



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

**Ihre
Wiesbadener
Volksbank.**

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

Wiesbadener Volksbank eG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Annette Hering
Dipl.-Kffr.

Schillerplatz 4
65185 Wiesbaden
Deutschland

+49 611 367 1836
annette.hering@wvb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

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. Eigentümer der Bank sind die 67.249 Mitglieder (Stand: 31.12.2017). 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 (2017: 8,3 Mio. Euro), die im Geschäftsgebiet verbleibt. Sie ist darüber hinaus ein bedeutender regionaler Arbeitgeber (604 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per 31.12.2017), bildet zahlreiche junge Menschen aus (23 per 31.12.2017) und vergibt Aufträge prinzipiell regional und leistet einen nennenswerten Spenden- und Sponsoring-beitrag. 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, Eltville, Hohenstein, Taunusstein und Walluf

Geschäftszahlen und wirtschaftliche Lage:

Geschäftszahlen 2017	Mio. EUR
I. Bestandszahlen	
Bilanzsumme	4.317,4
Buchkredite	3.221,7
Kundenverbindlichkeiten	3.465,9
Kundenvolumen insgesamt (inkl. Wertpapier- und Vermittlungsgeschäft)	8.780,4
II. Ergebnisse	
Zinsüberschuss	89,0
Provisionsüberschuss	26,0
Verwaltungsaufwand	59,9

Saldo sonst. betr. Erträge/Aufwendungen	-2,6
Betriebsergebnis vor Bewertung	51,7
Bewertungsergebnis	-7,3
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	45,1
Jahresüberschuss	13,3
Aufwand/Ertrag-Relation	53,7%
Gesamt-/Kernkapitalquote	19,7%
Dividende	6%
Mitarbeiter (Anzahl) 31.12.	604

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 914 (Stand Ende 2017) 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 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 (s. Kriterium 2) 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. Im Rahmen eines Projektes wird die Wiesbadener Volksbank 2018 prüfen, wie sie den Aspekt Nachhaltigkeit in ihrer Unternehmensstrategie über die Festlegung von Zielen, Steuerungsprozessen und im Berichtswesen stärker verankern kann.

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.

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, die zunehmende Bedeutung des Klimaschutzes 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-G4-27) und den eigenen Unternehmensinteressen engagiert sich die Bank in allen Handlungsfeldern der verantwortlichen Unternehmensführung:

Markt:

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

Arbeitsplatz:

- Soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Nachhaltige Personalentwicklung

Umwelt:

- Betrieblicher Umweltschutz

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 Einhaltung der Regeln ist für die Wiesbadener Volksbank selbstverständlich.

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.

Wesentliche Risiken:

Risiken für das Unternehmen:

Nachhaltigkeitsrisiken, die zu Reputationsschäden führen, sind über die Risikosteuerung der Bank berücksichtigt und liegen unterhalb der für die Bank ermittelten Wesentlichkeitsgrenze.

Risiken für die Gesellschaft und die Umwelt:

Nachhaltigkeitsrisiken, die zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind nicht im Risikomanagementsystem der Bank berücksichtigt. Als regional tätiges Dienstleistungsunternehmen, dessen Geschäftsschwerpunkt in der verantwortungsvollen Kreditvergabe für private Immobilienfinanzierungen und an in der Region ansässige kleine und mittlere Firmenkunden liegt, sind diese Risiken nicht relevant.

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 dem Kriterium 2 genannten Handlungsfelder. Da sich die Entwicklung einer expliziten Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundene zentrale Koordination der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen der Bank noch im Prüfungsprozess befinden (s. Kriterium 1), sind freiwillige konkrete Ziele bewusst noch nicht qualitativ und quantitativ definiert. Gesetzlich notwendige Ziele und Maßnahmen dagegen, wie

beispielsweise 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 erbringt die Wiesbadener Volksbank selbst und richtet ihr Beratungs- und Produktangebot dabei an den Wünschen und Bedürfnissen ihrer Mitglieder und Kunden aus.

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 DG HYP, die DZ PRIVATBANK, die R+V Versicherung, die TeamBank, 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 Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization. Die Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment

(UN PRI) und hat sich damit 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 oekom research regelmäßig mit dem Prime Status ausgezeichnet worden, der den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales attestiert. Seit 2015 ist die DZ BANK Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials/Public & Regional Banks“.

Beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten berücksichtigt die Wiesbadener Volksbank nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale und ökologische Aspekte. So werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten ausgewählt.

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.

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, 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 Entsprechenserklärung des DNK integriert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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 2017 insgesamt bei moderaten 8,7 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, da hierfür entsprechende Zielvorgaben auf Gesamtbankebene fehlen (s. Kriterium 1).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der Bank erhalten Aufwandsentschädigungen in Form eines festen Betrages.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Die Wiesbadener Volksbank beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich in einem Land (Deutschland). Gegen eine Veröffentlichung sprechen wettbewerbliche und Vertrauensgründe.

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,
- 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 Pressekonferenzen, der jährlichen Vertreterversammlung, Kunden- und Mitarbeiterveranstaltungen, Aufsichtsrats- und Beiratsitzungen. Eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften bis hin zu den Mitgliedern des Vorstandes ist in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen der genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie regionaler Institutionen und in Vereinen, bürgerlichen und sozialen Einrichtungen eingebunden.

Die Bank ist Mitglied im Ausschuss „Gesellschaftliche Verantwortung“ der Industrie und Handelskammer (IHK). Ebenso bestehen Kontakte zum Netzwerk „CSR Regio.Net Wiesbaden“.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

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 2 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

Im Hinblick auf die Bedeutung des Aspektes Bekämpfung von Korruption und Bestechung wird auf die Erläuterung zum Kriterium 2 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.

Kundengeschäft:

Mit ihrem flächendeckenden Standortnetz und der damit einhergehenden Nähe zu den Kunden ermöglicht die Wiesbadener Volksbank auch ohne große Anfahrtswege und damit verbundenen CO₂-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, komfortabel von zu Hause oder unterwegs via PC oder mit mobilen digitalen Endgeräten erledigen. Mehr als 50 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.

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.

Eigenanlagen:

Die Auswahl und Volumenplanung im Eigengeschäft (Depot A, Banken-Terminanlagen) ist bisher im Wesentlichen auf eine Glättung des Gesamtbank-Cashflows unter Risiko-, Ertrags- und Liquiditätsgesichtspunkten ausgerichtet. Per 31.12.2017 lag der Anteil der eigenen Wertpapieranlagen bei 17,1 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 (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 (13,6 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. Im abgelaufenen Jahr haben sich die Verantwortlichen im Bilanzstrukturmanagement damit auseinandergesetzt, ob und ggf. wie das Kriterium Nachhaltigkeit systematisch bei der Auswahl der Anlagen Berücksichtigung finden kann. Hier stehen der Bank seitens ihrer Verbundpartner verschiedene Systeme und Beratungsangebote zum Nachhaltigkeits-Research zur Verfügung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Die Wiesbadener Volksbank hat 2017 damit begonnen, den Einsatz verschiedener Screeningangebote und deren Einsatzmöglichkeiten zu testen. Eine regelmäßige Nachhaltigkeitsbewertung bei der Auswahl ihrer 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. Deshalb verzichtet die Wiesbadener Volksbank auf den Einsatz eines Umweltmanagementsystems (Ziele mit Zeitbezug, Steuerung, Berichtswesen). Risiken, die im Zusammenhang mit Umweltbelangen zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen können, sind nicht wesentlich bzw. nicht relevant (s. Kriterium 2). Die Bank ist bestrebt, ihren Verbrauch an natürlichen Ressourcen zu reduzieren. Primär werden im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit Papier, Energie (Strom und Wärme) sowie Wasser als natürliche Ressourcen verbraucht. Mithilfe des seit 2015 regelmäßig durchzuführenden Energieaudits (DIN EN 16247-1) setzt sich die Bank mit ihrem Verbrauch natürlicher Ressourcen 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 durchgeführten Maßnahmen wurden durch das erste Audit 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 bei tragen 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 Ressourceneffizienz liegen nicht vor. Im Zuge der Entwicklung und Operationalisierung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie prüft die Bank ihre Festlegung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Papierverbrauch: 3.393.500 Blatt*

*: Dabei handelt es sich um die 2017 bezogene Menge. Zahlen über den tatsächlichen Verbrauch liegen nicht vor.

Tonerverbrauch: 395 Stück Tonerkassetten

Fotoleiter: 32 Stück

Leistungsindikator G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Stromverbrauch*: 1.177.375 kWh

Wärmeverbrauch*: 1.899.326 kWh

Kraftstoff: Benzin: 23.362 Liter; Diesel: 15.724 Liter

*: Repräsentativ wurde der Verbrauch der Standorte ermittelt, an denen ca. 63 Prozent der gesamten Belegschaft arbeiten. Außerdem befinden sich an diesen Standorten die zentralen bankweit genutzten technischen Anlagen. Auf eine exakte Gesamterhebung wurde unter Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet. Eine genauere Datenerhebung ist für 2019 im Rahmen des zweiten Energieaudits vorgesehen.

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Durch den regelmäßigen Einsatz des Energie-Audits (derzeit im Vier-Jahres-Rhythmus) lassen sich Verbrauchseinsparungen wie beispielhaft aufgeführt im Kriterium 12 zukünftig auch näherungsweise quantifizieren. Das zweite Energie-Audit der Bank erfolgt im Jahr 2019.

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Gesamtvolumen der Wasserentnahmen*: 2.972.000 Liter

*: Repräsentativ wurde der Verbrauch der Standorte ermittelt, an denen ca. 63 Prozent der gesamten Belegschaft arbeiten. Außerdem befinden sich an diesen Standorten die zentralen bankweit genutzten technischen Anlagen. Auf eine exakte Gesamterhebung wurde unter Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.

Sonderabfälle:

- Aktenvernichtung: 20,55 Tonnen
- Elektronische Datenträger: 167 Stück

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. Leistungsindikatoren G4-EN3). Konkrete Reduktionsziele für die klimarelevanten Emissionen liegen nicht vor.

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 2017 noch nicht vor. 2016 lag dieser bei 76,5 Prozent.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

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 G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

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 G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

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 G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

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.

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. Über 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 Personalrisiken der Wiesbadener Volksbank, zu denen auch das Risiko aufgrund der Verletzung von Arbeitnehmerrechten zählt, sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

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 Strategie 2020 und das Projekt Omnikanal.

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 erfolgversprechende Ideen erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Vorschlag gemacht haben, eine Geldprämie. In den letzten drei Jahren hat die Bank 32 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 wird auf die entsprechende Passage im Lagebericht verwiesen, in der Zielgrößen dokumentiert werden. Hier veröffentlicht die Bank auch ihren Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

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. 2017 arbeiteten 197 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.

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 fast 20 Jahren. 2017 haben 32 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.

Zu ihren Kernaufgaben zählen

- 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 Studiengänge in Kooperation mit der Hochschule Mainz und der Frankfurt School of Finance & Management,
- 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.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Im Jahr 2017 lagen zehn 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 4,95 Prozent (Vj. 5,25 Prozent).

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

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.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.		
Stundenzahlen Weiterbildung	männlich	weiblich
Beschäftigte mit Führungsaufgaben	35	35
Beschäftigte ohne Führungsaufgaben	24	19

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Mitarbeiterbestand* per 31.12.2017

Alter	männlich	weiblich	gesamt
bis 30	37	69	106
30 bis 50	98	171	269
größer 50	109	120	229
Gesamtergebnis	244	360	604

Aufsichtsrat per 31.12.2017

Alter	männlich	weiblich	gesamt
bis 30	0	0	0
30 bis 50	0	1	1
größer 50	10	1	11
Gesamtergebnis	10	2	12

*: eine Datenerhebung nach Mitarbeiterkategorie wurde bisher nicht durchgeführt.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

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.

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).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Dieses Merkmal ist für die Wiesbadener Volksbank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

An allen 23 im Geschäftsgebiet der Bank befindlichen Filialstandorten werden die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Eine Überprüfung der Lieferanten führt die Bank aufgrund ihrer hohen Wertschöpfungstiefe als regionale Genossenschaftsbank nicht durch. Siehe hierzu auch die Ausführungen zu Kriterium 4.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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 für die Bank 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 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 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 bspw. dem Internationalen Pfingstturnier Wiesbaden, dem Rheingau Musik Festival, den Internationalen Maifestspielen und den Burghofspielen in Eltville leistet sie einen nennenswerten Beitrag.

Im Rahmen ihrer Initiativen zur Förderung der beruflichen Bildung unterstützt die Bank u. a. den Aktionstag Girls' 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, die Kinderzeitung“. Darüber hinaus werden Vereine gefördert, die sich durch eine beispielhafte Jugendarbeit auszeichnen. Nachwuchsförderung steht auch bei der Unterstützung der Handwerkskammer Wiesbaden im Vordergrund.

Im Sport unterstützt die Wiesbadener Volksbank neben einer Vielzahl von regionalen Vereinen im Breitensport 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 G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Spendenaufteilung:

Kultur (25 %), Soziales (39 %), Bildung (11 %), Sport (25 %)

Jahresergebnis vor Steuern:	29,9 Mio. Euro
Körperschaft- und Gewerbesteuerzahlungen:	15,3 Mio. Euro
Geplante Ausschüttung an Dividende i.H.v. 6%:	1,3 Mio. Euro

Geplante Zuführung zu den Rücklagen: 12,0 Mio. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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 Volksbanken und Raiffeisenbanken (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 und Raiffeisenbanken an der Meinungsbildung innerhalb der Gruppe beteiligt. 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. 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 G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

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 der Wiesbadener Volksbank. Zur operativen Umsetzung verfügt die Bank über ein Beauftragtenwesen, zu dem u. a. die Themenfelder Geldwäsche- und Fraud-Prävention, Wertpapier-Compliance oder Compliance-Funktion nach den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Alle Geschäftsstandorte sind in das Compliance-Konzept der Bank eingebunden.

Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Risiken festgestellt.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

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