



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## Wiesbadener Volksbank eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Annette Hering  
Dipl.-Kffr.

Schillerplatz 4  
65185 Wiesbaden  
Deutschland

+49 611 3671836  
[annette.hering@wvb.de](mailto:annette.hering@wvb.de)



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# 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: 2020, 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 Volksbanken Raiffeisenbanken (GFG) 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 (2020: 8,4 Mio. Euro), die im Geschäftsgebiet verbleibt. Sie ist darüber hinaus ein bedeutender regionaler Arbeitgeber (603 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per 31.12.2020), bildet zahlreiche junge Menschen aus (24 per 31.12.2020), 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.

### **Struktur Geschäftsgebiet**

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 85  
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 in Wiesbaden. 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 2020</b>   | <b>Mio. €</b> |
|---|---------------|
| <b>I. Bestandszahlen</b>  |               |
| Bilanzsumme   | 5.244,8       |
|   |               |
| Kredite   | 3.841,8       |
| Einlagen  | 3.869,4       |
|   |               |
| Kundenvolumen insgesamt<br>(incl. Wertpapier- und Vermittlungsgeschäft) | 10.125,8      |
|   |               |
| <b>II. Ergebnisse</b>   |               |
| Zinsüberschuss  | 84,8          |
| Provisionsüberschuss  | 27,9          |
| Verwaltungsaufwand (inkl. AfA)  | 65,4          |
| Saldo sonst. betr. Erträge/Aufwendungen                                 | - 2,8         |
| Betriebsergebnis vor Bewertung  | 44,4          |
| Bewertungsergebnis  | - 6,2         |
| Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit                                | 38,2          |
| Jahresüberschuss  | 12,0          |
|   |               |
| Aufwand/Ertrag-Relation   | 60,3 %        |
| Gesamt-/Kernkapitalquote  | 20,3 %        |
|   |               |
| Mitarbeiter (Anzahl) 31.12.   | 603           |

# 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 813 (Stand Ende 2020) weitere Genossenschaftsbanken stehen für Stabilität und Sicherheit. Ihre wirtschaftliche Nachhaltigkeit haben sie im Zeitverlauf immer wieder 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 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 bereits mit einer Vielzahl von Maßnahmen, um 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 (s. hierzu die Ausführungen zu den Kriterien 2, 9-18). Ihren 2018 entwickelten Strategieansatz hat die Bank 2020 auf den Prüfstand gestellt, das Projekt zur Umsetzung eines Nachhaltigkeitskonzeptes mit einer höheren Umsetzungspriorität versehen, einen bereichsübergreifenden

Lenkungsausschuss gegründet sowie Verantwortlichkeiten für die Umsetzung zugewiesen. Anlass hierfür war u. a. das vom Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) im vergangenen Jahr initiierte Projekt „Nachhaltige Finanzen“. Gemeinsam und mit ambitionierter Zielsetzung arbeitet die genossenschaftliche Finanzgruppe dabei an einem Konzept für ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement in Genossenschaftsbanken. Auch Mitarbeiter der Wiesbadener Volksbank bringen sich dabei aktiv als Teilprojektmitglieder mit ein. Zentraler Ausgangspunkt und Orientierung für alle Mitglieder des BVR wird dabei das 2020 entwickelte Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe sein, das unter anderem das Bekenntnis zu den 17 Nachhaltigkeitsentwicklungszielen der United Nations (UN) und den Zielen des Pariser Klimaabkommens beinhaltet. Bei der Definition ihrer Handlungsfelder wird sich die Bank am Konzeptvorschlag des BVR orientieren. Zu den wesentlichen Handlungsfeldern zählen danach: Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und Gesellschaft, Ethik & Kultur. Weiterhin vorgesehen ist ein schrittweises Vorgehen bei der Strategieumsetzung. Mit dem Anforderungsrahmen, der sich aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex ergibt, der Ausrichtung in der genossenschaftlichen Finanzgruppe an den UN Nachhaltigkeitszielen (SDGs) im Bankgeschäft und an den Zielen des Pariser Klimaabkommens ist sichergestellt, dass die Bank ihr Handeln auf lokaler Ebene in den Kontext der globalen Nachhaltigkeitsanforderungen 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.

Ausgehend von ihren Handlungsfeldern (siehe hierzu Kriterium 1) setzt sich die Wiesbadener Volksbank mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit auseinander.

### **Inside-out-Perspektive**

#### **Wesentliche positive Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit (Kerngeschäft):**

##### **Nachhaltige Anlagen im Kundengeschäft und in der Eigenanlage**

Mit nachhaltigen Anlagen im Kundengeschäft und im Eigengeschäft kann die Bank direkt und indirekt eine positive Wirkung ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft erzielen und nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren entgegenwirken.

##### **Umfassender Schutz ihrer bilanzwirksamen Kundeneinlagen**

Ihre bilanzwirksamen Kundeneinlagen sind über die beim BVR bestehende Sicherungseinrichtung umfassend geschützt. Seit ihrem Bestehen hat noch nie ein Kunde einer angeschlossenen Genossenschaftsbank einen Verlust seiner Einlagen erlitten, noch nie mussten Einleger entschädigt werden und es hat noch nie eine Insolvenz einer angeschlossenen Bank gegeben. Die Kundeneinlagen sind die wesentliche und stabile Refinanzierungsquelle des Kundenkreditgeschäftes.

### **Verantwortungsvolle Kreditvergabe**

Der Geschäftsschwerpunkt im Kundenkreditgeschäft liegt in der verantwortungsvollen Finanzierung von Immobilien. Hinzu kommt die Kreditvergabe an überwiegend kleine und mittlere Firmenkunden, die in der Region ansässig und tätig sind. Mit qualifizierter Beratung und Baudarlehen zu marktgerechten Konditionen unterstützt die Bank Privathaushalte beim Erwerb von eigengenutztem Wohnraum oder bei der allgemeinen und energetischen Modernisierung ihrer Immobilien. Dabei werden auch geeignete Förderprogramme berücksichtigt. Aufgrund der hohen Wertstabilität von Immobilien in ihrem Geschäftsgebiet wird dadurch die Vermögensbildung ihrer Mitglieder und Kunden gerade auch im Hinblick auf die private Altersvorsorge gefördert. Über ihre gewerblichen Immobilienfinanzierungen trägt die Bank mit zur Schaffung von dringend benötigtem bezahlbarem Wohnraum in ihrem Geschäftsgebiet bei. Mit ihren Existenz- und Mittelstandsfinanzierungen fördert sie die Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region.

### **Digitale Leistungsangebote**

Im Zahlungsverkehr setzen sich mehr und mehr die digitalen Leistungsangebote der Bank durch, was sich positiv auf die Klimabilanz der Bank und die ihrer Kunden auswirken kann.

### **Wesentliche negative Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit:**

Als regional tätiges Dienstleistungsunternehmen, dessen Geschäftsschwerpunkt in der verantwortungsvollen Kreditvergabe liegt, sind die Risiken aufgrund der geltenden Auflagen der Umwelt- und Sozialgesetzgebung nicht relevant. Nennenswerte Kreditengagements in Branchen, die aktuell verstärkt unter Nachhaltigkeitsaspekten negativ im Fokus stehen, bestehen nicht. Mittelbar können sich Nachhaltigkeitsrisiken beim Vertrieb von Wertpapierprodukten (z. B. Fondsvermittlung) negativ auf die Investitionsentscheidungen von Kunden auswirken. Ebenso können sich die Investitionsentscheidungen nachteilig auf Nachhaltigkeitsfaktoren auswirken. Das gleiche gilt für die Investitionsentscheidungsprozesse im Rahmen der bankeigenen Vermögensverwaltung. 2020 haben die Verantwortlichen im Wertpapiergeschäft und in der Vermögensverwaltung damit begonnen, entsprechende Strategien festzulegen, wie sie

Nachhaltigkeitsrisiken in der Finanzberatung und der Vermögensverwaltung mitberücksichtigen können (s. hierzu Kriterium 4).

### **Outside-in-Perspektive**

#### **Wesentliche positive Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit:**

Mit der Beachtung nachhaltiger Aspekte in ihrem Kerngeschäft will die Bank nicht nur vom steigenden Nachhaltigkeitsbewusstsein ihrer Kunden profitieren und Wachstumschancen nutzen. Sie beabsichtigt damit auch, ihren Unternehmenserfolg zu sichern, indem sie ihr eigenes Risikoprofil diversifiziert und ESG-Risiken (ESG – Environment, Social and Governance; dt. Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) minimiert. Damit begegnet sie gleichzeitig den wachsenden regulatorischen Anforderungen an eine nachhaltige Finanzwirtschaft.

#### **Wesentliche negative Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit:**

Wie sich die Herausforderungen bei Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung auf die eigenen Risikopositionen und damit auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken, analysiert die Bank im Rahmen ihrer Risikostrategie. Zu den relevanten Risikoarten werden das Kreditrisiko, das Marktrisiko, das Liquiditätsrisiko, operationelle Risiken und sonstige Risiken gezählt. Nachhaltigkeitsrisiken sieht sie nicht als eigenständige Risikoart, sondern als Teilaspekt der aufgeführten Risikoarten. Eventuelle Anknüpfungspunkte werden in der Risikostrategie dokumentiert. 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. hierzu Kriterium 20).

### **Bestimmung der Wesentlichkeit**

Die Wesentlichkeit der Nachhaltigkeitsthemen wird vom Vorstand in Abstimmung mit den Markt- und Projektverantwortlichen sowie im Austausch mit wichtigen Anspruchsgruppen (s. hierzu Kriterium 9) der Bank bestimmt.

### **Weitere wesentliche Themen**

Neben den aufgeführten Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft sind für die Bank auch folgende Nachhaltigkeitsthemen wesentlich:

- eine verantwortliche Unternehmensführung (siehe hierzu Kriterium 1)
- eine faire und familienfreundliche Personalpolitik (siehe hierzu Kriterium 15)
- ein ausgeprägtes gesellschaftliches Engagement für die Region (siehe hierzu Kriterium 18) sowie
- ein schonender Umgang mit Ressourcen (siehe hierzu Kriterien 11 und 12).

## 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. Sie soll mit dazu beitragen, die in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten ökonomischen Leistungsindikatoren der Bank zu erreichen. In den kommenden Jahren will sie diesen Zielkatalog um nichtfinanzielle Vorgaben erweitern.

Das vom BVR 2020 initiierte Projekt „Nachhaltige Finanzen“ (s. hierzu Kriterium 1) hat die Bank 2020 zum Anlass genommen, ihr

Ambitionsniveau sowohl im Hinblick auf die zeitliche als auch die konzeptionelle Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu erhöhen. Ausgehend von dieser Zielsetzung hat der Vorstand den Startschuss für ein strategisches Projekt gegeben, verbunden mit der Absicht, in den nächsten drei bis vier Jahren ein systematisches und aufeinander abgestimmtes Nachhaltigkeitskonzept über alle Handlungsfelder hinweg umzusetzen. 2020 haben sich die Mitglieder des Lenkungsausschusses mit Zielsetzungen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Prioritäten in allen Handlungsfeldern auseinandergesetzt und diese festgelegt. Beispielsweise zählt dazu die Erreichung und Sicherstellung eines klimafreundlichen Geschäftsbetriebes.

2021 sollen die Ziele operationalisiert und vom Vorstand beschlossen werden. Dabei will sich die Bank am Umsetzungskonzept der GFG orientieren. Damit verbunden ist auch die Einrichtung eines Steuerungsprozesses. Den Referenzrahmen für die Zielfestlegung sollen die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) und die Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens bilden.

Im Rahmen ihrer Teilnahme am audit berufundfamilie hat die Bank 2020 im Handlungsfeld Personal einen operationalisierten Zielkatalog für bestimmte Themen festgelegt. Dazu zählt bspw. das Ziel, die Flexibilität in der Arbeitszeit zu erhöhen (s. hierzu Kriterium 15).

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.

Ab dem 10.03.2021 sieht die Verordnung (EU) Nr. 2019/2088 Offenlegungsverordnung vor, Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren von Finanzprodukten für Kunden und die interessierte Öffentlichkeit zu veröffentlichen. Um diesen Transparenzvorgaben fristgerecht und inhaltlich entsprechen zu können, hat die Bank 2020 damit begonnen, geeignete Strategien zur Berücksichtigung von

Nachhaltigkeitsrisiken für ihre Kunden einerseits, aber andererseits auch in Bezug auf die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren der Investitionsentscheidungen ihrer Kunden festzulegen (s. hierzu Kriterium 2).

## 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.

### **Finanzdienstleistungen**

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. 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 derzeit noch auf zusätzliche systematische Prüfkriterien zur Nachhaltigkeit im Rahmen der Kreditvergabe. In den Bereichen der Wertpapiervermittlung, Vermögensverwaltung und im Eigengeschäft hat die Bank 2020 analysiert, wie sie ESG-Aspekte (Kriterien, Risiken, Auswirkungen) in ihre Investment-Prozesse systematisch integrieren kann und sich mit geeigneten Lösungskonzepten auseinandergesetzt. Mit Hilfe der international anerkannten Datenplattform von ISS-ESG Institutional Shareholder Services kann sie Themen wie Klimawandel, UN SDGs, Biodiversität, Menschenrechte, Arbeitsstandards, Korruption, kontroverse Waffen in ihren Investitionsstrategien berücksichtigen auch im Hinblick auf die doppelte Wesentlichkeit (Outside-in und Inside-out s. hierzu Kriterien 2 und 3) .

### **Nachhaltigkeitsstandards Verbundpartner**

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 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 ESG 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.

### **Lieferanten**

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.



### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

In ihrer Betriebsordnung ist festgelegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank an ihrem Arbeitsplatz umweltbewusst handeln sollen (s. hierzu 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. Das strategische Projekt zur Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie wird von der Projektleitung (Gesamtbanksteuerung) koordiniert. Die operative Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie übernehmen 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. Investitionen und Kosten steuert die Bank über einen Investitionsplanungs- und Budgetierungsprozess und damit mittelbar auch den Verbrauch natürlicher Ressourcen (s. hierzu Kriterium 12).

### **Beschwerdemanagement**

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, Sachaufwand 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 Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) messbar und kontrollierbar zu machen, eine Vergleichbarkeit

zu gewährleisten und möglicherweise Handlungsbedarf abzuleiten. Sie sind in die DNK-Erklärung integriert. So sind bspw. die Erhebung und die Dokumentation des Ressourcenverbrauches bzw. der damit verbundenen Kosten (s. hierzu Kriterien 11 bis 13) personell und organisatorisch zugeordnet. Die Konsistenz der ermittelten Daten wird durch Vorgaben und durch die Prüfung der internen Revision sichergestellt.

## 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. hierzu 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 2020 insgesamt bei moderaten 8,76 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 bisher 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 auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte 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 Identifikation der relevanten Anspruchsgruppen entspricht der gängigen Praxis in der genossenschaftlichen Finanzgruppe. 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 Meinungs austausch gerade auch im Hinblick auf wesentliche Anliegen 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.

| Wichtige Themen aus Sicht der jeweiligen Anspruchsgruppen |                              |                              |                                     |                                   |                               |                                 |                               |
|---|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Ihre Wiesbadener Volksbank.                               | Konzentration auf die Region | Nachhaltiges Produktangebot* | Ressourcenverbrauch und Klimaschutz | Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken | Soz. Mitarbeiterverantwortung | Nachhaltige Personalentwicklung | Gesellschaftliches Engagement |
| Mitglieder und Kunden                                     | XX                           | XX                           | X                                   | X                                 | X                             | X                               | XX                            |
| Beschäftigte  | XX                           | XX                           | XX                                  | XX                                | XX                            | XX                              | XX                            |
| regionale Öffentlichkeit                                  | XX                           |                              | X                                   | X                                 | X                             |                                 | XX                            |
| genossenschaftliche FinanzGruppe                          | XX                           | XX                           | XX                                  | XX                                | XX                            | XX                              | XX                            |
| Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden                             |                              | XX                           | XX                                  | XX                                | XX                            | XX                              |                               |

\*Förderung von Investitionen und Anlagemöglichkeiten in nachhaltige Technologien, Produkte und Dienstleistungen;  
X=wichtig; XX=sehr wichtig; leer=neutrale Meinung

Die Bedeutung des Aspektes Bekämpfung von Korruption und Bestechung wird durch die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Kreditinstitute in hohem Maße reguliert (s. die Ausführungen zu Kriterien 6, 7 und 20). Die damit verbundenen Zielsetzungen und die Einhaltung der Regeln sind für die Wiesbadener Volksbank selbstverständlich.

2020 hat sich das Interesse am Thema nachhaltige Finanzprodukte spürbar verstärkt. Das zeigt sich sowohl am anhaltenden Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten, an der hohen Resonanz auf Veranstaltungsangebote, an der gestiegenen Kundennachfrage, dem weiteren Angebotszuwachs. Hinzu kommt die zunehmende Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen in der Öffentlichkeit. Gleichzeitig haben sich das Tempo wie auch das Anspruchsniveau bei der Umsetzung des 2018 veröffentlichten EU-Aktionsplans "Finanzierung nachhaltigen Wachstums" 2020 erhöht. Hinzugekommen ist auch der Fahrplan für eine nachhaltige EU-Wirtschaft (EU Green Deal). Aufgrund seiner wachsenden strategischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Bedeutung sehen die Mitglieder der genossenschaftlichen Finanzgruppe das Thema Nachhaltigkeit als gemeinsame Chance und Verpflichtung zugleich (s. hierzu Kriterium 1).

Seit 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.

- **Zukunftswerkstatt**

Die Bank hat 2020 ihre **Zukunftswerkstatt** eingerichtet. Sie soll als zentrale Plattform dienen und den offenen und kreativen Austausch von Informationen, Wissen und Ideen fördern. Die Anwendung neuer, agiler Arbeitsmethoden steht dabei im Vordergrund (s. hierzu Kriterium 16).

- **Ideenmanagement**

Fester Bestandteil im Unternehmen ist das betriebliche Ideenmanagement (s. hierzu Kriterium 14). Ideen, die bspw. zur Ressourcenschonung führen, werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft, ggf. umgesetzt und prämiert.

### **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. In regelmäßigen zeitlichen Abständen erfolgt eine Analyse des Geschäftsstellennetzes gerade mit Blick auf die veränderten Bedürfnisse und das Nutzungsverhalten der Kunden. Filialen, bei denen ein spürbarer Rückgang der Kundenbesuche mit Beratungsbedarf zu verzeichnen ist, werden in der Regel räumlich verkleinert und in Servicecenter mit Selbstbedienung umgewandelt, was auch mit einem geringeren Energieverbrauch verbunden ist (s. hierzu Kriterium 12). Filialen, in denen die Beratungskompetenz weiterhin nachgefragt wird, werden personell und technisch ausgebaut. 2020 wurden sechs Filialen in Servicecenter umgewandelt. Aufgrund der geringen räumlichen Entfernung zum jeweils nächstgelegenen Beratungszentrum der Bank bleiben die Wege für Kunden, die persönliche und individuelle Beratung benötigen, weiter kurz.

- **Workshop**

Eine Projektgruppe, die sich aus Förderpool-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, dual Studierenden sowie Auszubildenden der Bank zusammensetzt, hat sich 2020 mit Ideen beschäftigt, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihr Verhalten an ihren Arbeitsplätzen noch stärker mit dazu beitragen können, die Ressourceneffizienz im Unternehmen zu erhöhen (s. hierzu auch Kriterium 4).

### **Kundengeschäft**

Mit ihrem Standortnetz ermöglicht die Wiesbadener Volksbank auch ohne große Anfahrtswege und damit verbundene erhöhte CO<sub>2</sub>-Emissionen die persönliche, kompetente und vertrauenswürdige Betreuung vor Ort. Gleichzeitig baut sie ihr digitales Leistungsangebot aus. 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 Folgen der 2020 aufgetretenen Corona-Pandemie (wie die Lockdown-Phasen, die Corona-Regeln, das Arbeiten im Homeoffice) wirkten zusätzlich als Verstärker auf die Nutzung des Online-Bankings. Dementsprechend ausgebaut hat die Bank ihre

digitalen Zugangswege wie die Beratung über Video und die Erreichbarkeit ihres Kundencenters über Text-Chat und WhatsApp. 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 insbesondere auch auf die hohe Expertise ihrer Verbundpartner DZ BANK und der Fondsgesellschaft Union Investment in den Bereichen Nachhaltigkeitsresearch und Nachhaltigkeitsanlagen (s. hierzu auch Kriterien 2 und 4). 2020 bot die Bank ihren Kunden in Kooperation mit HessenForst an, ihre nachhaltige Geldanlage unmittelbar mit aktivem Umweltschutz zu verbinden. Mit jedem neu abgeschlossenen Sparplan oder auch einer Einmalanlage in einen nachhaltigen Fonds war die Pflanzung eines Baumes im stadtnahen Waldgebiet von Wiesbaden verbunden. Der „grüne Bonus“ kam sehr gut an. Deshalb plant die Bank in Zukunft ähnliche Aktionen mit Nachhaltigkeitsbezug.

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 31.12.2020 lag der Anteil der eigenen Wertpapieranlagen bei 14,8 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 (16,8 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 noch nicht statt. Ein regelmäßiges bzw. anlassbezogenes Nachhaltigkeitscreening der Eigenanlagen mithilfe der Datenplattform von ISS ESG befindet sich in der Einführungsphase.

## 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. hierzu 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 bestrebt, 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 Poolfahrzeuge und fünf Hybridfahrzeugen als Dienstfahrzeuge, das Angebot 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 näherzukommen. 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 in der Umsetzung.

### **Konzept Ressourcenverbrauch**

Bisher steuert die Bank ihren Ressourcenverbrauch indirekt über die jährliche Investitionsplanung, ihre Kostenbudgetierung sowie über die Berechnungen von Deckungsbeiträgen ihrer Vertriebsstellen. Im Rahmen eines jährlichen Soll-Ist-Abgleichs analysiert sie u. a. den Aufwand für Strom und Wärme, die wesentlichen Träger ihres Ressourcenverbrauches. Um die eigene Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst

zu halten, setzt sich der Bereich Betriebsorganisation mit der kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz auseinander und erarbeitet entsprechende Vorschläge. Über den regelmäßigen Austausch mit den hier tätigen verantwortlichen Führungskräften, den Budgetierungsprozess und die Genehmigung des Investitionsplans wird die Unternehmensführung in den Prozess mit eingebunden. Konkrete Zielvorgaben zur Verringerung ihres gesamten Ressourcenverbrauchs liegen nicht vor, da der Bank bislang die dafür notwendige Datengrundlage fehlte (s. hierzu Kriterium 13).

### **Klimabilanzierung**

Um ihre Umweltauswirkungen – die durch sie verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen – in der Summe zu reduzieren bestenfalls sogar zu vermeiden, hat sich die Bank 2020 erstmals mit Möglichkeiten der eigenen Klimabilanzierung auseinandergesetzt, die dafür notwendigen Daten erhoben und rückwirkend unter Verwendung des VfU<sup>[1]</sup>-Berechnungstools ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf Basis der Verbrauchszahlen 2019 testweise ermittelt. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie plant die Bank ihre CO<sub>2</sub>-Bilanz regelmäßig zu erstellen. Dafür will sie den Prozess der Datenerhebung optimieren. In einem weiteren Schritt ist vorgesehen, Verbrauchsziele zu definieren und zu steuern. Damit will sie ihren Beitrag leisten – gemeinsam mit den Mitgliedern der genossenschaftlichen Finanzgruppe – das angestrebte 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen.

### **Risikoeinschätzung**

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 (siehe hierzu Kriterium 2). Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

---

<sup>[1]</sup> Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.

## 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: 2.685.000 Blatt\*

\*: Dabei handelt es sich um die 2020 bezogene Menge. Zahlen über den tatsächlichen Verbrauch liegen nicht vor.

Tonerverbrauch: 179 Stück Tonerkassetten

Fotoleiter: 37 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\*: 1.278.928 kWh  
Wärmeverbrauch\*: 2.067.445 kWh

Kraftstoff: Benzin: 14.260 Liter; Diesel: 15.438 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. Teilweise wurde auf Daten aus dem Vorjahr zurückgegriffen, da die Abrechnungen für 2020 noch nicht vorlagen. 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.

Konkrete Zielvorgaben zur Verringerung ihres gesamten Energieverbrauches ausgedrückt in Kilowattstunden liegen nicht vor.

|                | IST 2019  | IST 2020  | Abweichung 2020/2019 |
|----------------|-----------|-----------|----------------------|
| Stromverbrauch | 1.362.648 | 1.278.928 | -83.720              |
| Wärmeverbrauch | 2.090.964 | 2.067.445 | -23.519              |

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\*:** 4.511.742 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. Teilweise wurde auf Daten aus dem  
Vorjahr zurückgegriffen, da die Abrechnungen für 2020 noch nicht vorlagen. 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: 23,04 Tonnen
- elektronische Datenträger: 0,15 Tonnen

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 wurden bisher aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der dafür notwendigen Erhebung und Bereitstellung umfangreichen Datenmaterials nicht ermittelt. 2020 hat die Bank erstmals ihre THG-Emissionen mit den Daten aus 2019 berechnet (s. hierzu Kriterium 12). Wie zu erwarten, dominieren im Ergebnis die Emissionen, die durch verbrauchte Energie entstanden sind (s. hierzu Leistungsindikator SRS-302-1). Konkrete Reduktionsziele für die klimarelevanten Emissionen liegen noch nicht vor (s. hierzu auch Leistungsindikator GRI SRS-302-4). Wie die Ausführungen zu den Kriterien 10, 11 und 12 belegen, gibt es in der Bank bereits 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 2020 noch nicht vor. 2019 lag dieser bei 64,9 Prozent. 2021 will die Bank die Änderung des bestehenden Tarifs ihres Energieversorgers prüfen, um u. a. den Anteil der erneuerbaren Energien zu erhöhen (s. hierzu Kriterium 12).

## 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 wurde von der Bank für 2020 nicht berechnet. Die Bank befindet sich noch in der Testphase beim Einsatz eines entsprechenden Berechnungstools und beschäftigt sich damit, wie sie die dafür notwendige regelmäßige Datenerhebung prozessual vereinfachen kann (s. hierzu Kriterien 12, 13 und GRI SRS-302-4).

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 wurde von der Bank für 2020 nicht berechnet (s. hierzu GRI SRS-305-1).

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 wurde von der Bank für 2020 noch nicht berechnet. Die Bank befindet sich noch in der Testphase beim Einsatz eines entsprechenden Berechnungstools und beschäftigt sich damit, wie sie die dafür notwendige regelmäßige Datenerhebung prozessual vereinfachen kann (s. hierzu Kriterien 12, 13 und GRI SRS-302-4).

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 bisher 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. Das erreicht die Bank durch die wertschätzende und nach nationalen Standards festgelegte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen sowie die konstruktive und zielgerichtete Einbindung ihres Personals.

#### **Personalstrategie**

Die Personalstrategie der Bank soll mit dazu beitragen, die in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten ökonomischen Leistungsindikatoren zu erreichen. Sie ist langfristig ausgerichtet, mit dem Vorstand der Bank abgestimmt und wird regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft. Durch den jährlichen Personalbericht werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Entwicklungsstand informiert (s. hierzu auch Kriterium 16). Wichtiges Ziel ist die nachhaltige Qualitätssicherung bzw. -steigerung des Personals. Die Zielerreichung steuert die Bank über die Planung ihres Personalbestandes und -bedarfes, das Recruiting sowie über ihre Personalentwicklung (s. hierzu Kriterium 16). In der Personalstrategie der Bank sind verbindliche Zielsetzungen und Aussagen zur Aus- und Weiterbildung, Bewerberauswahl, Führungskräfteentwicklung und zum mittelfristigen Personalbedarf festgelegt, die jährlich überprüft und ggf. angepasst werden. Die Bank hat sich auch zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen zu

schaffen, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen (s. hierzu Kriterium 15) zu gewährleisten.

Ein verstärktes Auftreten von Kapazitätsengpässen, eine rückläufige Zahl an Bewerbungen (extern/intern), ein hoher Krankenstand, eine wachsende Zahl an Kündigungen und/oder die vermehrte Zahl an Mitarbeiter- und Kundenbeschwerden sind für die Bank wichtige Signale, die auf Fehlentwicklungen und Anpassungsbedarf in der Personalstrategie hindeuten. Als wichtiger Indikator dienen auch die Gespräche, die die Personalreferenten mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit den Führungskräften führen. Signale, die auf Fehlentwicklungen hindeuten, werden dadurch frühzeitig erkannt und Lösungen rechtzeitig eingeleitet.

### **Risikoeinschätzung**

Personalrisiken sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung (s. hierzu auch Kriterium 2). Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

### **Einhaltung gesetzlicher Standards**

Als ein in Deutschland ansässiges und hier 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.

### **Arbeitsbedingungen**

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 (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 für 17 Tage.

### **Mitbestimmung, Mitwirkung und Information**

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 Arbeitnehmervetreter 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 zählt bspw. auch das strategische Projekt zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie (s. hierzu Kriterium 1) oder Angebote wie der Workshop „Umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz“ (s. hierzu Kriterium 10).

### **Ideenmanagement**

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 vier Jahren hat die Bank 37 Vorschläge prämiert.

### **Corona-Virus-Schutzmaßnahmen**

Infolge der Corona-Pandemie hat der Schutz von Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Bank oberste Priorität. Innerhalb kürzester Zeit hat die Bank im Jahr 2020 gewohnte Arbeitsweisen umgestellt, Distanz- und Hygienekonzepte entwickelt, die regelmäßig und anlassbezogen überprüft werden. Neben der Neuregelung der betrieblichen Abläufe in den Filialen ist das Angebot an Homeoffice-Arbeitsplätzen deutlich ausgebaut worden. Ebenso verstärkt wird von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht, über Video- und Telefonkonferenzen miteinander zu kommunizieren. Der Vorstand nutzt das Management-Informationssystem der Bank, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitnah und ausführlich zur Pandemielage zu informieren.

## 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

### **Beachtung gesetzlicher Standards**

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 – ArbZSchG, 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.

### **Gegen Diskriminierung**

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“.

### **Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung**

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.

**Einklang von Beruf und Familie** Chancengleichheit fördert die Bank auch, indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Angebot flexibler Teilzeitmodelle dabei unterstützt, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. 2020 wurde die Bank zum ersten Mal für eine vorbildliche familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Das Zertifikat wurde am 31.05.2020 durch Bundesfamilienministerin Franziska Giffey sowie durch Vertreter der berufundfamilie Service GmbH verliehen. Mit ihrer Auditteilnahme ist die Zielsetzung verbunden, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erfolgreich

weiterzuentwickeln. 2020 arbeiteten 211 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 werden Fachkräfte während der Elternzeit gefördert. Ebenso existiert ein bankeigenes Schulungskonzept für Führungsnachwuchskräfte, mit dem die Bank sowohl Frauen als auch Männer fördern will (s. hierzu Kriterium 16). 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. Ihre langfristig ausgerichtete 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. 2020 haben 30 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.

### **Personalentwicklung**

Die Kernelemente der Personalentwicklung in der Bank bilden

- eine fundierte und abwechslungsreiche Ausbildung,
- die 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.

Zu den **strategischen Zielen der Personalentwicklung** der Bank zählen in erster Linie die Nachwuchssicherung und der Erhalt sowie die Weiterentwicklung ihres betrieblichen Know-hows. Beides erreicht sie durch die Sicherung der Fach- und Führungskompetenzen sowie den Erhalt und die Förderung der Qualifikation aller Beschäftigten. Angesichts neuer unternehmerischer Herausforderungen und Veränderungsprozesse in der Kreditwirtschaft führt die Bank ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zielgerichtet an neue Aufgaben heran. Zu einer der Schlüsselqualifikationen zählt dabei zunehmend ihre digitale Kompetenz. Deshalb ist es ein wichtiges Ziel der Bank, diese zu erhöhen. Das Kreditinstitut sieht das als eine Daueraufgabe an, für deren Zielerreichung es keinen Zeitbezug festgelegt hat.

### **Zukunftswerkstatt**

Ihre 2020 eingerichtete Zukunftswerkstatt soll mit dazu beitragen, die innovative und flexible Unternehmenskultur in der Bank zu fördern. Die Beschäftigten der Bank erhalten hier die Möglichkeit, neue Formen der Zusammenarbeit kennenzulernen und auszuprobieren. Ihr neu erlerntes Methodenwissen können sie anschließend in ihrer Praxis im Unternehmen anwenden. Im Rahmen von sogenannten Zukunftsreisen, Zukunftscamps und Zukunftstools will die Bank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, sich mit Trendthemen aus dem

Bankenumfeld und darüber hinaus auseinanderzusetzen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit etc.).

Pandemiebedingt konnte die Zukunftswerkstatt 2020 noch nicht genutzt werden. Zum Ausbau der digitalen Kompetenzen wurden deshalb Basisschulungen oder Spezialschulungen für bestimmte Zielgruppen übergangsweise ausschließlich über virtuelle Formate angeboten.

### **Weiterbildung**

Um den Mitarbeitenden, den Führungskräften und den Verantwortlichen der Personalabteilung eine Unterstützung bei der Mitarbeiterentwicklung zu geben, wird jährlich ein am Bedarf ausgerichteter Weiterbildungskatalog zusammengestellt, auf den alle Beschäftigten Zugriff haben. 2020 hat die Bank den Einsatz neuer Lernmedien verstärkt. Viele Seminare wurden von Präsenz auf Digital umgestellt – auch als Folge der pandemiebedingten Einschränkungen.

### **Schulungs- und Weiterbildungsangebot Nachhaltigkeit**

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Schulungs- und Weiterbildungskonzept der Bank verankert. Neben dem Angebot von Schulungen zu nachhaltigen Anlageprodukten hat die Bank 2020 die Stelle eines „Fachberaters für nachhaltiges Investment (m/w/d)“ ausgeschrieben. Damit verbunden war die Teilnahme am Qualifizierungslehrgang „ECOanlageberater“ verbunden mit der Zielsetzung, anschließend im Wertpapiergeschäft als Nachhaltigkeitsspezialist (m/w/d) eingesetzt zu werden. Die interne Ausschreibung traf auf hohe Resonanz und konnte zügig besetzt werden.

### **Mitarbeitergespräche**

Mindestens einmal jährlich findet ein individuelles Mitarbeitergespräch statt, indem die Mitarbeiterinnen und 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.

### **Bildungskonzept**

Das Bildungskonzept umfasst Zielsetzung, Planung, Umsetzung und Kontrolle von Personalentwicklungsmaßnahmen (Weiterbildung, Coaching etc.). Beteiligt daran werden sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und die Abteilung Personal. Dadurch wird sichergestellt, dass die vorgesehenen Maßnahmen in ein möglichst ganzheitliches, auf die Ziele abgestimmtes Konzept eingebunden sind. Mit den Instrumenten z.B. der Bedarfsanalyse, Seminarbeurteilung und Budgetierung, werden Personalentwicklungsmaßnahmen auf ihren Bildungsanspruch, Zielerreichung und ihre Wirtschaftlichkeit hin analysiert.

### **Führungskräfteentwicklung**

Das Führungsentwicklungskonzept beinhaltet neben der regelmäßigen Schulung und Weiterentwicklung der aktuellen Führungskräfte auch die Entwicklung von potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hin zu Führungskräften.

### **Gesundheitsförderung**

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. Ziel ist es dabei, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Mit zahlreichen Angeboten wie anlassbezogene Gesundheitstage, 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).

### **Risikoeinschätzung**

Da die Bank im Rahmen ihrer Personalstrategie die quantitative und qualitative Personalausstattung angemessen berücksichtigt, sind die relevanten Personalrisiken im Bereich Qualifizierung insgesamt von unwesentlicher Bedeutung. Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur

regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert (s. hierzu Kriterium 15).

## 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 2020 lagen sieben 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 5,4 Prozent (Vj.5,7Prozent).

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.

Die Auswertung für das Jahr 2020 liegt nicht vor. Pandemiebedingt fanden die meisten geplanten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen online statt und nicht – wie ursprünglich vorgesehen und in den Vorjahren durchgeführt- als Präsenzveranstaltungen. Eine Datenerhebung der benötigten Online-Zeiten (Stundenzahl) wurde nicht durchgeführt, da die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nicht gegeben ist. 2021 wird die Bank ein neues Personalinformationssystem einsetzen, über das die Erfassung von Präsenz- und Webinarveranstaltungen vergleichbar möglich sein wird.

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 31.12.2020

| Alter                 | männlich   | weiblich   | Gesamt     |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| bis 30                | 41         | 69         | 110        |
| 30 bis 50             | 85         | 168        | 253        |
| größer 50             | 107        | 133        | 240        |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>233</b> | <b>370</b> | <b>603</b> |

Aufsichtsrat per 31.12.2020

| Alter                 | männlich | weiblich | Gesamt    |
|-----------------------|----------|----------|-----------|
| 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.

### **Risikoeinschätzung**

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.hierzu Kriterium 2). Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

## 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 17

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.

Der Leistungsindikator wird nicht ermittelt, da er für die Wiesbadener Volksbank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich ist.

## 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.

#### **Förderkonzept**

Die Maßnahmen und die Höhe der Spenden und der Sponsoringbeträge werden mit dem Vorstand jährlich abgestimmt und von ihm genehmigt. In den positiven Reaktionen der regionalen Öffentlichkeit (Bürger, Vereine, Vertreter von Städten und Gemeinden, Presse etc.) spiegelt sich die Wirksamkeit ihrer Aktivitäten wider. 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.

#### **Risikoeinschätzung**

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. hierzu

Kriterium 2). Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

### **Engagement**

Zahlreiche gemeinnützige Projekte und Initiativen unterstützt die Bank von Beginn an. Dazu zählt bspw. ihr Engagement bei der Bärenherz Stiftung, der Zwerg Nase-Stiftung, der Wiesbaden Stiftung und ihrem Leonardo Schul Award<sup>[1]</sup> sowie bei der Bürgerstiftung Taunusstein.

Im Rahmen ihres **Bildungs-Engagements** 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. 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 und der Industrie- und Handelskammer 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 eine Vielzahl von regionalen Vereinen des Breitensports und ist bedeutender Förderer der Wiesbadener Sportförderung WISPO.

### **Engagement in Zeiten der Pandemie**

2020 verlief das bürgerschaftliche Handeln der Bank Corona

geschuldet anders – aber nicht minder engagiert – als in den Jahren zuvor. Viele der großen jährlich stattfindenden und gesponserten Sport- und Kulturevents mussten abgesagt werden. Von den Veranstaltern fest eingeplante Umsätze blieben damit aus. Eine im Jahresverlauf wachsende Zahl an Vereinen und Kultureinrichtungen war auf Unterstützung von außen angewiesen, um nicht in finanzielle Notlage zu geraten. Auf die Wiesbadener Volksbank konnten sie sich verlassen. Weiterhin war es ihr möglich aufgrund ihrer guten wirtschaftlichen Lage einen bedeutenden Betrag für Sport, Kultur und Bildungsinitiativen bereitzustellen.

### **Ehrenamt**

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.

---

[1] Der Leonardo Schul-Award wurde 2020 pandemiebedingt nicht durchgeführt.

## 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 (Zins- + Provisionsüberschuss):                        | 112,6 Mio. Euro |
| Personalkosten:  | 43,4 Mio. Euro  |
| Sachaufwand:   | 18,8 Mio. Euro  |
| Jahresergebnis vor Steuern:                                      | 38,2 Mio. Euro  |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag:                                | 17,0 Mio. Euro  |
| geplante Ausschüttung an<br>Dividendenzahlung i.H.v. 3 Prozent*: | 0,6 Mio. Euro   |
| geplante Zuführung zu den Rücklagen*:                            | 12,0 Mio. Euro  |

\*: Über die Gewinnverwendung entscheidet die Vertreterversammlung.

**Spendenaufteilung:** Kultur (22 Prozent), Umwelt/Soziales (36 Prozent), Bildung (13 Prozent), Sport (29 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 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 Volksbanken Raiffeisenbanken an der Meinungsbildung innerhalb der Gruppe beteiligt. Die Wiesbadener Volksbank ist Mitglied der 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. hierzu Leistungsindikator GRI SRS-415-1).

### **Risikoeinschätzung**

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. hierzu Kriterium 2). Diese Einschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

## 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. hierzu 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 Betrugsprävention, 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. hierzu 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 im 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 der Bewertung der Risikoanalyse werden

Präventionsmaßnahmen beschlossen und angewandt. Die mit dem Compliance-Konzept verfolgten Zielsetzungen wurden 2020 erreicht. Es wurden keinerlei strafbare Handlungen oder Korruptionsfälle festgestellt (s. hierzu Leistungsindikatoren zu Kriterium 20).

### **Risikoeinschätzung**

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 17 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<br>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<br>GRI SRS 302-4<br>GRI SRS 303-3<br>GRI SRS 306-2  |
|                    | 13. Klimarelevante Emissionen                    | GRI SRS 305-1<br>GRI SRS 305-2<br>GRI SRS 305-3<br>GRI SRS 305-5  |
| GESELLSCHAFT       | 14. Arbeitnehmerrechte                           | GRI SRS 403-4   |
|                    | 15. Chancengerechtigkeit                         | GRI SRS 403-9   |
|                    | 16. Qualifizierung                               | GRI SRS 403-10<br>GRI SRS 404-1<br>GRI SRS 405-1<br>GRI SRS 406-1 |
|                    | 17. Menschenrechte                               | GRI SRS 412-3<br>GRI SRS 412-1<br>GRI SRS 414-1<br>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<br>GRI SRS 205-3<br>GRI SRS 419-1                   |