeschränkte Einhaltung rechtlicher Vorgaben gehört zum Selbstverständnis der Unternehmenskultur der Bank (Compliance-Kultur) und ist Grundlage für unser Leitbild.

Die hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der Volksbank Lüneburger Heide eG. Basis sind Integrität und Fachkompetenz unserer Mitarbeiter sowie die hohe Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte. Die Sicherung ist Bestandteil unserer Gesamtbankstrategie.

Eine Nachhaltigkeitsstrategie ist in der Volksbank Lüneburger Heide eG unter Einbezug sozialer und ökologischer Aspekte noch nicht schriftlich festgehalten; jedoch planen wir im Jahr 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie aufzusetzen. Bereits heute fördern wir bereits heute nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Haus. In unseren jährlich stattfindenden Strategie- und Führungskräftekonferenzen wird die Nachhaltigkeit unseres Handelns geprüft und evaluiert.



Die Führungsgrundsätze der
Volksbank Lüneburger Heide eG

Das Leitbild der
Volksbank Lüneburger Heide



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.

Wesentlicher Kernaspekt der Volksbank Lüneburger Heide eG stellt der Dienstleistungsbereich dar: Beratung, Geldanlage, Zahlungsverkehrsbereitstellung sowie Kreditversorgung. Durch ständige Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen und Produkte verbinden wir wirtschaftliche Entwicklung auch mit sozialen und ökologischen Kriterien.

Unser Alleinstellungsmerkmal ist die Mitgliedschaft. Folgerichtig bieten wir besondere Leistungen für unsere Mitglieder (u.a. Mehrwertprogramm girocard plus) und leben Regionalität durch unsere dezentralen Strukturen sowie die Einbindung unserer Mitglieder in die Regionalräte. Die aus der Rechtsform der Genossenschaft abgeleitete Struktur stellt den Menschen in den Mittelpunkt.

Von unseren Wettbewerbern heben wir uns durch eine kompetente, kunden- und bedarfsorientierte Beratung in Verbindung mit einer wahrnehmbaren Präsenz in den digitalen Medien ab. Diese gilt es für uns weiterhin auszubauen und zu verbessern. Die Kombination von professionellen Informations- und Kommunikationskanälen der digitalen Welt mit der persönlichen, vertrauensvollen und wertschätzenden Beratung vor Ort, vereinbart die gewachsenen Stärken unserer Volksbank.

Mit der Qualität unserer Kundenberatung sowie den angebotenen Konditionen sehen wir uns als wettbewerbsfähig an. Wir stärken die aktive, zielorientierte Ansprache unserer Kunden. Parallel dazu forcieren wir die Wahrnehmbarkeit der Bank sowohl in den Filialen als auch im Direktgeschäft. Wir wachsen durch Marktbesetzung und legen einen Schwerpunkt in die Betreuung unserer aktuellen Kunden. Hier soll die Produktnutzung bedarfsorientiert erhöht werden. Gleichzeitig akquirieren wir Neukunden im Individualkundengeschäft sowie im Jugendmarkt. Wir erschließen neue Potentiale und wollen schneller wachsen als der Markt, um der demographischen Entwicklung entgegenzuwirken.

Der Wandel in der Gesellschaft und in den Generationen führt dazu, dass ökologische und soziale Verantwortung zunehmend ins Bewusstsein der Menschen rücken. Einer Genossenschaftsbank wie uns, steht es gut an, dies offen zu kommunizieren.

Besondere Potenziale liegen in einer umweltgerechten Geschäftsstellenausstattung und dem Umbau von Geschäftsstellen. Hierbei fokussieren wir uns besonders auf Energieeffizienz und Emissionen sowie auf Materialeinkauf.

Als Arbeitgeber beschäftigen uns unter Berücksichtigung des demographischen Wandels insbesondere Themen der Arbeitsplatzhaltung, der Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterzufriedenheit sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

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 langfristig ausgerichtete, verantwortungsvolle und risikobewusste Geschäftspolitik basiert auf folgenden Entwicklungszielen: **WAS** - Wachstum, Attraktivität und Stabilität. Sie dient damit einer positiven Entwicklung unserer Region und regionalen Wirtschaft.



Wachstum wird definiert als Wachstum im Kundengeschäft. Dieses stellt nicht nur auf Volumensgrößen sondern auf alle Angebote der Bank ab.

Attraktivität wird von den Kunden individuell unterschiedlich bewertet und hängt im Wesentlichen von ihren Erwartungen ab. Sie ergibt sich aus der Erfüllung der Erwartungen nach Art, Umfang und Frequenz der Betreuung, der allgemeinen Zufriedenheit mit Service, Beratung und Erreichbarkeit sowie dem wahrgenommenen sozialen und kulturellen Engagement der Bank. Indikatoren sind unter anderem regelmäßige Kundenzufriedenheitsmessungen sowie der Austausch in unseren Regionalratssitzungen. Ein zu erreichender Kundenzufriedenheitsindex wurde definiert. Attraktivität als Arbeitgeber ist für uns wesentlich für die Erreichung des Indexwertes auf der Kundenseite. Entsprechend haben wir Mitarbeiterzufriedenheits- und -loyalitätsindizes aufgestellt, die über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ermittelt werden.

Stabilität ist für uns die Fähigkeit der Bank, auf Schwankungen angemessen zu reagieren. Als zentrale Ziele werden Eigenkapitalentwicklung, Provisionsquote, Verwaltungsaufwandsquote und nachhaltiges Betriebsergebnis definiert. Die Ziele werden durch die Umsetzung von Marktbearbeitungskonzepten, der operativen Jahresplanung und den damit vereinbarten Zielen und Maßnahmen erreicht werden. Die personellen Ziele werden durch die Umsetzung der Personalstrategie und dem Abgleich von Soll- zu Ist-Kapazitäten sowie dem Abgleich der Stellenanforderungsprofile mit den Fähigkeiten und Kenntnissen der Mitarbeiter erreicht. Im Geschäftsbetrieb wollen wir unter anderem die betrieblichen Verbräuche senken sowie die Energie- und Ressourceneffizienz steigern. Dazu gehört gerade als Flächenbank auch die Optimierung der Logistik sowie der Einsatz digitaler Medien zur Reduzierung von Wege- und Transportzeiten. Potentiale sehen wir für die nächsten Jahre durch die zunehmende Geschwindigkeit technischer Entwicklungen. Stabilitäts- und Wachstumsziele und deren Erreichung unterliegen einer permanenten Überprüfung und werden jährlich angepasst. Die Attraktivitätsziele werden im Mehrjahresrhythmus gemessen und bewertet. Handlungsempfehlungen und konkrete Maßnahmen werden aus den Abweichungsanalysen abgeleitet und fließen in die neue Zielgestaltung ein.

Die Geschäftsstrategie der Volksbank Lüneburger Heide eG ist nachhaltig ausgerichtet, ohne dass eine ökologische Überprüfung unserer Ziele bzw. eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt wurden. Ziel ist es bis Ende 2020, explizit eine Nachhaltigkeitsstrategie in die Geschäftsstrategie mit aufzunehmen. Daraus abgeleitet wird aus unseren genannten Entwicklungszielen ein Nachhaltigkeitsprogramm, welches Maßnahmen mit messbaren Zielen und deren Kontrolle ableitet. Um diese Entwicklungsziele transparent und öffentlich darzustellen, sind Umsetzungsmöglichkeiten der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bis Mitte 2021 auszuarbeiten.

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.

Die Volksbank Lüneburger Heide eG erbringt als Finanzdienstleister ihre Wertschöpfung im Wesentlichen im eigenen Unternehmen ergänzt von den Dienstleistungen, die von den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bereitgestellt werden.

Die Bank richtet ihr Produktangebot an den Bedürfnissen ihrer Kunden und Mitglieder aus. Sie ist die Bank für Privat- und Firmenkunden, für Unternehmer, Landwirte und Gewerbetreibende aus bzw. in der Region. Dabei steht die Stärkung der regionalen mittelständischen Wirtschaft im Fokus der Bank. Geleitet durch den genossenschaftlichen Grundgedanken und den satzungsmäßigen Auftrag möchten wir, dass unsere Kunden und Mitgliedern die bestmögliche Leistungserbringung geboten wird. Dies schließt grundsätzlich auch die Prüfung einer Auslagerung von Aktivitäten und Prozessen mit ein. Beteiligungen geht die Bank vorrangig aus strategischen Verbundüberlegungen und zur Unterstützung des Bankgeschäftes ein. Renditeerwartungen stehen dabei nicht im Vordergrund. Ergänzende Geschäfte mit Gewinnerzielungsabsicht, insbesondere im Immobilienbereich, werden über Tochtergesellschaften betrieben. Kreditsubstituierende Beteiligungen werden grundsätzlich nicht eingegangen und bedürfen im Einzelfall einer separaten Vorstandsentscheidung. Die Eigenkapitalstrategie folgt dem Entwicklungsziel der Stabilität. Das wirtschaftliche Eigenkapital soll stärker wachsen als das Geschäftsvolumen. Dabei strebt die Bank einen strukturell rückläufigen prozentualen Anteil der Geschäftsguthaben am Eigenkapital an. Bei den Eigenanlagen achtet die Bank auf risiko-, qualitäts- und ertragsbringende Kriterien. Ein Großteil der Anlagen wird über die DZ-Bank abgewickelt.

Die DZ BANK Gruppe ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN). 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, DZ 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 Compact 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 u.a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.

Die Lieferkette der Volksbank Lüneburger Heide eG besteht vorwiegend aus Dienstleistern und Zulieferern aus dem eigenen Geschäftsgebiet. Diese sind regional ansässig und teilweise bankeigene Mitglieder und Kunden. Kurze Wege ersparen somit CO₂-Emissionen. Dienstleistungen, die nicht über regional ansässige Partner erfolgen können, werden über Verbundpartner der Genossenschaftlichen Finanzgruppe der Volksbank Raiffeisenbanken ergänzt. So werden zum Beispiel Büromaterialwünsche gesammelt und zentral online über den Verbundpartner DG Verlag bestellt; die IT-Hardware wird größtenteils über das eigene Verbund-Rechenzentrum angeschafft. Bei ausgedienter Hardware werden wir durch die Lebenshilfe Dahlenburg unterstützt, die die Hardware zur Wiederverwertung aufbereitet oder die noch brauchbare IT-Hardware geht als Spende im Geschäftsgebiet liegenden Schulen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Volksbank Lüneburger Heide eG trägt der Gesamtvorstand. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Überwachung, Analyse) obliegt den Führungskräften. Aktuell übernimmt jede Führungskraft in ihrem Bereich bzw. in ihrer Abteilung, die Verantwortung nachhaltig zu wirtschaften und Ressourcen schonend zu arbeiten. Eine Nachhaltigkeitsstrategie ist noch zu entwickeln. Erste Schritte dazu sollen – in Abstimmung mit dem neuen Vorstand - in 2019 erfolgen.

6. Regeln und Prozesse

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

Eine schriftlich fixierte Nachhaltigkeitsstrategie ist bei der Volksbank Lüneburger Heide eG noch nicht implementiert. Das Geschäftsmodell von Genossenschaften ist jedoch grundsätzlich nachhaltig ausgerichtet. Es gibt vielfältige Einzelregelungen und Anweisungen für nachhaltiges Handeln. Dazu zählen unter anderem Compliance, Geschenkerichtlinie sowie unsere Regelungen bzgl. Geldwäsche und Betrugsprävention. Hinsichtlich der Einführung und Umsetzung einer geschlossenen Nachhaltigkeitsstrategie befinden wir uns noch in der Findungs- und Entwicklungsphase.

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.

Für die Entwicklungsziele der Bank (W.A.S.) sind eindeutige Messkriterien festgelegt, die regelmäßig bewertet und ggf. angepasst werden. Für andere Aspekte, die voraussichtlich in die Nachhaltigkeitsstrategie einfließen werden, sind zum Teil Indikatoren verfügbar; so zum Beispiel Krankheitsquote oder aus dem Beschwerdemanagement Quoten und Vergleichswerte zur Bearbeitungsdauer. Weitere Vergleichswerte werden mit Entwicklung der Strategie aufgestellt, die entsprechenden Handlungsfelder ableitet. Zunächst werden wir unseren Nachhaltigkeitsbericht auf der Seite des DNK und im Bundesanzeiger veröffentlichen. Ein entsprechender Hinweis erfolgt in unserem Lagebericht im Geschäftsbericht 2018.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Neben den genossenschaftlichen Werten (Selbstverwaltung, Selbsthilfe und Selbstverantwortung) sind die Werte unseres Leitbildes und unsere strategische Ausrichtung für unser tägliches Handeln ausschlaggebend. Ergänzt werden diese durch Prinzipien und Verhaltensnormen, die in unseren Führungsgrundsätzen niedergelegt sind. Die "Hummel" als Akronym unseres Leitbildes steht für Herkunft, Unternehmen, Mensch, Mitarbeiter, Erfolg und Leistung. Unsere strategischen Entwicklungsziele "W.A.S." stehen für: Wachstum, Attraktivität und Stabilität: Wir wollen mindestens ebenso stark wachsen wie unser wirtschaftliches Umfeld. Der Aspekt der Attraktivität umfasst überzeugende Leistungen für unsere Mitglieder und Kunden nach außen sowie für Mitarbeiter nach innen. Kern unseres Stabilitätszieles ist eine überdurchschnittliche Eigenkapitalausstattung, die die heutigen und zukünftigen Anforderungen deutlich übererfüllen.

Verlässlichkeit, hohes Verantwortungsbewusstsein und hohe Wertschätzung gegenüber Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern sind uns sehr wichtig. Wir kommunizieren auf Augenhöhe, sind fair und transparent in unseren Aussagen und stellen den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Mitarbeiter nehmen ihre Verantwortung wahr.

Wesentliche Punkte der Verhaltens- und Ethikkodizes sind in unserem Leitbild und unseren Führungsgrundsätzen niedergelegt. Im Rahmen einer umfassenderen Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Ausprägungen für ökologische Faktoren sind diese zu integrieren und ggf. zu erweitern. Genossenschaften werden gemäß Resolution der UN Generalversammlung Ende 2016 mit den von uns angegebenen Werten in Verbindung gebracht und sollen von den UN Mitgliedstaaten unterstützt werden.

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.

Wir verstehen Vergütung als angemessene und faire Honorierung dafür, dass die Mitarbeiter die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und sich in hohem Maße für unsere Bank engagieren. Für die grundlegende Bemessung der Vergütung greifen wir auf die Klassifizierung des Tarifwerkes für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken zurück. Ergänzend zählt die Betriebliche Altersversorgung dazu. Die Angemessenheitsbeurteilung der Vergütung des einzelnen Mitarbeiters ist Gegenstand des allgemeinen Beurteilungsprozesses durch die Führungskraft. Die Personalstrukturen in Bezug auf deren Zusammensetzung nach Ausbildungsstand, Personaleinsatz nach Funktionsbereichen, Führungsstruktur, Vergütungsstruktur, Produktivität werden regelmäßig überprüft. Daraus werden erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

Für unsere Angestellten bestehen keinerlei Anreize zum Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die den Kundeninteressen entgegenstehen. Bei uns steht das genossenschaftliche Geschäftsmodell, welches unsere Mitglieder und Kunden in den Mittelpunkt stellt, im Vordergrund. Dieses Modell ist nachhaltig angelegt, Beratungsqualität steht vor Beratungsquantität. Ergänzend zum tariflichen Gehalt kann - je nach wirtschaftlicher Lage der Bank – eine Sonderzahlung geleistet werden. Die Zielsysteme, die der Auszahlung der Sonderzahlung zugrunde liegen, vermeiden schädliche Anreize.

Die vertraglichen Regelungen der Vorstände orientieren sich an den Verbandsempfehlungen und werden vom Aufsichtsrat festgelegt und jährlich überprüft. Für Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene gelten Vergütungsregelungen, welche in der Personalabteilung dokumentiert sind. Der Aufsichtsrat wird mindestens jährlich vom Vorstand über die Vergütungssysteme informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Eine darüberhinausgehende Berücksichtigung von umweltbezogene und/oder ökologischen Aspekten gibt es im Vergütungssystem unserer Bank nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugewillter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragsätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates arbeiten grundsätzlich ehrenamtlich. Für die Wahrnehmung ihrer Aufsichtsratsstätigkeit erhalten sie einerseits eine einheitliche Pauschale und andererseits eine Aufwandsentschädigung für die Teilnahme an Sitzungen. Pauschalierte Zuschläge erhalten Aufsichtsräte für die Übernahme bestimmter Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats (Vorsitz, Stellvertretung, Leitung eines Ausschusses).

Die Vergütungspolitik entspricht den gesetzlichen Anforderungen gemäß Institutsvergütungsordnung; sie orientiert sich am langfristigen Erfolg der Bank und ist nachhaltig angelegt.

Die vertraglichen Regelungen der Vorstände orientieren sich an den Verbandsempfehlungen, werden vom Aufsichtsrat beschlossen und jährlich überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

In Ansehung der regionalen Geschäftstätigkeit der Volksbank Lüneburger Heide eG ist dieser Punkt nicht relevant; die Daten sind zudem wettbewerbsrelevant und werden dementsprechend nicht berichtet.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Jahr 2017 haben wir die uns wichtigsten Stakeholder unserer Bank festgelegt und halten auch weiterhin daran fest. In einem Workshop mit Diskussionsentscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit haben wir uns erstmals mit Stakeholder unserer Bank beschäftigt. Der Fokus liegt auf unsere Mitarbeiter, Aufsichtsräte, Vertreter, Regionalräte und Mitglieder und Kunden. Durch Umfragen, Versammlungen und Sitzungen beziehen wir unsere Stakeholder in unsere Geschäftspolitik mit ein. Sie erhalten einen Gesamtüberblick unseres Handelns. Insbesondere über unsere Aufsichtsräte, die Vertreterversammlung und Regionalräte, als regionale Verstärkung unserer Mitgliederorientierung, erfahren wir regelmäßig Feedback und Anregungen für die zukünftige Ausrichtung. So beziehen wir unsere Regionalräte und Mitarbeiter explizit in die Neugestaltung von Filialen ein oder evaluieren Konzepte zur besseren Mitglieder- und Kundenbetreuung.

Mit dem Aufsichtsrat erfolgt ein regelmäßiger Austausch und eine fortlaufende Diskussion zur strategischen Ausrichtung der Bank. Über die gebildeten Ausschüsse – z.B. Bau- und Investitionsausschuss - werden Anregungen für nachhaltiges Bauen diskutiert. Strategische Themen und die Ausrichtung der Bank wurden in 2018 auf 2 Seminaren der Bank vertiefend behandelt. Intern haben wir in 2015 unser Vorschlagswesen um- und ausgebaut. So fließen permanent Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen aber auch zur Arbeitsatmosphäre, Kommunikation mit Kunden oder allgemeinen Imageverbesserung in die Arbeit ein. Die Vorschläge werden zentral aufbereitet, dezentral über die Fachbereiche bewertet und bei positiver Nutzen-Kostenbilanz entsprechend den Möglichkeiten umgesetzt. Bereits in Jahr 2008 haben wir ein umfassendes Beschwerdemanagement eingeführt. Es wird von Mitgliedern, Kunden aber auch Nichtkunden genutzt. Wir nehmen Beschwerden sehr ernst, sie werden umgehend geprüft und mit dem grundsätzlichen Ziel, für Beschwerdeführer und die Bank ein bestmögliches Zufriedenheitsniveau zu erreichen. Wesentlich ist die offene, faire Kommunikation zwischen Beschwerdeführer und Bank. Eine zentrale Stelle koordiniert insbesondere bei komplexen Beschwerden die Bearbeitung.

Im Rahmen unseres kulturellen und sozialen Engagements findet ein kontinuierlicher Austausch mit Vereinen und öffentlichen Institutionen in der Region statt. Unsere in 2017 eingeführte Spendenplattform (Crowdfunding) unterstützt diesen Prozess und stellt den genossenschaftlichen Gedanken der Hilfe zur Selbsthilfe auf eine noch breitere Basis.

Im Rahmen der zu planenden Nachhaltigkeitsstrategie – wie im Kriterium 3 beschrieben - gilt es diese einzelnen Aspekte zu bewerten und ggf. zu integrieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der *Stakeholder* geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Mitarbeiter, Aufsichtsräte, Vertreter und Mitglieder und Kunden sind die wichtigsten Stakeholder unserer Bank. In vielen Punkten können diese Anspruchsgruppen die nachhaltige Entwicklung der Volksbank Lüneburger Heide eG selbst mit beeinflussen. In regelmäßigen Abständen sind wir mit allen Stakeholdern im ständigen Dialog und Austausch. Ergebnisse, wie z.B. das neue Mitgliederkonzept, werden zunächst in Sitzungen besprochen und anschließend über die verschiedenen Kommunikationswege veröffentlicht. Hierbei wirken u.a. Regionalräte - d.h. Multiplikatoren aus den Reihen unserer Mitglieder - aktiv mit. Anhand von Diskussionen und Fragebögen wurde so ermittelt, was Mitglieder sich wünschen. Ein sehr gutes Beispiel der Diskussionen und Ergebnisse der Fragebögen ist die Einführung unserer goldene girocard für Mitglieder, die in 2017 eingeführt wurde. Hier gewähren hiesige Einzelhändler bei Bezahlung Rabatte oder extra Serviceleistungen. Die Regionalräte machten dazu zahlreiche Vorschläge.

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.

Unsere Produkte und Dienstleistungen (inklusive der unserer Partnerunternehmen) richten wir am Kundenbedarf aus, um die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder und Kunden zu gewährleisten. Unsere Partnerunternehmen bieten Anlagen, die einen impliziten nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Erstmals werden wir in Zusammenarbeit mit dem Verbundunternehmen Union Investment 2019 unseren Kunden und Mitgliedern ein Anlageprodukt anbieten, welches sich ausschließlich auf nachhaltiges Investment fokussiert.

Im Produkt- und Konditionenausschuss werden unsere Produkte regelmäßig besprochen und unter den Aspekten Marktgerechtigkeit betrachtet. Unsere Genossenschaftliche Beratung dient als Grundlage für den Absatz von Produktlösungen und wird permanent auf Kundenorientierung, Qualität, Effizienz und Ressourcenschonung überprüft und optimiert. Hierzu haben wir einen internen Ablauf aufgebaut: a) alle betroffenen Organisationseinheiten werden aktiv mit eingebunden, b) wesentliche Risikoaspekte werden geklärt, ggf. neu mit in die Risikostrategie aufgenommen und c) die Abteilung Compliance - unsere unabhängige Stelle – begleitet den Ablauf. Unsere IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als Mittel, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Mit dem Ziel "besser werden" haben wir in 2015 zwei Säulen zum Ideenmanagement eingeführt: das Vorschlagswesen und der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP). Während es sich bei dem Vorschlagswesen um allgemeine Themen handelt, zielt der kontinuierliche Verbesserungsprozess auf Themen der Arbeitsabläufe - und -gestaltungen ab. Er betrifft Vorschläge zum eigenen Aufgabengebiet, folgt dem Prinzip der kleinen Schritte, ist ein permanentes Arbeiten am Prozess, findet im Team statt und geht davon aus, dass die betroffenen Mitarbeiter die besten Lösungen finden. Derzeit gibt es 10 Prozessteams, die vorrangig die Effizienz von Prozessen verbessern.

Aufgrund des breiten Geschäftsstellennetzes ermöglicht die Bank eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Die Reduzierung des bisherigen Papierverbrauchs durch Nutzung elektronischer Systeme und digitale Archivierung sowie der doppelseitige Papierdruck sind für viele Abläufe als Standard eingerichtet.

Die Reduzierung des Papierverbrauchs wird aktuell durch eine umfangreiche Informationspflicht seitens der Bankenaufsicht verhindert. Wir begegnen diesem durch konsequenten Ausbau der Nutzung unseres ePostfaches, über das wir Online-affine Kunden versorgen können.

In 2017 haben wir die Genossenschaftliche Crowdsponsoring-Plattform „Viele schaffen mehr“ eingerichtet. Sie unterstützt Vereine und Institutionen dabei, ihrer Ziele, die der Nachhaltigkeit zugutekommen, zu erreichen.

Das Angebot von Fördermitteln der KfW gehört zum Standardrepertoire der Beratung. In 2017 wurde ein Mitarbeiter als bester Förderberater ausgezeichnet. In 2017 wurde die Abteilung „Digitale Transformation“ ins Leben gerufen. Sie bewertet die Möglichkeiten des technischen Fortschritts und unterstützt bei der Umsetzung der Digitalisierung in der Volksbank Lüneburger Heide. Gemeinsam mit der Personalabteilung und ausgewählten Mitarbeitern wurden Schulungskonzepte erarbeitet, um alle Mitarbeiter der Bank auf einen einheitlichen, gehobenen Mindestkenntnisstand zu heben. In 2018 wurde die Stelle eines Innovationsmanagers geschaffen. Hier sollen auch Themen, die durch die Einbindung der Stakeholder an uns herangetragen wurden, gesichtet und ausgewertet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Ein Prozentsatz wird aktuell nicht ermittelt. Wir greifen bei nachhaltigen Geldanlageprodukten u.a. auf die Angebote unserer Verbundpartner zurück. Z.B. bieten wir neben den klassischen Investmentportfolios die Investmentportfolios der Union Investment an, die einen expliziten nachhaltigen Investmentansatz verfolgen.

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.

Wesentliche Ziele für die Volksbank Lüneburger Heide eG sind, den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und CO₂-Emission einzusparen.

Als Finanzdienstleister verbraucht die Volksbank Lüneburger Heide eG für Ihre Geschäftstätigkeit in erster Linie die Ressourcen Strom, Gas und Öl, sowie die Materialressourcen Papier und Toner.

Umweltbewusstes Verhalten in der Geschäftstätigkeit wird in der Volksbank Lüneburger Heide z.B. durch Mülltrennung und weniger Papierverbrauch durch elektronische Archivierung erbracht.

Die Messung des Inputs und Outputs von Wasser sehen wir als unwesentlich an, weshalb wir von der aktiven Realisierung von Einsparpotenzialen absehen. In 2019 führen wir das nächste EnergieAudit durch.

Um ökologische Auswirkungen durch unsere Tätigkeit als Bank zu analysieren, sind in Zukunft betriebsökonomische Kennzahlen zum Verbrauch von Papier,

Energie und Fuhrpark mit in eine Nachhaltigkeitsstrategie aufzunehmen. Im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts bis Ende 2020 soll eine entsprechende Risikoanalyse durchgeführt werden. Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir über weitere Ergebnisse des Konzepts berichten.

12. Ressourcenmanagement

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

Die Volksbank Lüneburger Heide eG prüft einmal pro Jahr die Umweltauswirkungen ihres Geschäftsbetriebes im Hinblick auf:

- Ressourcenverbrauch (Papier und Toner)
- Energieverbrauch Strom, Gas und Öl

Um die Umwelt zu schonen und somit ökologisch negative Auswirkungen zu minimieren, zeigen wir unser nachhaltiges Handeln anhand beispielhafter Punkte:

- Recycling Tonerkartuschen
- Einsatz von PEFC zertifiziertem Papier (Kontoauszugspapier)
- Einsatz von energieeffizienten Elektrogeräten (Multifunktionsdrucker, Bildschirme usw.)
- Konzepte zur Reduzierung des Papierverbrauchs (z.B. ePostfach)
- Einsatz von LED-Beleuchtung in den Außenwerbeanlagen
- Einsatz von LED-Beleuchtung bei Neu- und Umbauten in Gebäuden
- Verwendung von Stromabschalteneinrichtungen (Zeitschaltuhren und Bewegungssensoren)
- Bei Neubauten wird die Verwendung von ökologischen Energieträgern (Geothermie) geprüft sowie die CO₂ Emissionen betrachtet

Auf Basis dieser jährlichen Bewertung werden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Umweltwirkung des Geschäftsbetriebs entwickelt und dokumentiert. Für die Zukunft ist eine Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz geplant. Das Unternehmen verbraucht den Großteil an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie für fossile Brennstoffe oder Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

Bereits heute sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und beziehen sie in die Maßnahmen und deren Umsetzung ein. Alle sind aufgefordert, Energie zu sparen und auf einen sinnvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu achten. Hier wird beispielhaft die Mülltrennung genannt. Laufende Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz: Unsere Beleuchtung wurde bei Neu- und Umbauten auf LED umgestellt. Dieses Vorgehen setzen wir in den folgenden Jahren weiter fort.

Messbare und nachhaltige Ziele zum Ressourcen- und Energieverbrauch sollen auch in der geplanten Nachhaltigkeitsstrategie, die unter Einbindung der Unternehmensführung bis Ende 2020 erstellt werden soll, verankert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Für das Jahr 2016 haben wir ca. 3,34 Mio. Blatt Kopierpapier verbraucht, im Jahr 2017 waren es 3,12 Mio. Blatt und im Jahr 2018 2,76 Mio. Blatt Kopierpapier. Die Menge hat sich somit in diesem Zeitraum um ca. 17% verringert. Basis der Berechnung ist die Menge des bestellten Papiers. Insbesondere die Umstellung auf elektronische Prozesse unterstützt den sich verringenden Bedarf an Papier. Eine Darstellung des Energiemix (Anteil erneuerbarer Energien/nicht erneuerbarer Energien) ist nicht möglich, da im erstellten Energieaudit 2017 keine Erhebung dazu erfolgt ist. Das nächste Energieaudit ist 2019 vorgesehen.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Stromverbrauch der Volksbank Lüneburger Heide eG betrug im Jahr 2017 ca. 2.250.000 kWh. Dies ist ein um ca. 3 % geringerer Verbrauch als im Jahr 2016. Der Gasverbrauch lag im Jahr 2017 bei ca. 3.000.000 kWh und damit auf Vorjahresniveau. Der Verbrauch an Heizöl ist unwesentlich, da die meisten Gebäude mit Gas beheizt werden. Eine Darstellung des Energiemix (Anteil erneuerbarer Energien/nicht erneuerbarer Energien) ist nicht möglich, da im erstellten Energieaudit 2017 keine Erhebung dazu erfolgt ist. Das nächste Energieaudit ist 2019 vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Mit jeder Instandhaltung/Renovierung bzw. bei jedem Neubau wird darauf geachtet, den Energieverbrauch der Volksbank Lüneburger Heide eG zu senken. Die Verbräuche von Strom, Gas und Heizöl werden jährlich erhoben und mit den Vorjahren verglichen. Ein Vergleich der Jahre hat bisher bei bestehenden Bankgebäuden keine Erkenntnis zu weiteren Einsparungsmöglichkeiten gebracht.

Zusätzlich werden auch Wetterdaten (Gradtagszahlen) der einzelnen Verbrauchsjahre für Vergleiche herangezogen. Eine Darstellung des Energiemix (Anteil erneuerbarer Energien/nicht erneuerbarer Energien) ist nicht möglich, da im erstellten Energieaudit 2017 keine Erhebung dazu erfolgt ist. Das nächste Energieaudit ist 2019 vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;
- ii. Grundwasser;
- iii. Meerwasser;
- iv. produziertes Wasser;
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Wasserverbräuche der einzelnen Filialen der Volksbank Lüneburger Heide eG werden über Verwalter in monetärer Abrechnung erstellt und zugeordnet. Es ist sehr aufwendig, daraus einen Gesamtverbrauch zu berechnen, und auch für 2018 noch nicht umsetzbar. Eine Darstellung des Energiemix (Anteil erneuerbarer Energien/nicht erneuerbarer Energien) ist nicht möglich, da im erstellten Energieaudit 2017 keine Erhebung dazu erfolgt ist. Das nächste Energieaudit ist 2019 vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Unser Abfall wird seit Jahren getrennt und je nach Möglichkeit dem Recyclingkreislauf über die entsprechenden Systeme (Altpapier und Gelbe Tonne, Elektrorycling) zugeführt. Eine Auflistung in Litern bei der Restmüllentsorgung, in Tonnen bei der Aktenvernichtung oder Elektroschrott erfolgt nicht, da hier nur geringe Optimierungsmöglichkeiten bestehen. Eine Darstellung des Energiemix (Anteil erneuerbarer Energien/nicht erneuerbarer Energien) ist nicht möglich, da im erstellten Energieaudit 2017 keine Erhebung dazu erfolgt ist. Das nächste Energieaudit ist 2019 vorgesehen.

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.

Der Energieaudit wurde in 2016 für die Jahre 2012, 2013 und 2014 erstmals durchgeführt und dient uns als Grundlage für zukünftige Maßnahmen. Die stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Strom- und Heizverbrauch: Über die Hälfte unserer gesamten CO²-Emissionen entfallen auf den Strom- und Heizbedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Unter Einbindung der Unternehmensleitung werden im Rahmen des Konzeptes die entsprechenden Ziele zur kontinuierlichen Reduktion von Treibhausgasemissionen, von Energie- und Wasserbedarf sowie allgemein schonender Umgang mit Ressourcen erarbeitet.

Bei Neu- und Umbauten werden Maßnahmen zur Erhöhung der Gebäudeeffizienz geprüft, bewertet und je nach Möglichkeit umgesetzt. Die Volksbank Lüneburger Heide eG betreibt eine Photovoltaikanlage auf dem Dach der Filiale in Seevetal/Maschen. Es werden jeweils moderne energiesparende Beleuchtungs-, Heiz- und Kühlsysteme verbaut.

Bei Neuanschaffungen achten wir besonders auf energieeffiziente Systeme.

Die Bezugsgrößen zur Berechnung werden im Rahmen der Nachhaltigkeitskonzeption festgelegt. Das nächste Energieaudit findet in 2019 statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.**
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Die Daten für THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen der neu zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie soll eine Datenbasis geschaffen werden, die Vergleichszahlen im Jahresrhythmus aufzeigt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Daten für THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen der neu zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie soll eine Datenbasis geschaffen werden, die Vergleichszahlen im Jahresrhythmus aufzeigt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Daten für THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen der neu zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie soll eine Datenbasis geschaffen werden, die Vergleichszahlen im Jahresrhythmus aufzeigt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Daten für THG-Emissionen wurden bisher nicht erhoben. Im Rahmen der neu zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie soll eine Datenbasis geschaffen werden.

werden, die Vergleichszahlen im Jahresrhythmus aufzeigt.
Bereits jetzt reduziert die Volksbank Lüneburger Heide eG durch Einsatz neuerer Baumaterialien mit jedem Geschäftsneue und -umbau die Treibhausgasemissionen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Volksbank Lüneburger Heide eG auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu tritt ihr Engagement und ihre Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Im Rahmen ihrer Personalstrategie, die Teil der Gesamtstrategie ist, hat die Bank das Ziel, sowohl für vorhandene als auch für potentielle Mitarbeiter als attraktiver Arbeitgeber empfunden bzw. wahrgenommen zu werden, sowie die Mitarbeiterzufriedenheit – und Loyalität zu erhöhen. Neben diesen strategischen Zielen zeigt sie auch die Risiken bei der Personalbeschaffung und -haltung auf. Beispielsweise sei hier das strategische Ziel der Erhaltung bzw. Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit genannt: Verschiedene Faktoren haben Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, z.B. Arbeitsumgebung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Gesundheitsschutz, Führung, Information und Kommunikation. Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gestaltung und Inhalte der Aufgaben, Entgelt und soziale Leistungen, Arbeitsplatzsicherheit. Die Mitarbeiterzufriedenheit leitet sich aus den erwarteten (oder erwünschten) Bedingungen der Arbeit im Vergleich zu den wahrgenommenen, realistischen Bedingungen ab. Je niedriger diese Abweichung ist, umso höher schätzen wir die Zufriedenheit der Mitarbeiter ein. Diese Abweichungen werden durch regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterumfragen gemessen und überprüft. Beispielsweise für Risiken in der Personalstrategie sei hier das Image als Finanzdienstleister und den einhergehenden demographischen Wandel genannt: Bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden als auch qualifizierten Mitarbeitern ergeben sich Herausforderungen sowohl durch die geringere werdende Anzahl von geeigneten Bewerbern als auch durch das sinkende Image des Bankberufes.

Die Personalstrategie wird jährlich durch den Bereichsleiter Personal und die Unternehmensführung geprüft, ggf. aktualisiert und von der Unternehmensführung genehmigt.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gewährleistet sie attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards. 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 ergänzen. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern noch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen an, z.B. Arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, Mitarbeiterkonditionen, Zuschüsse zu privaten Bildungsmaßnahmen.

Die Volksbank Lüneburger Heide bietet bereits seit 2012 allen Mitarbeitern, mit einer festgelegten Betriebszugehörigkeit eine betriebliche Altersversorgung über den Finanzpartner R+V an. Zusätzlich wurde in 2017 das Gesundheitsprogramm [machtfitt \(www.machtfitt.de\)](http://www.machtfitt.de) in der Bank installiert, bei dem alle Mitarbeiter einen Zuschuss für Präventionskurse erhalten.

Der Bank ist es wichtig, dass die Mitarbeiter "ihre Bank" aktiv mitgestalten. Aus diesem Grunde sind Mitarbeiterumfragen seit Jahren fester Bestandteil des Personalmanagements. Die letzte Umfrage fand 2017 statt. Ergänzt wird das aktive Gestalten auch durch das betriebliche Vorschlagswesen. Hier können Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge zu allen Themenbereichen einreichen. Auch die regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche werden genutzt, um Mitarbeiter zu fördern, Qualifizierungsmaßnahmen zu besprechen oder Entwicklungswünsche zu thematisieren.

Im Jahr 2015 haben wir in der Bank einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) eingeführt. Im Rahmen des KVP arbeiten hierarchie- und bereichsübergreifend Mitarbeiter daran, die Prozesse der Bank kunden- und mitarbeiterorientierter sowie effizienter zu gestalten. Siehe Kriterium 10. Ziel ist es, die Bank kontinuierlich unter Einbindung aller Mitarbeiter voranzubringen und dieses Thema nicht nur als Aufgabe Einzelner zu verstehen.

Dadurch werden u.a. Prozesse verschlankt, Aufwände reduziert und Arbeitszeiten eingespart. Kundenanliegen können in kürzerer Zeit bearbeitet werden. Daneben haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit allgemeine Verbesserungsvorschläge inklusive Vorschläge zur Nachhaltigkeit an das Vorschlagswesen einzureichen. So wurden z.B. 2018 rund 225 Vorschläge zu 12 Themenfeldern eingereicht. Davon betrafen rund 1/3 Vorschläge zum KVP. Ein Verbesserungsvorschlag in 2018 führte so zu einer Verbesserung der Akustik in einer Filiale. Unser Unternehmen ist ausschließlich national tätig. Wesentliche Risiken sind nicht erkennbar.

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.

In der Finanzbranche werden aufgrund der Digitalisierung Veränderungen in immer kürzeren Abständen notwendig. Für die Volksbank ist es daher ein erklärtes – aber noch nicht genau – definiertes Ziel, gut qualifizierte Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden bzw. selbst auszubilden. Die

Umsetzung erfolgt derzeit auf tarifliche Vereinbarungen und freiwilligen Leistungen.

Vergütung und Diskriminierung:

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen bei der Volksbank Lüneburger Heide ist angemessen und basiert auf dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Durch die tarifliche Vergütung wird sichergestellt, dass es keine signifikanten Gehaltsunterschiede in gleichartigen Positionen gibt. Bestehende Unterschiede gibt es ggf. hinsichtlich der Qualifikation und Erfüllung der Anforderung der Stelle. Den Anteil der Frauenquote im Unternehmen sehen Sie unter Kriterium 16. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien bei uns unzulässig. Auch im Hinblick auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit und auf die Gesundheitsförderung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen zu betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Wir bieten darüber hinaus die Gesundheitsplattform machtfit an und unterstützen die Mitarbeiter bei der Gesundheitsförderung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, Wir bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit an und versuchen den individuellen Wünschen der Mitarbeit weitgehend gerecht zu werden. Die Arbeitszeitregelung ermöglicht den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Notwendigkeiten, ihre eigene Arbeitszeit in Abstimmung so weit wie möglich nach ihren persönlichen Bedürfnissen gestalten zu können.

Sicherheit:

In unserem Unternehmen gibt es einen Sicherheitsbeauftragten der ca. 50% seiner Arbeitszeit für die Arbeitssicherheit zuständig ist. Er informiert die Mitarbeiter über alle relevanten Arbeitsschutzmaßnahmen und unterstützt den Vorstand bei der Wahrnehmung der Aufgaben für den Arbeitsschutz. Zusätzlich haben wir an jedem Standort mit mehr als einem ständig anwesenden Mitarbeiter Ersthelfer, welche alle 2 Jahre ihre Erste-Hilfe-Maßnahmen auffrischen.

Die Kosten für die Arbeitsplatzgestaltung der Mitarbeiter wurden bisher nicht erhoben.

In Zeiten des demografischen Wandels nimmt das Thema work-life-balance einen immer höheren Stellenwert bei uns ein, welches sich auch in Zukunft in unseren Arbeitszeitmodellen widerspiegeln soll. Im Durchschnitt - ohne Auszubildende - beträgt das Mitarbeiteralter 45 Jahre bei durchschnittlicher Betriebszugehörigkeit von mehr als 21 Jahren (Stand 28.2.2019). Um Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben, nutzen wir das Intranet und interne Schulungen.

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.

Ein systematisches Personalmanagement ist für uns ein Schlüsselfaktor des langfristigen Unternehmenserfolgs. Im beratungsintensiven Bankgeschäft ergeben sich eine hohe Service- und Dienstleistungsqualität. Die sich daraus ergebende Kundenzufriedenheit wird in erster Linie durch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter erreicht. Aus diesem Grunde ist die Aus- und Weiterbildung für uns ein wichtiger Baustein im Personalmanagement.

Ziel ist es, den richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz einzusetzen. Außerdem gilt es, dass Know-how im Unternehmen zu halten. Freie Stellen werden nach Möglichkeit durch eigene Nachwuchskräfte besetzt. Insbesondere durch die Digitalisierung im Bankgeschäft haben wir unsere internen Schulungen für Mitarbeiter auch in 2018 weiter ausgebaut. In 2018 umfasste die Fortbildung jedes Mitarbeiters im Durchschnitt 4 Arbeitstage.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Ausbildung. Hier legen wir Wert auf eine fundierte, abwechslungsreiche und auf hohem Standard basierte Ausbildung. Im Jahr 2018 hatten wir 44 Auszubildende (Stand 31.12.2018). Wir bilden in den Berufen Bankkaufmann/-frau, Informatik Kaufmann/-frau (ab 2019) und unsere Tochtergesellschaft zum Immobilienkaufmann/-frau aus.

Zusätzlich bieten wir das Duale Studium zum Bachelor of Arts in Banking and Finance an. Alle Auszubildenden, die nach der Ausbildung in der Bank verbleiben, werden bei ihrer Weiterbildung zum Bankfachwirt bzw. Bankbetriebswirt finanziell unterstützt. Im Jahr 2018 haben 12 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung beendet. Davon haben wir 10 Auszubildende übernommen und sieben davon haben jetzt unbefristete Arbeitsverträge.

Neu in 2017 eingeführt wurde das Gesundheitsplattform machtfit. Wir wollen unsere Mitarbeiter/Innen bestärken, auf Ihre Gesundheit zu achten und unterstützen sie finanziell bei präventiven Maßnahmen, wie z.B. Kurse zur Ernährung. In 2018 wurden insgesamt 71 präventive Gesundheitsmaßnahmen gebucht. Des Weiteren setzen wir auf eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung, d.h. wir nehmen Rücksicht auf Mitarbeiter, die z.B. aufgrund eines Rückenleidens einen verstellbaren Schreibtisch benötigen. Unser Gesundheitsmanagement runden wir durch die Zusammenarbeit mit den Therapeuten der SEGESA ab, an die sich Mitarbeiter zu verschiedenen Themen anonym wenden können.

In der noch zu erstellenden Nachhaltigkeitsstrategie sollen die Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter neu definiert werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle, jedoch sechs meldepflichtige Arbeitsunfälle.

Die durchschnittliche Krankmeldung mit Attest betrug pro Mitarbeiter 11,5 Tage. Hochgerechnet auf 220 Arbeitstage entspricht dies 5,86 % der Jahresarbeitszeit.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Unsere Mitarbeiter haben jederzeit Zugriff über unser Intranet (VBLH-Info) auf relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese werden dort durch unseren Sicherheitsbeauftragten eingestellt. Er selbst hat eine eigene E-Mailadresse, wo alle Mitarbeiter Fragen zum Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz stellen können. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, offene Fragen auf den jährlich stattfindenden Arbeitsschutzunterweisungen zu klären. Ergänzend steht unser Betriebsrat bei seinen jährlichen Filialbesuchstouren den Mitarbeitern für Fragen zur Seite. Im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) werden angesprochene Themen erörtert. Eine Leistungsbewertung erfolgt nicht. Der gültige Tarifvertrag wird zwischen den Arbeitgebervertretern und Gewerkschaften ausgehandelt („Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbank“).

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA) besteht aus folgenden Mitgliedern:

einem Mitglied des Vorstandes bzw. eines von ihm Beauftragten, zwei Vertretern des Betriebsrates, dem zuständigen Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Sicherheitsbeauftragten und den regionalen Sicherheitsbeauftragten. Ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung wird zu allen ASA-Sitzungen geladen. Zu den Sitzungen können weitere inner- und außerbetriebliche Sachverständige (z.B. AP) eingeladen werden. Beispielfhaft nennen wir hier drei Aufgaben des ASA: a) Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten, b) Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beschließen und der Geschäftsführung zur Umsetzung empfehlen und c) sicherheitstechnische, ergonomische und arbeitsmedizinische Fragen erörtern, z.B. im Zusammenhang mit der Auswertung der Ergebnisse von Arbeitsstättenbegehungen oder Unfalluntersuchungen. Der Arbeitsschutzausschuss fasst seine Beschlüsse mehrheitlich. Das Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird durch die Beschlüsse und Empfehlungen des Arbeitsschutzausschusses nicht berührt.

Eine Vereinbarung mit Gewerkschaften gibt es nicht und ist auch nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i. Geschlecht;
 - ii. Angestelltenkategorie.

Insgesamt beschäftigt die Volksbank Lüneburger Heide eG rund 600 Mitarbeiter. In 2018 hat im Durchschnittlich jeder Mitarbeiter an 3,5 Tagen an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen.

Derzeit gibt es noch keine technische Auswertung, die eine Differenzierung zw. Frauen und Männern darstellen kann. Eine Unterscheidung zwischen gewerblichen und kaufmännischen Angestellten wird nicht vorgenommen und ist auch nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Führungspositionen	unter 30 Jahre	30 - 50 Jahre	über 50 Jahre
Frauen 2 (17 %)	0	0	2
Männer 10 (83 %)	0	3	7
Aufsichtsrat			
Frauen 5 (25 %)	0	1	4
Männer 15 (75 %)	1	3	11
Vertreter			
Frauen 129 (26,4 %)	7	34	88
Männer 359 (73,6 %)	7	98	254
Gesamtmitarbeiterschaft			
Frauen 59,9 %	40	163	128
Männer 40,1 %	27	110	85

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsfälle sind nicht bekannt. Maßnahmen wurden aus diesem Grunde nicht ergriffen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Als ausschließlich regional tätiges Dienstleistungsunternehmen hat diese Thematik eine untergeordnete Bedeutung. Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit gehören zum Selbstverständnis der Bank. Unser Hauptgeschäft liegt in der Kundenberatung, dem Verkauf und der Vermittlung von Bankprodukten und Dienstleistungen. Auch unsere Immobilientöchter sowie unsere Gesellschaft für Entwickeln und Bauen mbH sind nur im Geschäftsgebiet tätig.

Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für unsere Bank nicht. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner und bei Vergabe von Aufträgen achten wir das genossenschaftliche Leitbild und unser Regionalprinzip. Zu den meisten unserer Kunden und Mitglieder pflegen wir eine langfristige Geschäftsbeziehung. Eine Bewertung, ob in unserer Lieferkette Menschenrechte und ethische Werte einhalten werden, erfolgte aus diesem Grunde nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dies ist für unsere Genossenschaftsbank aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Fast alle Geschäftspartner wohnen im Geschäftsgebiet, wenige im restlichen Teil Deutschlands. Deshalb haben wir auf Menschenrechtsklauseln in unseren Verträgen bisher verzichtet.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Geschäftstätigkeit der Volksbank Lüneburger Heide eG ist auf unsere Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Beschwerden über nicht eingehaltene Menschenrechte liegen nicht vor. Unsere Verbundpartner der Genossenschaftlichen Finanzgruppe handeln zum gemeinsamen Verständnis nach den Prinzipien des UN Global Compact

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Dieser Punkt ist für uns als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank nicht wesentlich. Eine Überprüfung unserer Lieferanten ist bisher nicht erfolgt. Das Grundprinzip, Aufträge überwiegend nur an ortsansässigen Geschäftspartner zu vergeben, hat uns bisher nicht veranlasst, diese Firmen auf Menschenrechtsverletzungen zu überprüfen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Dieser Punkt ist für uns als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank nicht wesentlich. Derzeit sehen wir keine Veranlassung bei neuen Verträgen bzw. neuen Geschäftsmodellen Regelungen zu Menschenrechten mit aufzunehmen. Es handelt sich hierbei um bankspezifische Verträge, die die genossenschaftlichen Verbundunternehmen mit uns abschließen und im Verbund zum Einsatz kommen. Eine Überprüfung der Verträge erfolgt durch den Genossenschaftlichen Finanzverbund. In der Lieferkette wurden bislang keine menschenrechtlichen Auswirkungen aufgedeckt, aktuelle Maßnahmen sind aus unserer Sicht nicht notwendig.

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.

Durch den genossenschaftlichen Grundgedanken ist für die Volksbank Lüneburger Heide eG ein Engagement für das Gemeinwohl in ihrem Geschäftsgebiet ein Selbstverständnis. Als Genossenschaft hat sie einen klaren Auftrag: Sie ist der Förderung ihrer Mitglieder verpflichtet. Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind die Leitideen unserer Rechtsform. Genossenschaften arbeiten bis heute nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das bedeutet für uns, unabhängig zu bleiben, Augenmaß zu behalten und für, mit und in der Region zu wirtschaften. Die Bank ist einer der größeren Arbeitgeber in ihrem Geschäftsgebiet; sie ist Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schule und Hochschule. Sie ist Finanzanbieter und einer der wichtigen Steuerzahler für die Kommunen. Zum genossenschaftlichen Grundgedanken haben wir kein Konzept entwickelt - wir setzen seit jeher die Grundgedanken unserer Gründungsväter H. Schulz-Delitzsch und F.W. Raiffeisen konsequent und modern um. Das Selbstverständnis, uns für das Gemeinwohl in unserem Geschäftsgebiet zu engagieren, ist unser tägliches Handeln und wird nachfolgend näher erläutert:
Als Förderer sozialer und kultureller Projekte unterstützen wir die regionalen Ausrichter durch Spenden und Sponsoring sowie durch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter; viele sind in entscheidenden Positionen in ihren Vereinen oder in den regionalen Serviceclubs engagiert. Unsere Mitarbeiter wohnen überwiegend im Geschäftsgebiet und kennen Land und Leute im wörtlichen Sinn.
Seit 2017 bieten wir zur weiteren Unterstützung unsere Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ gemäß dem genossenschaftlichen Leitsatz: „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele“ an. In 2018 konnten mit Einsatz dieser Plattform 21 Projekte mit knapp 120.000 Euro unterstützt werden. Ein weiterer Leitsatz unseres Unternehmens lautet: Geld aus der Region - Geld für die Region. Einerseits nutzen wir die Einlagen unserer Kunden, um die heimische Wirtschaft mit Krediten zu versorgen, andererseits vergeben wir Aufträge bevorzugt an heimische Firmen, Handwerker und Dienstleister. Damit stärken wir die regionale Wirtschaftskraft. Wesentliche Risiken sind mit Bezug auf unsere strategische Ausrichtung und Geschäftsstrategie (s. Kriterium 3) nicht erkennbar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Volksbank Lüneburger Heide eG ist fest in der Region verankert. Die Region zu stärken und zu fördern ist uns eine Herzensangelegenheit. Die genauen Zahlen unserer Förderbilanz entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht: www.vblh.de/meine-bank/ueber-uns/zahlen.html

Unser finanzielles Engagement im Jahr 2018 im Überblick:

- aus den Reinerträgen insgesamt: rund 264.000 Euro für 222 Projekte - davon aus Crowdfunding: ca. 30.400 Euro: Unterstützung von 21 Projekten mit einem Gesamtpendenvolumen von 116.000 Euro
- aus dem regionalen Spendentopf: 59.000 Euro zzgl. 118.000 Euro reines Sponsoring
- die 1999 gegründete Stiftung Volksbank Lüneburger Heide legt den Schwerpunkt Ihrer Förderung auf „Junge Menschen mit besonderem Leistungswillen“. Im Jahr 2018 wurden 6 Stipendiaten mit einer Gesamtsumme von 8.000 Euro gefördert.

Um die Genossenschaftsgeschichte der Landkreise Harburg, Lüneburg und Heidekreis zu bewahren, wurde 2002 die Stiftung Genossenschaftliches Archiv gegründet. Inzwischen sind hier über 500 Genossenschaften nachgewiesen, für die z.T. umfangreiche historische Materialien vorliegen. Das Archiv wird jährlich mit rund 15.000 Euro unterstützt; zudem sind aktive und ehemalige Mitarbeiter der Bank im Vorstand und Kuratorium der Stiftung vertreten. Für das Gesamtbild 2018 ergänzen wir den zeitaufwendig wirtschaftlichen Wert der Volksbank: Der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert betrug 96,4 Mio. €. Der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert 79,9 Mio. €. Daraus ergibt sich ein unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert von 16,5 Mio. €. Als regional tätiges Institut wird der wirtschaftliche Wert in der Region erwirtschaftet. Der Anteil im Ausland lebender Kunden ist von untergeordneter Bedeutung, so dass keine Abgrenzung erfolgt.

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 Volksbank Lüneburger Heide eG unterliegt relevanten Gesetzen wie u.a. KWG, WpHG, GwG sowie zahlreichen weiteren Gesetzen und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Sie ist ein beaufsichtigtes Institut der EZB (Europäische Zentralbank) und der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht). Beispielhaft seien hier für die Finanzbranche genannt: Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel III-Richtlinien inklusive der europäischen und nationalen Umsetzungen (CRR und CRD-IV) und das Genossenschaftsgesetz. Mit Einführung des § 25a KWG haben wir im Rahmen des Beauftragtenwesens das Thema Compliance geregelt. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme klären wir jährlich in Form einer Risikoinventur und ggf. auch anlassbezogen (z.B. bei Veränderung von Geschäftsaktivitäten oder wesentlichen Anpassungsprozessen), ob wesentliche rechtliche Regelungen und Vorgaben bestehen. Hierbei werden insbesondere Erkenntnisse aus der Beobachtung von relevanten rechtlichen Änderungen sowie aus Berichten der Internen Revision, des Beschwerdemangements oder Auswertungen der Schadensdatenbank zum operationellen Risiko einbezogen.

Ziel ist es in erster Linie, den genossenschaftlichen Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern zu erfüllen. Ein besonderes Verfahren oder Konzept gibt es nicht. Die Bank hält sich an den genossenschaftlichen Grundgedanken, wie im Kriterium 1 beschrieben und übernimmt auch die Verantwortung wie im Kriterium 5 dargestellt.

Politische Neutralität hat für uns einen hohen Stellenwert. Deshalb ist die Bank weder Mitglied in einer Partei noch einer politischen Organisation. Von Spenden und Zuwendungen an politische Gremien oder Regierungen, Politikern und Parteien sehen wir ab. Wir streben bewusst eine breite Verteilung unserer Fördermittel an (u.a. Jugend, Sport, Kunst/Musik, Soziales, Bildung, Umwelt, Kirche); dabei prüfen wir, ob der Antrag unseren fixierten Anforderungen genügt.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringen wir uns über unseren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Er engagiert sich in der europäischen Vereinigung der Genossenschaften (EACB), welche sich auf europäischer Ebene für die Belange der Kreditgenossenschaften einsetzt.

Zudem sind wir über den Genossenschaftsverband e.V. - Verband der Regionen - insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtsjahr 2018 hat keine Partei von uns Spenden und Sachaufwendungen erhalten.

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.

Die wesentliche rechtliche Regelung ist insbesondere mit Blick auf mögliche Reputationsschäden, die Nichtigkeit von Verträgen, möglichen Schadensersatzansprüchen oder Geldbußen zu bewerten. Die von uns identifizierten wesentlichen rechtlichen Regelungen einschließlich der Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Einhaltung sind in einer gesonderten Bestandsaufnahme festgelegt.

Zu wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben zählen insbesondere:

- Regelungen zu Wertpapierdienstleistungen (WpHG);
- Regelungen zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- Regelungen zu allgemeinen Verbraucherschutzvorgaben, neben dem WpHG z.B. Recht der AGB, Fernabsatzrecht, Preisrecht (Preisangaben, Preis- und Leistungsverzeichnis), Verbraucherkredit (Werbung, vorvertragliche Informationen, Formerfordernisse, Widerrufsrechte);
- Verhinderung doloser Handlungen zu Lasten des Institutes;
- Datenschutzvorgaben

Analog ist das Mitarbeitermeldeverfahren (Whistleblowing) zusätzlich geregelt. Wir entsprechen den aufsichtsrechtlichen Vorgaben, die die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in ihren Mindestanforderungen formuliert.

Die Themen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Datenschutz sind an Partner innerhalb der Genossenschaftlichen Finanzgruppe ausgelagert. Im Hause sind Verbindungspersonen benannt, die für Fragen und die Aktualität der Regelungen koordinierende bzw. ausführende Funktion übernehmen. Mit regelmäßigen Schulungen werden alle Mitarbeiter für die Themen sensibilisiert und fortgebildet. Interne Regelungen überwachen auch Zahlungen, die auf Geldwäschetransaktionen hin überprüft werden.

Für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben unserer Mitarbeiter ist uns eine absolute und unbedingte Integrität wichtig. Eine interne Organisationsrichtlinie regelt und dokumentiert die grundsätzliche Einstellung unserer Bank zur Praxis des Annehmens und Gebens von Geschenken. Dabei gilt es Interessenskonflikte und die Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen zu vermeiden. Diese Arbeitsanweisung ist allen Mitarbeitern bekannt. Zuwiderhandlungen sind uns nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

Die Volksbank Lüneburger Heide eG wird mit externer Unterstützung, interner Richtlinien auf die Einhaltung gesetzesmäßigen Verhaltens geprüft. Die Geldwäscheregelungen des KWG unterliegen einer besonderen Prüfung.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.*
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.*
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.*
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.*

Für das Berichtsjahr 2018 sind uns keine Korruptionsfälle bekannt.



Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es liegen für das Geschäftsjahr 2018 keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften vor.