



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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

---

## Wiesbadener Volksbank eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Annette Hering  
Dipl.-Kffr.

Schillerplatz 4  
65185 Wiesbaden  
Deutschland

+49 611 3671836  
annette.hering@wvb.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

### Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter [www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Geschäftszweck:**

Die Wiesbadener Volksbank ist ein Kreditinstitut in der Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft (eG). Sie wurde 1860 als Selbsthilfeeinrichtung des örtlichen gewerblichen Mittelstandes gegründet und zählt heute zu den größten Volksbanken in Deutschland. Ihren im Genossenschaftsgesetz verankerten Förderauftrag (§ 1 Abs. 1 GenG) erfüllt die Bank u. a., indem sie ihr breites Wissen und ihre langjährigen Erfahrungen über den Markt und die regionalen Gegebenheiten nutzbringend für ihre Mitglieder und Kunden einsetzt. Dank der engen Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe kann sie die gesamte Breite an Finanzdienstleistungen abdecken. Oberste Ziele in der Kundenbetreuung sind eine hohe Qualität in der individuellen Beratung, das Angebot exzellenter Serviceleistungen sowie die optimale Verzahnung der verschiedenen Zugangswege. Neben ihrer ausgeprägten Markt- und Kundennähe zählen die risikobewusste Kreditpolitik, ihre vorausschauende Refinanzierungspolitik und die solide Bilanzstruktur zu den wesentlichen Faktoren, die den stabilen Erfolg der Bank bestimmen. Die Bank zahlt nicht nur in beachtlichem Maße Gewerbesteuer (2019: 8,3 Mio. Euro), die im Geschäftsgebiet verbleibt. Sie ist darüber hinaus ein bedeutender regionaler Arbeitgeber (614 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per 31.12.2019), bildet zahlreiche junge Menschen aus (21 per 31.12.2019) und vergibt Aufträge prinzipiell regional und leistet einen nennenswerten Spenden- und Sponsoringbeitrag. So bleiben die Gelder einfach und wirkungsvoll im Wirtschaftskreislauf der Region.

**Kunden:** Privatpersonen, Freiberufler, Handwerker, mittelständische Unternehmen und institutionelle Kunden

**Produkte und Dienstleistungen:** Geldanlagen inkl. Wertpapiere und Vermögensverwaltung, Genossenschaftsanteile, Kredite, Zahlungsverkehr, Bargeldversorgung, Bausparen, Versicherungen, Leasing, Immobilien-Vermittlung, Auslandsgeschäft, Private Banking, Firmenkunden-Beratung, Vermögensnachfolgeplanung

**Geschäftsgebiet:** Wiesbaden, Bad Schwalbach, Hohenstein, Schlangenbad, Taunusstein sowie der vordere Rheingau. Digitale Anlageprodukte für

Privatkunden im Onlinevertrieb werden deutschlandweit unter Einhaltung der geldwäscherechtlichen Vorschriften angeboten.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden und die angrenzenden Regionen verfügen über eine starke Wirtschaftskraft, eine hohe Lebensqualität und einen günstigen Zugang zu allen Verkehrswegen. Die Wirtschaftsstruktur ist stark geprägt vom Dienstleistungssektor. Gut 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Dienstleistungsunternehmen. Neben Finanz- und Versicherungsunternehmen sowie Beratungsunternehmen haben sich hier auch namhafte Repräsentanten der IT-Industrie angesiedelt. Hinzu kommen bedeutende Bundesbehörden wie das Statistische Bundesamt und das Bundeskriminalamt. Für einen gesunden Branchen- und Flächennutzungsmix sorgen darüber hinaus zahlreiche Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe – vom Handwerksbetrieb bis zur industriellen Fertigung.

#### **Geschäftszahlen und wirtschaftliche Lage:**

<b>Geschäftszahlen 2019</b>	<b>Mio. €</b>
<b>I. Bestandszahlen</b>	
Bilanzsumme	<b>5.037,2</b>
Kredite	<b>3.653,1</b>
Einlagen	<b>3.735,5</b>
Kundenvolumen insgesamt (incl. Wertpapier- und Vermittlungsgeschäft)	<b>9.693,8</b>
<b>II. Ergebnisse</b>	
Zinsüberschuss	<b>87,3</b>
Provisionsüberschuss	<b>28,0</b>
Verwaltungsaufwand	<b>64,4</b>
Saldo sonst. betr. Erträge/Aufwendungen	<b>- 3,9</b>
Betriebsergebnis vor Bewertung	<b>47,0</b>
Bewertungsergebnis	<b>- 6,0</b>
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	<b>41,0</b>
Jahresüberschuss	<b>13,2</b>
Aufwand/Ertrag-Relation	<b>58,5 %</b>
Gesamt-/Kernkapitalquote	<b>19,5 %</b>
Mitarbeiter (Anzahl) 31.12.	<b>614</b>

# 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.

Die Wiesbadener Volksbank und mit ihr 840 (Stand Ende 2019) weitere Genossenschaftsbanken stehen für Stabilität und Sicherheit. Ihre wirtschaftliche Nachhaltigkeit haben sie gerade in der letzten Finanzkrise (2008) unter Beweis gestellt. Seit ihrer Gründung in der Mitte des 19. Jahrhunderts fühlen sie sich mit ihren genossenschaftlichen Prinzipien Hilfe zur Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung zu verantwortlichem Handeln verpflichtet. Die Aufnahme der Genossenschaftsidee in die UNESCO-Liste des immateriellen Weltkulturerbes (UNESCO – Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation) Ende 2016 unterstreicht, welche Bedeutung die genossenschaftliche Unternehmensform auch heute noch hat. In ihrem Unternehmensleitbild bekennt sich die Wiesbadener Volksbank zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Sie ist davon überzeugt, dass langfristiger wirtschaftlicher Erfolg ein unternehmerisches Handeln voraussetzt, das einhergeht mit der Übernahme ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung. Das gilt besonders mit Blick auf die kommenden Generationen. Deshalb engagiert sie sich in allen nachhaltigen Handlungsfeldern verbunden mit der Zielsetzung, nachhaltiges Wirtschaften in der Region zu fördern, gute Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und gesellschaftliches Engagement zu stärken. 2018 hat die Wiesbadener Volksbank geprüft, wie sie ihr Nachhaltigkeitsengagement in ihrer Unternehmensstrategie über die Festlegung von Zielen, Steuerungsprozessen und im Berichtswesen konzeptionell verankern kann. Sie hat hierzu ein Strategieprogramm entwickelt, das aus mehreren Teilprojekten besteht, die stufenweise umgesetzt werden.

Die Projektinhalte orientieren sich in erster Linie an den wesentlichen Handlungsfeldern verantwortlicher Unternehmensführung:

**Markt:**

- Förderung von Investitionen und Anlagemöglichkeiten in nachhaltige Technologien, Produkte, Dienstleistungen und Unternehmen

**Umwelt:**

- betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

**Soziale Nachhaltigkeit:**

**- Arbeitsplatz**

- soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- nachhaltige Personalentwicklung

**- Gemeinwesen**

- konsequentes Bekenntnis zur Region
- gesellschaftliches Engagement

Der Nachhaltigkeitsaspekt **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** wird durch die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Kreditinstitute in hohem Maße reguliert (s. die Ausführungen zu den Kriterien 6, 7 und 20). Die damit verbundenen Zielsetzungen und die Einhaltung der Regeln sind für die Wiesbadener Volksbank selbstverständlich. Der Anforderungsrahmen, der sich aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex ergibt, bildet die Basis für die integrierte Nachhaltigkeitsstrategie der Bank. Da sich dieser an den bedeutendsten internationalen Nachhaltigkeitsstandards orientiert, ist sichergestellt, dass die Bank ihr Handeln auf lokaler Ebene in den Kontext der globalen Nachhaltigkeits Herausforderungen stellt.

## 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.

**Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte:**

Wesentlich für die nachhaltige Unternehmensführung der Wiesbadener Volksbank sind ihr genossenschaftliches Selbstverständnis (s. Allgemeine Informationen), die zunehmende Bedeutung ökologisch und sozial-gesellschaftlicher Aspekte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie ihr Anspruch, attraktiver Arbeitgeber in der Region zu sein. Im Einklang mit den Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen (s. Kriterium 9 und Leistungsindikator GRI SRS-102-44) und den eigenen Unternehmensinteressen engagiert sich die Bank in allen Handlungsfeldern der verantwortlichen Unternehmensführung (s.

Kriterium 1). Die Wiesbadener Volksbank ist davon überzeugt, dass sie mit ihrem Engagement in den aufgeführten Handlungsfeldern ihr unternehmerisches Handeln bestmöglich mit sozialer und ökologischer Orientierung verbinden kann. Eine besondere Priorität räumt der Vorstand, nach Abstimmung mit den Markt- und Projektverantwortlichen und einer punktuellen Abfrage wichtiger Anspruchsgruppen (s. Kriterium 9), dem Handlungsfeld Markt ein – insbesondere dem Angebot nachhaltiger Geldanlagen (s. Kriterium 3).

**Wesentliche Chancen:** Wachsendes Nachhaltigkeitsbewusstsein in Gesellschaft und Politik führt dazu, dass immer mehr Kunden wissen möchten, mit wem sie Finanzgeschäfte abschließen. Kreditinstitute, die nach nachhaltigen Kriterien wirtschaften und auch ein entsprechendes Produkt- und Leistungsangebot bieten, sind deshalb im Vorteil.

**Wesentliche Risiken:**

- **Risiken für das Unternehmen:** Nachhaltigkeitsrisiken wirken sich auf alle bekannten Risikoarten bei Kreditinstituten aus. Deshalb werden sie in zunehmendem Maße innerhalb der Risikosteuerung der Bank berücksichtigt. Grundsätzlich beurteilt die Bank Risiken in Verbindung mit Nachhaltigkeitsaspekten qualitativ. Im Bereich der Vertriebs-, Reputations- und Kostenrisiken werden Nachhaltigkeitsrisiken mithilfe einer Szenarioanalyse quantifiziert. Danach ergeben sich insgesamt keine bedeutenden Risikobeträge. Sie liegen unterhalb der für die Bank ermittelten Wesentlichkeitsgrenze. Für Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, ist ein MaRisk-Compliance-Management (MaRisk – Mindestanforderungen an das Risikomanagement) implementiert (s. Kriterium 20).

- **Risiken für die Gesellschaft und die Umwelt:** Als regional tätiges Dienstleistungsunternehmen, dessen Geschäftsschwerpunkt in der verantwortungsvollen Kreditvergabe für private Immobilienfinanzierungen und an in der Region ansässige und tätige kleine und mittlere Firmenkunden liegt, sind diese Risiken aufgrund der hier geltenden Auflagen der Umwelt- und Sozialgesetzgebung nicht relevant. Größere Kreditengagements in Branchen, die aktuell verstärkt unter Nachhaltigkeitsaspekten im Fokus stehen, existieren nicht. Mittelbar bestehen diese Risiken durch den Vertrieb von Wertpapierprodukten (z. B. Fondsvermittlung), die nicht vollständig nach Nachhaltigkeitsaspekten gesteuert werden, und im Eigengeschäft. Diesen Risikoaspekt berücksichtigt die Bank im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie (s. Kriterium 3).



### 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.

Die nachhaltige Unternehmensführung der Wiesbadener Volksbank erstreckt sich auf die unter Kriterium 1 genannten Handlungsfelder und soll mit dazu beitragen, die strategischen Oberziele der Bank zu erreichen. Für die fünf Teilprojekte der Nachhaltigkeitsstrategie sind qualitative Zielsetzungen formuliert (s. hierzu auch die Kriterien 12, 14, 18, 20). Die Umsetzung erfolgt stufenweise. Infolge eines wachsenden Interesses und Angebotes lag der Aktivitätenschwerpunkt 2019 auf der Zielsetzung, den Stellenwert der nachhaltigen Kapitalanlage im Kundengeschäft zu erhöhen. Mit der Umsetzung eines entsprechenden Maßnahmenkonzeptes wurde 2019 begonnen. Dazu zählten beispielsweise Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter, die Erweiterung der Hausmeinung, Kundenveranstaltungen und Kundenberatungen. In der Strategie ist festgelegt, dass die jeweiligen Projektverantwortlichen dem für Nachhaltigkeit zuständigen Vorstandsmitglied regelmäßig über den Grad der Zielerreichung berichten. Gegen eine vollständige Veröffentlichung der Ziele, für die die Bank in den kommenden Jahren Maßnahmen erarbeiten will, sprechen Wettbewerbsgründe.

Zu vielen der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN) trägt die Bank bereits mit unterschiedlichen Maßnahmen, die in der DNK-Erklärung (DNK – Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex) aufgeführt sind, bei (Ziel 1: keine Armut; Ziel 4: hochwertige Bildung; Ziel 5: Geschlechtergleichstellung; Ziel 8: menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur; Ziel 12: nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster; Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz).

Gesetzlich notwendige Ziele und Maßnahmen, wie die Erfüllung der CSR-Berichtspflicht (CSR – Corporate Social Responsibility) ab dem Geschäftsjahr 2017, die regelmäßige Durchführung von Energieaudits seit 2015, die Einhaltung der Compliance-Richtlinie seit 2010 etc., sind definiert und werden eingehalten.

## 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.

Den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung in ihrem Kerngeschäft erbringt die Wiesbadener Volksbank selbst. Als Dienstleistungsunternehmen benötigt sie keine Rohstoffe. Ihre wesentliche Wertschöpfung im Kundengeschäft umfasst die Ausgestaltung von Finanzprodukten und die Beratung der Kunden. Dabei richtet sie sich an den Wünschen und Bedürfnissen ihrer Mitglieder und Kunden aus. Die Einlagen der Kunden werden zur Refinanzierung von Krediten verwendet, vor allem an kleine und mittlere Unternehmen und Privatpersonen (s. Kriterium 10), die in der Region ansässig sind bzw. hier leben. Das Geschäftsmodell der Bank sieht eine langfristige und enge persönliche Bindung zu ihren Kunden vor. Der Kreditvergabeprozess unterliegt hohen internen und gesetzlichen Anforderungen. Dadurch werden das Unternehmen und seine Eigentümer vor finanziellem Schaden erfolgreich geschützt. Aufgrund der umfassenden gesetzlichen Regelungen zur Umwelt- und Sozialverträglichkeit sowie zur Regeltreue von Unternehmen in Deutschland und ihrer geordneten Umsetzung durch die zuständigen Behörden verzichtet die Bank auf zusätzliche systematische Prüfaktivitäten zur Nachhaltigkeit im Rahmen der Kreditvergabe. Im Bereich der Wertpapiervermittlung beabsichtigt die Bank, sämtliche von ihr empfohlenen Anlagealternativen auf Nachhaltigkeitskriterien zu prüfen (s. Kriterium 3). Auch deshalb hat sie sich 2019 verstärkt mit entsprechenden Angeboten verschiedener Nachhaltigkeits-Ratingagenturen auseinandergesetzt.

Im Rahmen seiner Allfinanzanbieter-Strategie arbeitet das Kreditinstitut als Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eng mit den Verbundunternehmen der DZ BANK Gruppe zusammen. Diese bekennen sich als Finanzdienstleister zu international anerkannten Menschenrechtsstandards. Seit 2012 verpflichten die DZ BANK, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung, die Union Investment und die VR Leasing Gruppe ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der Mindeststandards der DZ BANK Gruppe sowie der Prinzipien des Global Compacts der UN und der Anforderungen der International Labour Organization (ILO). Die Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG – Environmental, Social, Governance, d. h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat die Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Sämtliche Unternehmen der DZ BANK Gruppe veröffentlichen ihre Aktivitäten im Rahmen

ihrer Nachhaltigkeitsprogramme in CSR-Berichten. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung ist somit gewährleistet. Seit 2011 ist die DZ BANK Gruppe von ISS-oekom regelmäßig mit dem Prime Status ausgezeichnet worden, der den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales attestiert.

Ihr Material im Bankbetrieb bezieht die Wiesbadener Volksbank überwiegend über den Deutschen Genossenschafts-Verlag eG, der in Wiesbaden seinen Hauptsitz hat. Im Bereich ihrer IT-Lösungen und Dienstleistungen arbeitet sie eng mit der Fiducia & GAD IT AG zusammen. Beide Unternehmen bekennen sich zum nachhaltigen Handeln und zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Bei der übrigen Auftragsvergabe (z. B. Umbauten, Instandhaltung) berücksichtigt die Wiesbadener Volksbank nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale und ökologische Aspekte. So werden vorzugsweise regionale Dienstleister, Lieferanten und Handwerksbetriebe ausgewählt.

In ihrer Betriebsordnung ist festgelegt, dass die Mitarbeiter der Bank an ihrem Arbeitsplatz umweltbewusst handeln sollen (s. die Kriterien 10, 11 und 12).

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Management von Nachhaltigkeitsthemen ist eine Querschnittsaufgabe, in die die Verantwortlichen zahlreicher Bereiche der Wiesbadener Volksbank mit einzubeziehen sind. Ansprechpartner auf Vorstandsebene für alle Themen der Nachhaltigkeit ist das Vorstandsmitglied Jochen Kerschbaumer. Die strategische Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Wiesbadener Volksbank trägt der Gesamtvorstand. Die operative Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie übernehmen die Projektleiterinnen bzw. Projektleiter und die jeweils verantwortlichen Führungskräfte.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance), der angemessene Umgang mit Risiken (Risikomanagement), der Schutz der Reputation und transparente Entscheidungsprozesse sind für die Finanzbranche von großer Bedeutung und deshalb für die Wiesbadener Volksbank selbstverständlich. In diesem Sinne existieren bereits zahlreiche Leitlinien, Regelungen und Vorschriften, die auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. Diese dienen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Grundlage für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten, insbesondere im Umgang mit Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern. Dazu gehören u. a. Vorgaben zu Datenschutz und Vertraulichkeit, Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Zur Steuerung und Umsetzung bzw. Überwachung wurden Beauftragte für Geldwäsche, Compliance, Risikocontrolling, Informationssicherheit, Datenschutz und Outsourcing bestellt. Eine wichtige Rolle im Qualitätsmanagement nimmt das Beschwerdemanagement der Bank ein. Sämtliche Beschwerden werden zeitnah bearbeitet. Begründete Kundenbeschwerden werden dokumentiert, regelmäßig reportet und sich daraus ergebende Verbesserungen umgesetzt. Das Vergütungssystem erfüllt die derzeit geltenden regulatorischen Anforderungen. Die Mindestmitteilungsfristen im Hinblick auf betriebliche Veränderungen, die die

Beschäftigten und deren Vertreter erheblich betreffen könnten, entsprechen den gesetzlichen Vorgaben.

## 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.

Die Sicherstellung und die Umsetzung der gesetzlichen und freiwilligen Standards werden von den Beauftragten und den Verantwortlichen in den Bereichen Geldwäsche, Compliance, Informationssicherheit, Datenschutz und Outsourcing sowie Personal und Qualitätsmanagement regelmäßig überwacht. Ebenso prüft die Abteilung Revision im Rahmen des risikoorientierten Prüfungsplans die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen. Über ein entsprechendes Berichtswesen wird der Vorstand mit eingebunden. Soweit möglich und vorhanden ermittelt die Bank die Ausprägungen zu einzelnen Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Diese dienen dazu, die Kriterien des DNK messbar und kontrollierbar zu machen, eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und möglicherweise Handlungsbedarf abzuleiten. Sie sind in die DNK-Erklärung integriert.

## 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.

Die Wiesbadener Volksbank bekennt sich zu Demokratie, Toleranz, Chancengleichheit und den Menschenrechten. Dies steht im Einklang mit den genossenschaftlichen Werten, die der Geschäftstätigkeit der Bank zugrunde liegen: Mitgliederverpflichtung, Partnerschaftlichkeit, Transparenz, Solidarität und Bodenständigkeit. Im Unternehmensleitbild der Bank sind die maßgeblichen Unternehmensgrundsätze festgehalten, die für alle Beschäftigten der Bank Gültigkeit besitzen. Dazu zählt auch das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit (s. Kriterium 1).

Weitere Richtlinien und Selbstverpflichtungen sind

- Führungs- und Verhaltensgrundsätze,
- Servicestandards,
- Richtlinie für die Annahme von Geschenken und Einladungen,
- vertrauliche Meldeverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte und Durchführungsbestimmungen.

## 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.

Das Vergütungssystem der Bank enthält attraktive Regelungen für leistungsorientierte und leistungsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vermeidet zugleich Fehlentwicklungen, indem es den Mitglieder- und Kundeninteressen jederzeit voll Rechnung trägt. Neben einem Festgehalt, das durch den Tarif- oder einen individuellen Dienstvertrag geregelt wird, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung, die gemessen am Festgehalt gering ist. Der Anteil der variablen Vergütung lag 2019 insgesamt bei moderaten 7,7 Prozent.

Der variable Gehaltsbestandteil, der den Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung entspricht, berücksichtigt die nachhaltige wirtschaftliche Lage der Bank, den Erfolg des jeweiligen Bereiches sowie die individuelle Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich orientiert sich die Bank bei der Bemessung variabler Vergütungsbestandteile am Einsatz des Vergütungsbausteins „Kundenorientierter Vergütungsvorbehalt“. Ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele werden im Vergütungssystem nicht berücksichtigt.

## 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 zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen 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.

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflich bezahlten Angestellten bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der außertariflich Beschäftigten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht. Die Vereinbarungen für Vorstände werden mit dem Aufsichtsrat getroffen und sind dokumentiert. Die Höhe der Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und den Leistungen der Vorstandsmitglieder und trägt der Lage der Bank Rechnung. Die Vereinbarungen für Bereichsleiter werden mit dem Vorstand geschlossen und sind dokumentiert. Gegen eine Veröffentlichung und Aufschlüsselung nach Vergütungsarten sprechen Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründe. Die Mitglieder des Aufsichtsrates der Bank erhalten Aufwandsentschädigungen in Form eines festen Betrages. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrates sind im Jahresabschluss offengelegt.

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.

Die Wiesbadener Volksbank beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
ausschließlich in einem Land (Deutschland). Gegen eine Veröffentlichung des  
Leistungsindikators sprechen Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründe.

## 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.

Die Wiesbadener Volksbank versteht den offenen und konstruktiven Dialog mit  
ihren Anspruchsgruppen als wichtigen Teil ihrer unternehmerischen  
Verantwortung, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse angemessen und  
rasch in die Geschäftsstrategie miteinfließen zu lassen. Zu den wichtigsten  
Gruppen, die ein mehr oder weniger starkes Interesse an der Entwicklung der  
Wiesbadener Volksbank haben, zählen

- Mitglieder (Eigentümer),
- Kunden (ca. 50 Prozent sind gleichzeitig auch Mitglied der Bank),
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- regionale Öffentlichkeit,
- Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken,
- Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden.

Die Differenzierung entspricht der gängigen Praxis bei Kreditgenossenschaften.  
Auf den Einsatz einer individuellen Stakeholder-Analyse wurde nach Abwägung  
von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet. Aufgrund ihrer  
genossenschaftlichen Unternehmensform und der damit verbundenen  
regionalen Ausrichtung, der engmaschigen Verbundstruktur der Volksbanken  
und Raiffeisenbanken sowie der überschaubaren Unternehmensgröße mit  
flachem Hierarchieaufbau und kurzen Entscheidungswegen ergibt sich eine



Nähe zu den Anspruchsgruppen, die den kontinuierlichen Meinungsaustausch gewährleistet. Der Dialog mit den Anspruchsgruppen findet auf vielfältige Weise statt: im persönlichen Gespräch, mithilfe von Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, über das Beschwerde- und Ideenmanagement sowie das interne Management-Informationssystem, auf zahlreichen Veranstaltungen wie der Bilanzpressekonferenz, der jährlichen Vertreterversammlung, Kunden- und Mitarbeiterveranstaltungen, Aufsichtsrats- und Beiratssitzungen. Eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften bis hin zu den Mitgliedern des Vorstandes ist in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sowie regionaler Institutionen und in Vereinen, bürgerlichen und sozialen Einrichtungen eingebunden. Die Bank ist Mitglied im Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“ der Industrie und Handelskammer (IHK Wiesbaden).

## 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:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Aktuelle Themen und Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit werden von der Wiesbadener Volksbank verfolgt, um frühzeitig Handlungsnotwendigkeiten zu erkennen. Die im Dialog mit den verschiedenen Anspruchsgruppen generierten Hinweise und Erwartungen an eine nachhaltige Unternehmensführung werden dabei mit einbezogen. Die wesentlichen Themen und Anliegen, die sich daraus ergeben, sind im Kriterium 1 aufgeführt.

Wichtige Themen, die einzelne Anspruchsgruppen jeweils angesprochen haben:

Wichtige Themen der jeweiligen Anspruchsgruppen						
Ihre Wiesbadener Volksbank	Konzentration auf die Region	Nachhaltiges Produktangebot*	Betrieblicher Umweltschutz	Soziale Mitarbeiterverantwortung	Nachhaltige Personalentwicklung	Gesellschaftliches Engagement
Mitglieder	X	X		X	X	X
Kunden	X	X			X	X
Beschäftigte	X	X	X	X	X	X
Regionale Öffentlichkeit	X	X	X			X
Genossenschaftliche FinanzGruppe	X	X			X	X
Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden			X	X		

\*= Förderung von Investitionen und Anlagemöglichkeiten in nachhaltige Technologien, Produkte und Dienstleistungen

2019 stieg das Interesse am Thema nachhaltige Finanzprodukte spürbar. Das zeigte sich sowohl am erhöhten Wunsch der Mitarbeiter nach entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten, an der hohen Resonanz auf Veranstaltungsangebote, an der gestiegenen Nachfrage, dem Angebotszuwachs und an der erhöhten Berichterstattung in der Öffentlichkeit. Im Hinblick auf die Bedeutung des Aspektes Bekämpfung von Korruption und Bestechung wird auf die Erläuterung zum Kriterium 1 verwiesen. Ab 2018 erfolgt die jährliche Veröffentlichung der nichtfinanziellen Erklärung auf der Website der Bank. Sämtliche Anspruchsgruppen können sich hier über den aktuellen Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie informieren.

## 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.

Die systematische Analyse und der gezielte Einsatz von Innovationen im Vertrieb und im Betrieb sind wesentlich für die Zukunftsfähigkeit der Wiesbadener Volksbank. Grundvoraussetzungen für den Erfolg sind dabei Offenheit und Geschwindigkeit. Zwar soll Bewährtes in der Geschäftstätigkeit geschätzt und gepflegt werden, etablierte Strukturen und Prozesse sollen jedoch regelmäßig im Sinne möglicher Optimierungen neu bewertet und eine Veränderungsbereitschaft kultiviert werden.

### **Ressourcennutzung:**

Zu einer wichtigen Aufgabe zählt die Bank, im eigenen Haus schonend mit Ressourcen umzugehen, um bspw. die Ausgaben für Strom, Wärme, Papier etc. möglichst niedrig zu halten. Um ihren Gebäudebetrieb ökologisch verantwortlich zu gestalten, arbeitet die Bank konsequent daran, ihre Geschäftsstellen technisch und energetisch zu optimieren. Bei Umbauten und Sanierungen ist die Berücksichtigung von Umweltstandards selbstverständlich. Fester Bestandteil im Unternehmen ist das betriebliche Ideenmanagement (s. auch Kriterium 14). Ideen, die zur Ressourcenschonung führen, werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft und ggf. umgesetzt. Eine Projektgruppe, die sich aus Förderpool-Mitarbeitern, dual Studierenden sowie Auszubildenden der Bank zusammensetzt, hat Ende 2019 damit begonnen, Ansätzen zu entwickeln, wie die Mitarbeiter durch ihr Verhalten an ihren Arbeitsplätzen noch stärker mit dazu beitragen können, die Ressourceneffizienz zu erhöhen (s. auch Kriterium 4).

### **Kundengeschäft:**

Mit ihrem flächendeckenden Standortnetz und der damit einhergehenden Nähe zu den Kunden ermöglicht die Wiesbadener Volksbank auch ohne große Anfahrtswege und damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen die persönliche, kompetente und vertrauenswürdige Betreuung vor Ort. Gleichzeitig erhöht sie mit ihrem wachsenden digitalen Leistungsangebot die Ressourceneffizienz. Denn dadurch können Kunden zahlreiche Finanzgeschäfte einfach und komfortabel von zu Hause aus oder unterwegs via PC oder mit mobilen digitalen Endgeräten erledigen. Mehr als 60 Prozent der Konten werden inzwischen online geführt. Die Bank unterstützt mit Beratung und bei der Finanzierung nicht nur Kunden, die per Gesetz verpflichtet sind, in den Klimaschutz zu investieren, sondern bietet ihre Leistungen auch denjenigen an, die freiwillig Energie sparen und somit der Umwelt nutzen wollen. Die Einbindung von staatlichen Förderprogrammen ist dabei Bestandteil ihres Leistungsangebotes. 2019 bot sie einer Vielzahl von interessierten Kunden die Gelegenheit, sich vor Ort über ressourcenschonende Wohntrends der Zukunft zu informieren. Vor ihrer Hauptgeschäftsstelle lud sie in Zusammenarbeit mit ihrem Verbundpartner Schwäbisch Hall im Rahmen einer Ausstellung zur Besichtigung eines sogenannten Tiny Houses (Smarthome) ein. Für die Bank selbstverständlich ist auch die Förderung von Menschen und Unternehmen, die nachhaltige Entwicklungen mit innovativen Produkten und Dienstleistungen in Gang und zum Erfolg bringen. Dabei hat die Bank den Anspruch, ihre Kunden von der Existenzgründung über die Expansion im In- und Ausland bis hin zur Unternehmensnachfolge kompetent zu begleiten. Im Bereich der Geld- und Vermögensanlage gelten dieselben hohen Qualitätsgrundsätze, die die Bank in ihrem gesamten Geschäft zugrunde legt. Kunden, die ihr Geld gezielt in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen und Institutionen investieren möchten, kann die Wiesbadener Volksbank ein breites Produktspektrum bieten. Sie setzt dabei auch auf die hohe Expertise ihrer Verbundpartner DZ BANK und der Fondsgesellschaft Union Investment in den

Bereichen Nachhaltigkeitsresearch und Nachhaltigkeitsanlagen( s. hierzu auch die Kriterien 1 und 3).

Quantitative Impact-Analysen ihrer Produkte und Dienstleistungen führt die Bank nicht durch. Hierfür mangelt es an einer hinreichenden Datengrundlage (z. B. Klimawirkung von Finanzierungen).

**Eigenanlagen:**

Bei der Auswahl und Volumenplanung im Eigengeschäft (Depot A, Banken-Terminanlagen), die im Wesentlichen auf eine Glättung des Gesamtbank-Cashflows ausgerichtet ist, werden neben Risiko-, Ertrags- und Liquiditätsgesichtspunkten zunehmend auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Per 31.12.2019 lag der Anteil der eigenen Wertpapieranlagen bei 15,8 Prozent der Bilanzsumme. Ein Großteil davon waren regulatorisch bedingte Eigenanlagen, die konform zu den Anforderungen der Liquidity-Coverage-Ratio- (LCR-)Aktiva im Rahmen der europäischen Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation – CRR) sind und den gesetzlich vorgegebenen Liquiditätsanforderungen entsprechen. Hierzu zählen bspw. hochliquide Anleihen deutscher Bundesländer, kerneuropäischer Staaten, von Förderbanken/Agencies oder Covered Bonds, die einer Reihe nachhaltiger Kriterien gerecht werden. Die Anlage in einen Spezialfonds (16,4 Prozent der Eigenanlagen in Wertpapiere) dient der Renditeoptimierung bei vertretbarem Risiko. Der Fonds wird durch externe Fondsmanager betreut. Die Bank hat ein Investitionsverbot in Rohstoffindizes der Kategorie Agrarrohstoffe (inkl. Nahrungsmittel) vorgegeben. Darüber hinaus sind kurzfristige Spekulationen (z. B. mit Währungen und eine Hebelung über Kreditaufnahme) ausgeschlossen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Ein regelmäßiges systemgesteuertes Nachhaltigkeitscreening der Eigenanlagen findet derzeit nicht statt.

## 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.

Als Finanzdienstleister ist der Verbrauch natürlicher Ressourcen im Vergleich zu produzierenden Unternehmen vergleichsweise von untergeordneter Bedeutung. Primär werden Papier, Energie (Strom und Wärme) sowie Wasser als natürliche Ressourcen verbraucht (s. Leistungsindikator GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1, GRI SRS-303-3). Mithilfe der seit 2015 regelmäßig durchzuführenden Energieaudits (DIN EN 16247-1) setzt sich die Bank mit ihrem Verbrauch von Strom und Wärme auseinander. Dabei wird nicht nur der aktuelle Verbrauch festgestellt, sondern es werden darüber hinaus Vorschläge erarbeitet, um diesen weiter zu reduzieren. Viele bereits von der Bank durchgeführte Maßnahmen wurden von den bisherigen Audits gewürdigt (z. B. Einsatz von LED-Lampen) und in ihrer Wirkung bestätigt. Anregungen für Verbesserungen werden sukzessive umgesetzt.

#### 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.

Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen zum Umweltschutz hinaus ist die Bank bemüht, den betrieblichen Umweltschutz aktiv und langfristig weiterzuentwickeln, verbunden mit der Zielsetzung, Umweltbelastungen zu verringern oder bestenfalls gänzlich zu vermeiden. Dazu tragen verschiedene Maßnahmen bei, bspw. die seit 2010 im Betrieb befindliche Photovoltaikanlage auf dem Dach der Hauptgeschäftsstelle am Schillerplatz 4, die schrittweise Umrüstung der Beleuchtung auf LED, die Anschaffung von zwei Elektroautos als betriebliche Dienstfahrzeuge, der Ausbau des Angebotes von Fahrradparkplätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Bezuschussung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs im Rahmen der betrieblichen Zusatzleistungen für die Beschäftigten. Darüber hinaus verfolgt die Bank verschiedene Projekte, um dem Ziel eines papierlosen Büros zur Ressourcenschonung näher zu kommen. Hierzu zählt die Installation von elektronischen Postfächern im Onlinebanking und im Betrieb. Ebenso wird bereits ein Großteil der Formulare im Kundengeschäft elektronisch unterschrieben und digital verarbeitet und archiviert. Weitere Projekte im Kreditgeschäft und im Postverkehr sind geplant. Über den regelmäßigen Austausch mit den im Betriebsbereich tätigen verantwortlichen Führungskräften, den jährlichen Planungs- und Budgetierungsprozess und die Genehmigung des Investitionsplans wird die Unternehmensführung in den Prozess mit eingebunden. Konkrete quantitative Zielvorgaben zur Verringerung des Energieverbrauchs liegen nicht vor. Zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Bank fünf Teilprojekte festgelegt (s. Kriterien 1 und 3). Eines davon hat zum Ziel, die betriebliche Ressourceneffizienz systematisch weiter zu erhöhen und den bisherigen und weiteren Maßnahmen zum betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz einen konzeptionellen Rahmen zu geben. Als Basis hierfür sollen u. a. die Ergebnisse des zweiten Energie-Audits dienen, das 2019 durchgeführt wurde.

Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements, die zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung bzw. nicht nennenswert (s. Kriterium 2).

## 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.

Papierverbrauch : 2.599.000 Blatt\*

\*: Dabei handelt es sich um die 2019 bezogene Menge. Zahlen über den tatsächlichen Verbrauch liegen nicht vor.

Tonerverbrauch: 186 Stück Tonerkassetten  
Fotoleiter: 27 Stück

Eine Differenzierung nach nicht erneuerbaren Materialien und eingesetzten erneuerbaren Materialien ist mangels Datenerhebung nicht möglich.

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.

Stromverbrauch\*: 1.362.648 kWh

Wärmeverbrauch\*: 2.090.964 kWh

Kraftstoff: Benzin: 16.361 Liter ; Diesel: 18.316 Liter

\*:Repräsentativ wurde der Verbrauch der Standorte ermittelt, an denen knapp 80 Prozent der gesamten Belegschaft arbeiten. Außerdem befinden sich an diesen Standorten die zentralen bankweit genutzten technischen Anlagen. Auf eine exakte Gesamterhebung und Differenzierung nach nicht erneuerbaren, erneuerbaren Quellen sowie Kühlenergie und Dampfverbrauch wurde unter Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

#### 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.

Der regelmäßige Einsatz des Energie-Audits hat den Zweck, die Verbrauchstransparenz zu erhöhen und dient als Basis für Energieeffizienzmaßnahmen. Ausgehend von den Ergebnissen des zweiten Energie-Audits (2019) wird der mögliche Einsatz eines geeigneten Kennzahlensystems geprüft.



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  
Gesamt Volumens 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 ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserentnahmen\*: 5.180.470 Liter Leitungswasser

\*: Repräsentativ wurde der Verbrauch der Standorte ermittelt, an denen knapp 80 Prozent der gesamten Belegschaft arbeiten. Außerdem befinden sich an diesen Standorten die zentralen bankweit genutzten technischen Anlagen. Auf eine exakte Gesamterhebung und Differenzierung nach Quellen und mit Wasserstress wurde unter Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

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

Abfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

Sonderabfälle:

- Aktenvernichtung: 24,8 Tonnen
- elektronische Datenträger: 100,4Stück

Eine Differenzierung nach gefährlichen und ungefährlichen Abfällen sowie nach der Entsorgungsmethode führt die Bank nicht durch, da sie für das Unternehmen nicht relevant ist.

## 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.

Die Treibhausgas- (THG-)Emissionen nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol werden aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht ermittelt. Als Dienstleistungsunternehmen fallen mit der Erbringung der Leistung bei der Wiesbadener Volksbank kaum THG-Emissionen auf direktem Weg an. Hier dominieren die Emissionen, die durch verbrauchte Energie entstanden sind (s. Leistungsindikator SRS-302-1). Konkrete Reduktionsziele für die klimarelevanten Emissionen liegen nicht vor. Wie die Ausführungen zu den Kriterien 10, 11 und 12 belegen, gibt es in der Bank zahlreiche Ansätze zur Vermeidung und Reduktion von klimarelevanten Emissionen sowohl im Rahmen ihres Finanzdienstleistungsangebotes als auch der betrieblichen Infrastruktur.

Die Energie, die die Wiesbadener Volksbank über ihre Energieversorger bezieht, setzt sich aus veränderlichen Anteilen von Energiequellen zusammen. Dazu zählen auch Beiträge aus erneuerbaren Energien. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung lag die Information über den genutzten Anteil aus erneuerbaren Energien im Jahr 2019 noch nicht vor. 2018 lag dieser bei 78,9 Prozent.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Scope 1 ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich (s. Kriterium 13).

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Scope 2 ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich (s. Kriterium 13).

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Scope 3 ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich (s. Kriterium 13).

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Da keine THG-Emissionen quantitativ erfasst werden, kann dieser Leistungsindikator nicht ermittelt 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 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.

Für die Wiesbadener Volksbank ist der partnerschaftliche und faire Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Basis für ihren langfristigen Unternehmenserfolg. Sie ist deshalb bestrebt, ihnen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne und erfolgreich arbeiten. Diese Zielsetzung und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung sind wichtige Komponenten der Personalstrategie der Wiesbadener Volksbank. Zu den Kernelementen ihres nachhaltigen Personalkonzeptes zählen

- nachhaltige Qualitätssteigerung bzw. -sicherung des Personals,
- Personalentwicklungskonzept,
- Weiterentwicklung des Führungs- und Motivationssystems,
- Vergütungssystem,
- regelmäßige Überwachung des Führungssystems,
- Mitarbeitergespräch zur Leistungsbeurteilung,
- Datenbank „Weiterbildung“,
- Karrieregespräch,
- Gesundheitsmanagement.

In die Strategieentwicklung ist der Vorstand der Bank eingebunden. Durch den jährlichen Personalbericht werden der Vorstand und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Entwicklungsstand informiert. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, eine lange Betriebszugehörigkeit, niedrige Fluktuationsraten und Krankenstände zeigen, dass die Personalstrategie der Bank greift. Eine Steuerung über Ziele mit Zeitbezug (z. B. Erreichung einer Fluktuationsrate i. H. v. X Prozent in einem Jahr oder über einen längerfristigen Zeitraum) erfolgt nicht. Die Risiken der Wiesbadener Volksbank, zu denen auch das Risiko aufgrund der Verletzung von Arbeitnehmerrechten zählt, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung (s. hierzu auch Kriterium 2). Als regional tätiges Kreditinstitut bietet die Wiesbadener Volksbank





Beschäftigungsverhältnisse an, die ausschließlich in Wiesbaden und im angrenzenden Rheingau-Taunus-Kreis liegen. Die Einhaltung der deutschen Arbeits- und Sozialgesetze, der Vorschriften zur betrieblichen Mitbestimmung, des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarungen sind für die Bank selbstverständlich. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gewährleistet die Bank attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Beschäftigten 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 an freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif sieht eine Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, die sich in öffentlichen Ehrenämtern engagieren. Für ihr Mitwirken in den Entscheidungsgremien der vertragsschließenden Tarifparteien erfolgt eine bezahlte Freistellung für zwölf Tage auf regionaler Ebene und für Gremien auf Bundesebene über 17 Tage. Ein wichtiges Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Belegschaft ist der Betriebsrat der Bank. Er arbeitet eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Berufsgenossenschaft zusammen. In seiner stellvertretenden Funktion sichert er die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht und ist infolge seiner Aufgaben auch an einer Reihe von Nachhaltigkeitsthemen beteiligt (z. B. Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit). Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen ist in der Wiesbadener Volksbank von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt, verbunden mit der gemeinsamen Zielsetzung, im Unternehmen einen ausgewogenen Konsens zu wesentlichen Themen sicherzustellen. Im Rahmen regelmäßiger Treffen kann der Betriebsrat die Belange der Beschäftigten mit dem Personalleiter und anlassbezogen auch mit dem Vorstand besprechen. Der Vorsitzende des Betriebsrates sowie drei weitere Arbeitnehmervertreter gehören dem Aufsichtsrat der Bank an. In der Betriebsversammlung berichten der Betriebsrat über seine Tätigkeiten und der Vorstand zur Lage und Entwicklung der Bank. Der Betriebsrat ist bestrebt, potenziellen betrieblichen Problemen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter proaktiv entgegenzuwirken. Treten dennoch Beschwerden seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, können sich diese vertrauensvoll an ihn wenden. Ihre Beteiligung ist darüber hinaus fest in der Unternehmenskultur der Bank verankert. Dadurch entsteht ein Klima der Identifikation und Partizipation, das auch durch das Prinzip der offenen Kommunikation in der Bank gefördert wird. Die Beschäftigten der Bank werden in vielfältige abteilungs- und hierarchieübergreifende Arbeitskreise und Projekte eingebunden. Sie können so aktiv an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank mitwirken. Hierzu zählen bspw. das Projekt "Strukturiertes Projektmanagement", das Projekt "Strukturiertes Prozessmanagement" oder der Workshop „Umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz“ (s. Kriterium 10). Eigene Vorschläge für Verbesserungen und Optimierungen können die Beschäftigten auch im Rahmen

des betrieblichen Ideenmanagements der Bank einbringen und präsentieren. Diese werden durch einen eigens ernannten Ideenmanager auf ihre Wirkung und Machbarkeit geprüft und von einem mehrköpfigen internen Prüfungsausschuss beurteilt. Für erfolgsversprechende Ideen erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Vorschlag gemacht haben, eine Geldprämie. In den letzten vier Jahren hat die Bank 42 Vorschläge prämiert.

## 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 Grundlage für die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Wiesbadener Volksbank bilden die in Deutschland relevanten Gesetze (z. B. das Gleichbehandlungsgesetz – AGG, Mutterschutzgesetz – MuSchG, Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG, Sozialgesetzbuch – SGB) sowie die individuellen Betriebsvereinbarungen der Bank. Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiesbadener Volksbank ist, wie bei 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 in Bezug auf die genannten Unterscheidungsmerkmale in der Wiesbadener Volksbank unzulässig. Mit einem von allen Seiten akzeptierten Beurteilungs- und Fördersystem als Grundlage der individuellen beruflichen Entwicklung unterstützt die Bank eine Kultur des „Förderns und Forderns“. Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung sind Zielgrößen festgelegt. Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen ist eine Zielgröße von 17 Prozent festgelegt. Für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen ist eine Zielgröße von 0 Prozent vorgesehen. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Betrachtungszeitraum weder Stellen frei werden, noch zusätzliche Stellen geplant sind. Die Zielgröße für die Besetzung der ersten Führungsebene mit Frauen liegt bei 18 Prozent, die für die zweite Führungsebene bei 19 Prozent. Die festgelegten Zielgrößen werden eingehalten und sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30.06.2022.

Chancengleichheit fördert die Bank auch, indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Angebot flexibler Teilzeitmodelle dabei unterstützt,

Familie und Beruf in Einklang zu bringen. 2019 fiel die Entscheidung, im kommenden Jahr das Audit berufundfamilie durchzuführen. Damit verbunden ist die Zielsetzung, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erfolgreich weiterzuentwickeln. 2019 arbeiteten 207 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Wenn Beschäftigte über einen längeren Zeitraum erkranken, sorgt die Bank mit ihrem betrieblichen Eingliederungsmanagement dafür, dass sie nach ihrer Genesung nicht benachteiligt und aktiv beim Wiedereinstieg in ihre Berufstätigkeit unterstützt werden. Durch regelmäßigen Kontakt und das Angebot zur Teilnahme an bankinterner Weiterbildung fördert die Bank ihre Fachkräfte während der Elternzeit. Ebenso existiert ein bankeigenes Schulungskonzept für Führungsnachwuchskräfte, mit dem die Bank sowohl Frauen als auch Männer fördern will. Darüber hinaus werden Schulungsmaßnahmen und Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Geschlechtergleichstellung angeboten.

## 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.

Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern will die Wiesbadener Volksbank auf Dauer angelegte Beschäftigungsperspektiven bieten. Eine langfristig orientierte Personalpolitik ist für das Kreditinstitut die zentrale Voraussetzung, um ihren Kunden die für sie wichtige personelle Kontinuität in der individuellen Kundenbetreuung bieten zu können. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit liegt aktuell bei über 19 Jahren. 2019 haben 36 Angestellte ihr 20., 25. oder 40. Dienstjubiläum gefeiert. Mit zu den Gründen für die langjährige Verbundenheit zählen die hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen und seinen Zielen, das umfangreiche Angebot an Weiterbildungen, vielseitige berufliche Einsatzmöglichkeiten sowie die guten Sozialleistungen. Für die fachliche und persönliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten verfolgt die Wiesbadener Volksbank eine gezielte Personalentwicklung, die Teil ihrer Personalstrategie ist (s. hierzu Kriterium 14).

Zu ihren Kernaufgaben zählen

- eine fundierte und abwechslungsreiche Ausbildung
- systematische Förderung durch Fortbildungen, Seminare und Coachings,
- Weiterbildungen durch interne Fachabteilungen und Trainer/-innen,

- Förderpools für Fach- und Führungskräfte,
- regelmäßige und nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz durch „Training on the Job“,
- berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge, Kooperationen mit renommierten Hochschulen im Rhein-Main-Gebiet und in Montabaur (Akademie Deutscher Genossenschaften),
- Personalentwicklungsgespräche durch Führungskräfte und Personalabteilung,
- persönlicher Einarbeitungsplan und Hospitanzangebote in Fachabteilungen,
- interne Traineeprogramme.

Neben dem Aspekt des lebenslangen Lernens spielt der betriebliche Gesundheitsschutz in der Wiesbadener Volksbank gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und eine älter werdende Belegschaft eine wichtige Rolle. Mit zahlreichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitschecks, Informations- und Seminarveranstaltungen fördert die Bank die Gesundheit ihrer Angestellten und sensibilisiert sie für die Themen Stress, Ernährung und Bewegung. Dazu gehören auch die betriebsärztliche Betreuung, ein umfangreiches Betriebssportangebot und ergonomische Arbeitsplätze. Risiken, die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung (s. hierzu auch Kriterium 2).

Das Personalentwicklungskonzept der Bank enthält verbindliche Zielsetzungen und Aussagen zur Aus- und Weiterbildung, Bewerberauswahl, Führungskräfteentwicklung und zum mittelfristigen Personalbedarf (quantitativ und qualitativ). Jährlich wird im Rahmen des Personalberichtes, auf den alle Mitarbeiter Zugriff haben, über die Ziele und den Entwicklungsstand im Bereich Ausbildung, Mitarbeiterentwicklung und Karriereförderung berichtet. Um den Mitarbeitern, den Führungskräften und den Verantwortlichen der Personalabteilung eine Unterstützung bei der Mitarbeiterentwicklung zu geben, steht eine Datenbank „Weiterbildung“ zur Verfügung, die regelmäßig angepasst wird und auch Themenbereiche wie Digitalisierung und Gesundheitsmanagement enthält. Mindestens einmal jährlich findet ein individuelles Mitarbeitergespräch statt, indem die Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft über Stärken/Verbesserungen in der aktuellen Stellenposition, die Eignung für künftige Aufgaben sowie konkrete Zielvereinbarungen sprechen und diese dokumentieren. Ein möglicher Entwicklungsbedarf wird anschließend von der Personalabteilung im Rahmen ihrer Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt. Teil des Mitarbeitergespräches ist auch ein Soll/Ist-Vergleich sowie eine Ursachenanalyse. Das Führungsentwicklungskonzept beinhaltet neben der

regelmäßigen Schulung und Weiterentwicklung der aktuellen Führungskräfte auch die Entwicklung von potenziellen Mitarbeitern hin zu Führungskräften. Da die Bank im Rahmen ihrer Personalstrategie die quantitative und qualitative Personalausstattung angemessen berücksichtigt, sind die relevanten Personalrisiken insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

## 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 Jahr 2019 lagen sechs meldepflichtige Arbeitsunfälle/Betriebsunfälle in der Wiesbadener Volksbank vor. Arbeitsausfälle aufgrund von Berufskrankheiten waren nicht zu melden. Die Fehlzeitenquote aufgrund von Erkrankungen lag im vergangenen Jahr bei 5,7 Prozent (Vj. 4,81 Prozent).

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.

Der Arbeits-, Brand- und Gesundheitsschutz in der Wiesbadener Volksbank richtet sich nach den hohen gesetzlichen Anforderungen in Deutschland sowie den Empfehlungen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), sofern diese darüber liegen. Die Angestellten können sich darüber im internen Management-Informationssystem im Kapitel „Organisations- und

Sicherheitshandbuch“ informieren. Zu den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses zählen neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihrem Vertreter zwei Beauftragte des Arbeitgebers, der Vorsitzende des Betriebsrates und sein Vertreter, der Betriebsarzt sowie zwei Sicherheitsbeauftragte (Technischer Service). Er tagt zweimal im Jahr und hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Darüber hinaus findet wöchentlich eine Sitzung statt, in der sich die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses in unterschiedlicher Zusammensetzung über aktuelle Themen und Fragestellungen austauschen. Diese stehen im Zusammenhang mit dem Arbeits-, Brand- und Gesundheitsschutz und werden entweder von extern oder von intern herangetragen. Im Management-Informationssystem veröffentlicht der Betriebsarzt spezielle Ratschläge zur Gesundheitsvorsorge. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht er für individuelle Gesprächstermine zur Verfügung.

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.

<b>Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie</b>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<b>Stundenzahl Weiterbildung</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
Beschäftigte mit Führungsaufgaben	41	35
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	28	20

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).

**Mitarbeiterbestand\* per 31.12.2019**

<b>Alter</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>Gesamt</b>
bis 30	42	62	104
30 bis 50	86	169	255
größer 50	114	141	255
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>242</b>	<b>372</b>	<b>614</b>

**Aufsichtsrat per 31.12.2019**

<b>Alter</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>Gesamt</b>
bis 30	0	0	0
30 bis 50	0	1	1
größer 50	9	2	11
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

\*: Eine Datenerhebung nach Mitarbeiterkategorie wurde bisher nicht durchgeführt.



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.

Diskriminierungsvorfälle sind nicht angefallen.

## 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.

Aufgrund ihres genossenschaftlichen Geschäftsmodells beschränkt sich der Tätigkeitsraum der Wiesbadener Volksbank auf die Landeshauptstadt Wiesbaden und den vorderen Rheingau sowie die angrenzende Umgebung. Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit sind für die Bank selbstverständlich. Aufgrund ihrer regionalen Geschäftsausrichtung stellt sich die Frage nach einer direkten internationalen Lieferkette nicht (s. hierzu auch Kriterium 4). Eine verpflichtende Klausel für Lieferanten zur Einhaltung expliziter Nachhaltigkeitsfaktoren bei Verträgen besteht nicht. Ein Managementkonzept (Ziele mit Zeitbezug, Steuerung, Berichtswesen) zum Schutz der Menschenrechte hat die Wiesbadener Volksbank nicht implementiert. Es ist im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie bisher nicht vorgesehen. Risiken, die im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden

für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung bzw. nicht nennenswert (s. Kriterium 2). Dieser Leistungsindikator ist für die Wiesbadener Volksbank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung (s. auch Kriterium 4) nicht wesentlich und wird deshalb nicht erhoben.

## 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“.

Dieses Merkmal ist für die Wiesbadener Volksbank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung (s. Allgemeine Informationen und Kriterium 4) nicht wesentlich.

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.

Auf eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte in den 23 personengeführten Geschäftsstellen der Bank wird aus Wesentlichkeitsgründen verzichtet. Da die Standorte ausschließlich in Wiesbaden und den angrenzenden Regionen liegen, werden die Menschenrechte eingehalten.

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.

Eine systematische Überprüfung anhand von sozialen Kriterien führt die Bank  
bei neuen Lieferanten nicht durch, da diese i. d. R. in der Region ansässig sind  
und oft auch Kunden und Mitglieder der Bank sind (s. hierzu auch die  
Ausführungen zu Kriterium 4).

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.

Ist für die Wiesbadener Volksbank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung 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.

Als Arbeitgeber, Steuerzahler sowie Kredit- und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft leistet die Wiesbadener Volksbank einen wichtigen und verlässlichen Beitrag zu Wertschöpfung und Wohlstand in ihrem Geschäftsgebiet. Darüber hinaus gehört gesellschaftliches Engagement zu ihrem genossenschaftlichen Selbstverständnis. Regionalität, Nähe zu den Menschen und Nachhaltigkeit sind dabei die zentralen Parameter, mit denen die Bank ihren Einsatz verknüpft. Als Sponsor und Spender will sie mit dazu beitragen, das Leben in ihrer Region angenehm, lebenswert und damit noch attraktiver zu machen. Sie setzt sich deshalb ein für den Erhalt eines vielfältigen Kunst- und Kulturangebotes, im Breiten- und Spitzensport, in der Bildung, für soziale Belange und für den Ausbau des bürgerschaftlichen Engagements.

Ein Corporate-Citizenship-Managementsystem (Ziele mit Zeitbezug, Steuerung, Berichtswesen), mit dem der Mehrwert für das Unternehmen wie auch für die Gesellschaft quantifizierbar, überprüfbar und steuerbar gemacht werden kann, setzt die Wiesbadener Volksbank nicht ein. Die Maßnahmen und die Höhe der Spenden und der Sponsoringbeträge werden mit dem Vorstand jährlich abgestimmt und von ihm genehmigt. Aufgrund der unmittelbaren Nähe zur regionalen Öffentlichkeit (Bürger, Vereine, Vertreter von Städten und Gemeinden etc.) und ihrer positiven Reaktionen ist die Wiesbadener Volksbank von der Wirksamkeit ihrer Aktivitäten überzeugt. Risiken, die im Zusammenhang mit ihrem gesellschaftlichen Engagement negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben und zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung bzw. nicht nennenswert (s. Kriterium 2).

Zahlreiche gemeinnützige Projekte und Initiativen unterstützt die Bank von Beginn an. Dazu zählt bspw. ihr Engagement bei der Bärenherz Stiftung, der ZwergNase-Stiftung, der Wiesbaden Stiftung und ihrem Leonardo Schul-Award sowie bei der Bürgerstiftung Taunusstein.

Auch zu sportlichen und kulturellen Höhepunkten in der Region, wie dem Internationalen Pfingstturnier Wiesbaden, dem Rheingau Musik Festival, den Internationalen Maifestspielen, leistet sie einen nennenswerten Beitrag.

Im Rahmen ihrer Initiativen zur Förderung der beruflichen Bildung unterstützt die Bank u. a. den Aktionstag Girls'Day und Boys'Day. Ebenso bietet sie interessierten Schülerinnen und Schülern mehrwöchige Schülerpraktika an. Mit

einigen Schulen in ihrem Geschäftsgebiet bestehen Bildungspartnerschaften zu den Themenbereichen Berufsbildung und Bewerbertraining. Regelmäßig ist die Bank auf der IHK-Ausbildungsmesse vertreten und unterstützt den IHK-Wirtschaftsführerschein, eine Initiative der IHK Wiesbaden. Im Rahmen ihres Bildungssponsorings engagiert sich die Bank u. a. für die Aktion „Kruschel – Deine Zeitung“. Darüber hinaus werden Vereine gefördert, die sich durch eine beispielhafte Jugendarbeit auszeichnen. Nachwuchsförderung steht auch bei der Unterstützung der Handwerkskammer Wiesbaden im Vordergrund. Darüber hinaus unterstützt die Wiesbadener Volksbank die Initiative JOBLINGE. Sie richtet sich an Jugendliche, die den Berufseinstieg bisher aus verschiedenen Gründen nicht geschafft haben, ihr Leben aber in die eigene Hand nehmen wollen. Hier sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank auch aus der Führungsebene ehrenamtlich als Mentoren tätig. Diese unterstützen ihre Mentee, die ihnen von JOBLINGE zugeordnet werden, mit Ratschlägen, geben eigene Erfahrungen weiter und betreuen diese während des Qualifizierungspraktikums. Ein Mentoren-Mentee-Verhältnis ist für maximal sechs Monate ausgelegt. Auch finanziell wird die Initiative JOBLINGE von der Bank unterstützt.

Im Sport unterstützt die Wiesbadener Volksbank neben einer Vielzahl von regionalen Vereinen des Breitensports als bedeutender Sponsor die Wiesbadener Sportförderung WISPO.

Gutes tun, helfen, Not lindern, sich engagieren und anderen zur Seite stehen, das sind Ziele und Werte, die auch zahlreiche aktive und im Ruhestand befindliche ehemalige Beschäftigte der Bank dazu bewegen, sich ehrenamtlich zu engagieren, z. B. in Sport- und Kulturvereinen, Wohltätigkeits- und kirchlichen Organisationen. Die vielfältigen Aktivitäten mit sozialem und gesellschaftlichem Hintergrund werden in der Bank geschätzt und respektiert.

## 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.

Rohertrag: 115,3 Mio. Euro

Personalkosten: 41,8 Mio. Euro

Sachaufwand: 19,6 Mio. Euro

Jahresergebnis vor Steuern: 29,9 Mio. Euro

Steuern vom Einkommen und Ertrag: 16,6 Mio. Euro

geplante Ausschüttung an Dividendenzahlung i.H.v. 6 Prozent\*: 1,2 Mio. Euro

geplante Zuführung zu den Rücklagen\*: 12 Mio. Euro

\*: Über die Gewinnverwendung entscheidet die Vertreterversammlung.

**Spendenaufteilung:**

Kultur (28,8 Prozent), Soziales (34,2 Prozent), Bildung (14,5 Prozent), Sport (22,5 Prozent)

## 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.

Als Kreditinstitut unterliegt die Wiesbadener Volksbank einer Vielzahl von hohen regulatorischen und gesetzgeberischen Anforderungen. Die für sie relevanten Gesetze sind u. a. KWG, WpHG, GwG sowie weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Im Zusammenwirken mit ihrem Spitzenverband, dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), beteiligt sich die Wiesbadener Volksbank im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses an politischen Diskussionen zu für sie relevanten Themen. Insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen nimmt der BVR die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken gegenüber der Politik und den zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Auf Landesebene ist die Wiesbadener Volksbank über ihren Regionalverband, den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V., vertreten. Dieser beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch seiner Mitglieder mit der Politik. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder der Bank über ihre Mitgliedschaft in verschiedenen Gremien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken an der Meinungsbildung innerhalb der Gruppe beteiligt. Die Wiesbadener Volksbank ist Mitglied der Industrie und IHK Wiesbaden. Ein eigenes Konzept (Ziele mit Zeitbezug, Steuerung, Berichtswesen) zur politischen Einflussnahme hat die Wiesbadener Volksbank nicht, da sie sich über ihre Interessenvertretungen bestmöglich repräsentiert sieht. Parteispenden werden nicht getätigt (s. Leistungsindikator GRI SRS-415-1). Risiken, die im Zusammenhang mit der in Kriterium 19 beschriebenen Form ihrer politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung bzw. nicht nennenswert (s. Kriterium 2).

## 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.

Die Wiesbadener Volksbank verhält sich politisch neutral und tätigt keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Parteien, Politiker oder Regierungen.

## 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 strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance) sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art gehören zu den Grundprinzipien und Zielsetzungen (s. die Kriterien 2 und 3) der Wiesbadener Volksbank. Zur operativen Umsetzung und Überwachung verfügt die Bank über ein Beauftragtenwesen, zu dem u. a. die Themenfelder Geldwäsche- und Betrugs-Prävention, Wertpapier-Compliance oder Compliance-Funktion nach den MaRisk sowie Informationssicherheit, Datenschutz, Outsourcing und Arbeitsschutz gehören. Die Beauftragten achten darauf, dass die Gesetze und Richtlinien hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstiger strafbarer Handlungen oder Daten- bzw. Arbeitsschutz eingehalten werden (s. Kriterium 7).

Die Wiesbadener Volksbank hat interne Richtlinien und Anweisungen zu den vorgenannten Themen (sowie bspw. zur Annahme von Vergünstigungen und Geschenken) festgelegt, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen im Unternehmen auch gelebt werden. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an den Compliance-Beauftragten zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, gibt die Bank ihren Angestellten die Möglichkeit, diese unter Wahrung der Vertraulichkeit und Identität anzuzeigen. Ansprechpartner für vertrauliche Meldungen ist der Compliance-Beauftragte. Der Compliance-Beauftragte erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Die Informationen werden an die Interne Revision und den Aufsichtsrat weitergeleitet. Im Vorstand ist Jürgen Schäfer für die Bereiche Geldwäsche/Compliance, Informationssicherheit/Datenschutz/Outsourcing sowie Risikosteuerung verantwortlich.

Die Bank verfügt über einen Due-Diligence- und einen Know-your-customer Prozess, sowohl bei der Geschäftsanbahnung, wie auch in Verlauf der Geschäftsbeziehung. Mindestens einmal jährlich (bei Anlass auch unterjährig) werden sämtliche Risiken ermittelt und hinsichtlich möglicher Geldwäsche-, Terrorismus-, Korruptions- und Bestechlichkeitsgefahr bewertet. Die o. g. Risikoanalyse erstreckt sich auf alle von der Bank angebotenen Produkte und Dienstleistungen, die Geschäftstätigkeit der Bank sowie auf alle Geschäftsbeziehungen zu Kunden und mit Gelegenheitskunden. Aufbauend auf die Bewertung der Risikoanalyse werden Präventionsmaßnahmen beschlossen und angewandt.

Die mit dem Compliance-Konzept verfolgten Zielsetzungen wurden 2019 erreicht. Es wurden keinerlei strafbare Handlungen oder Korruptionsfälle festgestellt (s. Leistungsindikatoren zu Kriterium 20).

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und -beziehung sowie den Produkten und Dienstleistungen ergeben, bestehen aufgrund der Vielzahl von präventiven und kontrollierenden Maßnahmen nicht.

## 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.

Alle 23 Geschäftsstandorte sind in das Compliance-Konzept der Bank eingebunden. Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Risiken festgestellt.

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.

Im Berichtsjahr sind in der Wiesbadener Volksbank keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

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.

Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften wurden gegen die Wiesbadener Volksbank nicht verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1