



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Wiesbadener Volksbank eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Annette Hering
Dipl.-Kffr.

Schillerplatz 4
65185 Wiesbaden
Deutschland

+49 611 3671836
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)
Berichterstattung zur EU-Taxonomie

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)

ANHANG

Stand: 2021, 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

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 (2021: 9,1 Mio. EUR), die im Geschäftsgebiet verbleibt. Sie ist darüber hinaus ein bedeutender regionaler Arbeitgeber (746 Mitarbeiter per 31.12.2021), bildet zahlreiche junge Menschen aus (28 per 31.12.2021), 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 Das Geschäftsgebiet verbindet die hessische Landeshauptstadt Wiesbaden mit den Städten Idstein, Taunusstein, Bad Schwalbach und Eltville im Rheingau-Taunus-Kreis. Digitale Anlageprodukte

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

Struktur Geschäftsgebiet 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 % der Beschäftigten in Wiesbaden 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. Die Stadt Eltville ist bekannt für den Qualitätsweinanbau. Die Städte Idstein, Taunusstein und Bad Schwalbach und ihre Umgebung sind geprägt von kleinen und mittleren Handwerks- und Gewerbebetrieben sowie allgemeiner Landwirtschaft. Hinzu kommen namhafte größere Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.

Geschäftszahlen und wirtschaftliche Lage

Geschäftszahlen 2021	Mio. €
I. Bestandszahlen	
Bilanzsumme	7.305,1
Kredite	5.108,8
Einlagen	5.152,6
Kundenvolumen insgesamt (incl. Wertpapier- und Vermittlungsgeschäft)	14.273,0
II. Ergebnisse	
Zinsüberschuss	110,4
Provisionsüberschuss	38,3
Verwaltungsaufwand (inkl. AfA)	87,9
Saldo sonst. betr. Erträge/Aufwendungen	- 2,6
Betriebsergebnis vor Bewertung	58,2
Bewertungsergebnis	- 8,6
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	49,5
Jahresüberschuss	15,1
Aufwand/Ertrag-Relation	61,4 %
Gesamt-/Kernkapitalquote	16,9 %
Mitarbeiter (Anzahl) 31.12.	746

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 771 (Stand Ende 2021) 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 ihren Unternehmensgrundsätzen 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 Mitarbeiter zu schaffen, natürliche Ressourcen effizient zu nutzen und gesellschaftliches Engagement zu stärken (siehe hierzu die Ausführungen zu den Kriterien 2, 9 – 18).

Ein wichtiger strategischer Meilenstein für die Bank war 2021 die Verschmelzung mit der vr bank Untertaunus eG. Anfang Mai hatten die Vertreter der Mitglieder der Kreditgenossenschaften in beiden digital durchgeführten Vertreterversammlungen mit jeweils nahezu 100 % für die gemeinsame Zukunft gestimmt. "Das Beste aus zwei Welten" – so lautet das

Leitmotiv für diesen Zusammenschluss. Damit verbunden ist die Zielsetzung, die strategischen Kompetenzen und operativen Stärken beider Häuser zu bündeln, um sich dadurch noch stärker auf die Förderung der Mitglieder und Kunden in der Region fokussieren zu können. Gleichzeitig steht dabei die Sicherung zukunftsorientierter Arbeitsplätze für die Mitarbeiter im Vordergrund. Die Stabilität und wirtschaftliche Stärke beider Banken sind dabei wichtige Erfolgsfaktoren. Mit der Verschmelzung ist auch die Zielsetzung verbunden, die Ausrichtungen beider Banken in Sachen Nachhaltigkeit zusammenzuführen, um Synergien zu nutzen. Während die vr bank Untertaunus beispielsweise mit ihrer Zweigniederlassung Bank für Orden und Mission ihre jahrzehntelange Erfahrung im Bereich ethisches Investment mit einbringt, sind es bei der Wiesbadener Volksbank neben ihrer Erfahrung bei nachhaltigen Geldanlagen auch ihre Kompetenz als Vermögensverwalter. Gemeinsam wird das schrittweise Vorgehen bei der Entwicklung und Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie fortgeführt. Folgende strategisch relevante Fragestellungen in den wesentlichen Handlungsfeldern nachhaltiger Unternehmensführung stellt die Bank hierbei in den Vordergrund:

- **Gesamtbanksteuerung und Risikomanagement** Wie wirken sich die Aspekte Umwelt, Soziales und Governance auf die Steuerungs- und Risikosysteme der Bank aus?

- **Kundengeschäft** Welche nachhaltigen Finanzdienstleistungen bieten wir unseren Kunden?

- **Eigene Ressourcen** Was tun wir in den Bereichen Eigenanlagen, Geschäftsbetrieb, Personal?

- **Gesellschaftliches Engagement** Wie engagieren wir uns für die Menschen in unserer Region?

- **Kommunikation** Wie, wann, mit wem und in welcher Tiefe tauschen wir uns zum Thema aus?

- **Ethik und Kultur** Welche Werte leiten uns und wie leben wir diese?

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung – ebenfalls ein wesentliches Handlungsfeld nachhaltiger Unternehmensführung – wird durch die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Kreditinstitute in hohem Maße reguliert (s. die Ausführungen zu den Kriterien 3, 6, 7, 19 und 20). Die damit verbundenen Zielsetzungen und die Einhaltung der Regeln sind für die Wiesbadener Volksbank selbstverständlich.

Die Bank hat 2020 ein strategisches Projekt initiiert verbunden mit der Zielsetzung, eine bankindividuelle Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Dabei orientiert sie sich an der Gesamtstrategie der genossenschaftlichen FinanzGruppe, die ebenfalls seit 2020 auf Grundlage eines gemeinsamen

Nachhaltigkeitsverständnisses und eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsleitbilds entwickelt wird. Diese berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen ("Principles for Responsible Banking") des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Damit und mit dem Anforderungsrahmen, der sich aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex ergibt, stellt die Bank ihr Handeln auf lokaler Ebene in den Kontext der globalen Nachhaltigkeitsanforderungen.

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.

In Bezug auf ihre Geschäftstätigkeit setzt sich die Wiesbadener Volksbank mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen 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 sie direkt und indirekt eine positive Wirkung ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft erzielen und nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren entgegenwirken.

- Umfassender Schutz ihrer bilanzwirksamen Kundeneinlagen

Die bilanzwirksamen Einlagen ihrer Kunden 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 Kundenkreditgeschäfts.

- 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.

- Investition in Immobilien – Gute Erreichbarkeit und Vermietung von Wohnraum

In ihrer strategischen Asset-Allocation im Bereich der Eigenanlagen investiert die Bank nicht nur in festverzinsliche Wertpapiere und Aktien, sondern auch in Immobilien. Die Investitionsentscheidungen erfolgen dabei unter Beachtung eines ausgewogenen Rendite-Risiko-Profiles. Nachhaltigkeitsaspekte (wie beispielsweise Energieeffizienz) werden ebenso beachtet. Immobilien im Eigenbestand werden zum Teil für Geschäftsräume genutzt. Damit sorgt die Bank für kurze Wege, gute Erreichbarkeit und Verteilung ihres Leistungsangebots in ihrem Geschäftsgebiet. Daneben ist sie aber auch als fairer und verlässlicher Vermieter von Wohnraum auf dem Markt, der sein Angebot weiter ausbaut und kontinuierlich in den Erhalt, die Modernisierung und die Energieeffizienz seiner Gebäude investiert.

- Digitale Leistungsangebote

Im Zahlungsverkehr setzen sich mehr und mehr digitale 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. Um diese angemessen berücksichtigen und bewerten zu können, hat die Bank im Wertpapiergeschäft und in der Vermögensverwaltung entsprechende Strategien entwickelt und festgelegt. Diese wurden 2021 veröffentlicht und die Information darüber im Beratungsprozess integriert

(siehe hierzu Kriterium 4). Mittelbar bestehen auch Risiken bei der Anlage von Wertpapieren im Eigengeschäft. Dem begegnet die Bank durch die Anwendung von Nachhaltigkeitsfiltern.

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 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 (siehe hierzu Kriterium 20).

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).

Bestimmung der Wesentlichkeit

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

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 Bank hat sich 2020 zum Ziel gesetzt, in den nächsten Jahren (Zeithorizont 3 bis 4 Jahre) ein systematisches und aufeinander abgestimmtes Nachhaltigkeitskonzept über alle Handlungsfelder hinweg zu entwickeln und umzusetzen. Hierzu hat sie 2020 ein strategisches Projekt initiiert, Projektleiter benannt und einen Lenkungsausschuss bestimmt, dessen Mitglieder alle relevanten Fachbereiche in den Handlungsfeldern abdecken. Im Projekt werden der Status Quo, Ziele und Maßnahmen bewertet, priorisiert und kontrolliert. Der Projektlauf wird dokumentiert, über den Verlauf wird regelmäßig informiert, das Ergebnis des Projekts veröffentlicht. Notwendige Projektentscheidungen wurden und werden durch den Vorstand getroffen.

Im Rahmen des Projekts wurden folgende Ziele und Maßnahmen festgelegt:

Gesamtbank- und Risikosteuerung 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 quantitative und qualitative Nachhaltigkeitsziele erweitern und in die Gesamtbank- und Risikosteuerung integrieren. Hierfür sind geeignete Steuerungskonzepte (Methode, Prozesse und Verantwortlichkeiten) zu implementieren.

Kundengeschäft

- Geld- und Vermögensanlage Ziel ist der Ausbau des Leistungsangebots im Bereich nachhaltiger Anlageformen und der hierfür notwendigen Fachkompetenz. Ebenso beabsichtigt die Bank, den Aspekt Nachhaltigkeit in der Beratung inhaltlich und prozessual durchgängig zu verankern. 2021 betrug der Anteil der an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichteten Fonds an den aus der aktiven Angebotspalette vertriebenen Fonds 25,0 %. Eine quantitative Zielvorgabe hierzu hat die Bank bisher nicht festgelegt. Sie will zunächst abwarten, wie die Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO) in der Praxis umgesetzt wird. Im Bereich ihrer Vermögensverwaltung bietet die Bank seit

2021 neben ihrem WVB Vermögenskonzept auch eine nachhaltige Variante an. Sie basiert auf zwei nachhaltigen Fonds, die in Wertpapiere investieren, deren Emittenten auf Basis ökologischer und sozialer Kriterien sowie anhand von Merkmalen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung ausgewählt werden. Dabei greifen die Spezialisten der Wiesbadener Volksbank auf Research und Analysen eines führenden Anbieters von Nachhaltigkeitsdaten (ISS-ESG) zurück. Auch in der einzeltitelbasierten Vermögensverwaltung der Bank bietet sie Anlegern an, ihr Vermögen unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien zu strukturieren (s. hierzu Kriterium 10).

- **Kreditgeschäft** Ziel im Kreditgeschäft ist, die Transparenz im Hinblick auf Nachhaltigkeit im Kreditportfolio zu erhöhen. Notwendig hierfür ist der Einsatz eines geeigneten ESG-Scoring- und Steuerungsinstruments. Dieses soll in den nächsten zwei Jahren (2022 und 2023) ausgewählt werden und zum Einsatz kommen. Die Fachkompetenz ihrer Mitarbeiter im Kreditgeschäft zum Thema nachhaltige Transformation der Realwirtschaft und im Bereich umweltschonender Wohnungsbau will die Bank ausbauen und ihre Beratungsprozesse entsprechend anpassen. Ebenso ist der Dialog mit Kunden, um Nachhaltigkeitsthemen zu erweitern. Ein Konzept hierzu soll in den kommenden zwei Jahren operationalisiert werden verbunden mit einem Steuerungsansatz.

Eigengeschäft Ziel im Eigengeschäft ist, die Anwendung von Nachhaltigkeitsfiltern auszuweiten. Für Direktanlagen im Depot A soll 2022 ein entsprechender ESG-Investmentprozess erarbeitet und in der Geschäftsstrategie festgehalten werden. Bei 40,8 % der Volumina in den Spezialfondssegmenten werden seit 2021 Nachhaltigkeitsfilter angewendet. Der Anteil soll in den kommenden Jahren weiter erhöht werden.

Geschäftsbetrieb/Immobilien Ziele im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb sind die Erreichung und Sicherstellung einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise. Zur Operationalisierung, Quantifizierung und Steuerung der Zielgrößen, wie beispielsweise die bankeigenen CO₂-Emissionen, ist der Einsatz eines geeigneten Managementsystems für die bankeigene Scope-3-Ermittlung notwendig. Dieses wurde Anfang 2022 ausgewählt und wird spätestens ab 2023 zum Einsatz kommen.

Personal Ihre Strategie und Handlungsfelder im Bereich Personal hat die Bank in ihrer Geschäfts- und Risikostrategie festgelegt (Strategie, Führungs- und Verhaltensgrundsätze, Personal- und Führungsentwicklungskonzept, Vergütungssystem, Weiterbildung, Gesundheitsmanagement). Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit steuert die Bank im Rahmen ihrer Teilnahme am audit berufundfamilie im Handlungsfeld Personal. Dazu zählt beispielsweise das Ziel, die Flexibilität in der Arbeitszeit zu erhöhen. Mit der betrieblichen Gesundheitsförderung will die Bank ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre Gesundheit und damit ihre Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten (siehe hierzu Kriterien 15, 16, 17).

Gesellschaft Ihr Engagement in nachhaltige Förderbereiche (Soziales, Umwelt) will die Bank weiter ausbauen. Sozial- und Umweltschutz-Projekten aus der Region soll verstärkt Raum geboten werden, über die Crowdfunding-Plattform der Bank die hierfür notwendigen finanziellen Ressourcen zu akquirieren (siehe hierzu Kriterium 18).

Kommunikation Den Dialog mit ihren externen Anspruchsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit will die Bank aktiv über geeignete Kommunikationsformate erweitern. Ebenso will sie ihre Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsengagement fest einbinden und den anlassbezogenen und den regelmäßigen Informationsaustausch ausbauen. Hierzu sollen in den kommenden zwei Jahren Ideen und passende Konzepte entwickelt werden.

Regulatorische Anforderungen Gesetzlich notwendige Ziele und Maßnahmen, wie die Erfüllung der CSR-Berichtspflicht (CSR – Corporate Social Responsibility) ab dem Geschäftsjahr 2017, die Umsetzung der Anforderungen und Einhaltung der regulatorischen Timeline im Bereich Sustainable Finance seit 2018, die regelmäßige Durchführung von Energieaudits seit 2015, die Einhaltung der Compliance-Richtlinie seit 2010 etc., sind definiert, werden eingehalten oder fristgerecht umgesetzt. Seit März 2021 erfüllt die Bank die Transparenzvorgaben nach Maßgabe der Verordnung (EU) Nr. 2019/2088 Offenlegungsverordnung und hat Informationen über den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren von Finanzprodukten für Kunden und die interessierte Öffentlichkeit veröffentlicht und in den Beratungsprozess integriert. Mit den neuen Reporting-Anforderungen nach der Taxonomie-VO (EU) Nr. 2020/852 hat sich die Bank 2021 auseinandergesetzt. Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 ist eine vereinfachte (Taxonomiefähigkeit) und ab dem Geschäftsjahr 2023 die vollumfängliche Offenlegung der Kennzahlen zur Taxonomiekonformität vorgesehen (siehe hierzu Kriterium 13). Im Zusammenhang mit dem Aktionsplan der EU-Kommission zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums hat die EU-Kommission auch Änderungen in den delegierten Rechtsakten zur MiFID II und IDD vorgeschlagen, um Nachhaltigkeit in der Kundenberatung beziehungsweise Eignungsprüfung mit zu berücksichtigen. Die nationale Umsetzung der delegierten Richtlinie zur MiFID II ist im Sommer 2022 vorgesehen. Die vorgesehene Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz wird die Bank fristgerecht umsetzen.

Aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und in Verbindung mit ihrem Wertekanon als Mitglied der genossenschaftlichen FinanzGruppe ergeben sich Berührungspunkte zu einzelnen SDG's. Diese wurden bisher nicht explizit im Zielsetzungsprozess berücksichtigt. Da die Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen inzwischen für die meisten internationalen, nationalen und regionalen Nachhaltigkeitsstrategien den Referenzrahmen bildet, wird die Bank in den kommenden Jahren prüfen, inwieweit sie die SDG's als Orientierungsrahmen einsetzen kann.

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 der 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 wird die Kreditgenossenschaft 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. Die systematische Einbeziehung von ESG-Aspekten im Kreditvergabe- und in der Risikoanalyse ist geplant (siehe hierzu Kriterium 3). In den Bereichen Wertpapiervermittlung, Vermögensverwaltung und im Eigengeschäft ist die Bank dabei, ESG-Aspekte (Kriterien, Risiken, Auswirkungen) systematisch in ihre Investment-Prozesse zu integrieren (siehe hierzu Kriterium 3). Mit Hilfe der international anerkannten Datenplattform von ISS-ESG Institutional Shareholder Services kann sie Themen wie beispielsweise Klimawandel, UN SDG's, Biodiversität, Menschenrechte, Arbeitsstandards, Korruption, kontroverse Waffen in ihren Investitionsstrategien berücksichtigen auch im Hinblick auf die doppelte Wesentlichkeit (outside-in und inside-out, siehe 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. Neben der DZ BANK AG – Verbund- und Geschäftsbank (DZ BANK) zählen hierzu die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (BSH), die R+V Versicherung (R+V), die Union Asset Management Holding (UMH bzw. Union Investment), die TeamBank AG (TeamBank), die DZ HYP AG (DZ HYP), die DZ PRIVATBANK S.A. (DZ PRIVATBANK), die VR Smart Finanz AG (VR Smart Finanz) und die DVB Bank SE (DVB Bank). Bereits seit 2008 ist die DZ BANK Gruppe Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und hat sich damit zu zehn weltweit gültigen Grundsätzen verantwortlichen Handelns bekannt. Dazu zählen die Achtung der Menschen-

und der Arbeitnehmerrechte, das Engagement für den Umweltschutz und die Vermeidung von Korruption und Bestechung. Im April 2020 hat die DZ BANK die Principles for Responsible Banking (PRB) unterzeichnet. Mit ihrem Bekenntnis zu den PRB verpflichtet sich die DZ BANK zu mehr Nachhaltigkeit und Transparenz. DZ BANK, BSH, R+V, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der Mindeststandards der DZ BANK Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des UN Global Compact und der Kernarbeitsnormen 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. An diesen Prinzipien, dem weltweit in der Asset-Management-Branche anerkannten Standard für verantwortungsvolles Investieren, lässt sich Union Investment jährlich durch das sogenannte PRI-Assessment messen und hat 2021 erneut die Bestnote A+ erhalten. Zudem hat die Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Die R+V hat die UN PRI ebenfalls unterzeichnet, um Nachhaltigkeit im Investmentbereich weiter voranzutreiben. 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 DG Nexolution eG, einem Unternehmen mit Hauptsitz in Wiesbaden. Im Bereich ihrer IT-Lösungen und Dienstleistungen arbeitet sie eng mit der Atruvia 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.

Mitarbeiter In ihrer Betriebsordnung ist festgelegt, dass die Mitarbeiter der Bank an ihrem Arbeitsplatz umweltbewusst handeln sollen (siehe 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 Peter Marsch. 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 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 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 (siehe hierzu Kriterium 12).

Beschwerdemanagement Eine wichtige Rolle im Qualitätsmanagement nimmt das Beschwerdemanagement der Bank ein. Sämtliche Kundenbeschwerden werden zeitnah bearbeitet. Sie werden dokumentiert, regelmäßig reportet und sich daraus ergebende Verbesserungen umgesetzt.

Vergütungssystem 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 DNK messbar und kontrollierbar zu machen, eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und möglicherweise Handlungsbedarf abzuleiten. Sie sind in die DNK-Erklärung integriert. So sind beispielsweise die Erhebung und die Dokumentation des Ressourcenverbrauchs bzw. der damit verbundenen Kosten (siehe hierzu Kriterium 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 Unternehmenshandbuch der Bank sind die maßgeblichen Unternehmensgrundsätze festgehalten, die für alle Beschäftigten der Bank Gültigkeit besitzen. Dazu zählt auch das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit (siehe hierzu Kriterium 1).

Weitere Richtlinien und Selbstverpflichtungen sind

- Führungs- und Verhaltensgrundsätze,
- Servicestandards,
- Richtlinie für die Annahme von Geschenken und Einladungen,
- vertrauliche Meldeverfahren für 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 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 Mitarbeiter eine variable Vergütung, die gemessen am Festgehalt gering ist. Der Anteil der variablen Vergütung lag 2021 insgesamt bei moderaten 7,1 %. Der variable

Gehaltsbestandteil, der den Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung entspricht, berücksichtigt die nachhaltige wirtschaftliche Lage der Bank, den Erfolg des jeweiligen Bereichs sowie die individuelle Leistung der 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 Aufsichtsrats der Bank erhalten Aufwandsentschädigungen in Form eines festen Betrages. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats 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 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 (rund 50 % sind gleichzeitig auch Mitglied der Bank),
- Mitarbeiter,
- regionale Öffentlichkeit,
- Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken, Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden.

Die Identifikation der relevanten Anspruchsgruppen entspricht der gängigen Praxis in der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Ein Prozess zur Identifizierung relevanter Anspruchsgruppen ist nicht etabliert. Die Bank orientiert sich bei der Festlegung an ihrer Satzung und Geschäftsstrategie. Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Unternehmensform (Förderauftrag) 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 unmittelbare Nähe zu den oben aufgeführten 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 (in Präsenz, hybrid oder virtuell) wie der Bilanzpressekonferenz, der jährlichen Vertreterversammlung, Kunden- und Mitarbeiterveranstaltungen, Aufsichtsrats- und Beiratssitzungen.

Eine Reihe von Mitarbeitern sowie Führungskräften bis hin zu den Mitgliedern des Vorstands 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 beispielsweise Mitglied im:

- Ausschuss "Gesellschaftliche Verantwortung" der Industrie und Handelskammer (IHK) Wiesbaden
- Corporate Responsibility Interface Center – CRIC e.V. (Partner und Mitglied)
- Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien Rheingau-Taunus e.V., Bad Schwalbach
- Naturschutzbund Deutschland e.V.
- Verein Regionalentwicklung Taunus e.V., Bad Schwalbach
- pro-regionale-energie eG

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							
 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

Themenauswahl 2021

Kundengeschäft Das Interesse an nachhaltigen Finanzprodukten hat sich weiter verstärkt. Das schlug sich in den Beratungsgesprächen und im Vertrieb nieder. Dementsprechend wurden hierzu passende Weiterbildungsangebote seitens der Mitarbeiter nachgefragt.

Genossenschaftliche Finanzgruppe Die Mitglieder der genossenschaftlichen FinanzGruppe sehen das Thema Nachhaltigkeit aufgrund seiner wachsenden strategischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Bedeutung als gemeinsame Chance und Verpflichtung zugleich (siehe hierzu Kriterium 1) und stehen in engem Austausch untereinander zu Strategie- und Umsetzungsthemen.

Öffentlichkeit Weiter zugenommen hat die 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 2021 erhöht (siehe hierzu Kriterium 3). Mit dazu trägt auch der Fahrplan für eine nachhaltige EU-Wirtschaft (EU Green Deal) und die im März 2021 vom Bundeskabinett beschlossene Neuauflage der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden Hohe Aufmerksamkeit und Diskussionen löste zum Jahresende 2021 der Verordnungsentwurf der EU-Kommission aus, Atomkraft und fossiles Gas in die EU-Taxonomie aufzunehmen und somit als nachhaltig einzustufen. Anfang Februar fiel die Entscheidung, Gas- und Atomkraftwerke gelten unter bestimmten Auflagen als klimafreundlich.

Berichterstattung 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 "Zukunftswerkstatt" dient der Bank als zentrale Plattform, um den offenen und kreativen Austausch von Informationen, Wissen und Ideen zu fördern. Die Anwendung neuer, agiler Arbeitsmethoden steht dabei im Vordergrund (siehe hierzu Kriterium 16).

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

Ressourcennutzung Geschäftsstellen 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 (siehe hierzu Kriterium 12). Filialen, in denen die Beratungskompetenz weiterhin nachgefragt wird, werden personell und technisch ausgebaut. 2021 hat die Bank ihre nach der Fusion vorhandenen Doppelpräsenzen in Taunusstein aufgelöst und ihre Standorte in Bleidenstadt

und in Wehen zusammengelegt. Dadurch werden Sachaufwand und Ressourcenverbrauch reduziert. Gleichzeitig bleiben die Wege für Kunden, die persönliche und individuelle Beratung benötigen, weiter kurz.

WVB-Bienen Auf dem begrünten Dach ihres Beratungszentrums in Idstein züchtet die Bank Honigbienen und bietet mehreren Bienenvölkern einen geeigneten Lebensmittelpunkt verbunden mit der Zielsetzung, die Artenvielfalt und das sensible Ökosystem gerade auch in den Städten zu erhalten. Fachgerecht betreut werden die Bienen von einem Mitarbeiter, der neben seinem Bankberuf eine Ausbildung zum Imker absolviert hat. Der produzierte Honig wird direkt vor Ort vermarktet.

Kundengeschäft Mit ihrem Standortnetz ermöglicht die Wiesbadener Volksbank auch ohne große Anfahrtswege und damit verbundenen erhöhten CO₂-Emissionen die persönliche, kompetente und vertrauenswürdige Betreuung vor Ort (siehe hierzu auch Kriterium 2). 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 % der Konten werden inzwischen online geführt. Auch als Folge der 2021 anhaltenden Corona-Pandemie (wie beispielsweise die Lockdown-Phasen, die Corona-Regeln, das Arbeiten im Homeoffice) haben sich die Nutzungszahlen im Online- und Mobile-Banking weiter erhöht. Die Bank hat dementsprechend ihr digitales Leistungsangebot weiterentwickelt und ausgebaut. Mittlerweile sind 90 % der Online-Banking-Nutzer für das elektronische Postfach freigeschaltet und erhalten ihre Unterlagen in elektronischer Form. 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 Leistungsangebots. 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 (siehe Kriterium 3) 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 (siehe hierzu auch die Kriterien 2 und 4). Seit 2021 bietet die Bank in ihrer Vermögensverwaltung neben dem WVB Vermögenskonzept auch eine nachhaltige Variante an (siehe hierzu Kriterium 3). Auch bei der einzeltitelbasierten Vermögensverwaltung werden Kunden-

Portfolien auf Wunsch anhand von Nachhaltigkeitskriterien gescreent und gesteuert. Im Berichtsjahr hat die Bank ihre Kampagne "Banking for Future" fortgesetzt. In Kooperation mit HessenForst konnten Kunden ihre Investition in eine nachhaltige Geldanlage unmittelbar mit aktivem Umweltschutz verbinden. Mit jedem neu abgeschlossenen Sparplan oder auch einer Einmalanlage in einen nachhaltigen Fonds oder bei Abschluss eines WVB Vermögenskonzepts Nachhaltig war die Pflanzung eines Baumes in einem stadtnahen Waldgebiet von Wiesbaden verbunden. Der "grüne Bonus" kam sehr gut an. Deshalb plant die Bank in Zukunft ähnliche Aktionen mit Nachhaltigkeitsbezug.

Bank für Orden und Mission Die Bank für Orden und Mission, seit der Verschmelzung 2021 mit der vr bank Untertaunus eine Zweigniederlassung der Wiesbadener Volksbank (siehe hierzu Kriterium 1), verpflichtet sich, sämtliche Geldanlagen nach strengen ethischen Grundsätzen vorzunehmen. Sie wurde 2003 auf Initiative der Missionszentrale der Franziskaner in Bonn und der vr bank Untertaunus als Zweigniederlassung der Genossenschaftsbank gegründet. Die Kriterien für die Geldanlagen der Bank berücksichtigen soziale, kulturelle und Umweltaspekte mit einem hohen Nachhaltigkeitsgrad. Die Anlagekriterien sind klar definiert und werden einem regelmäßigen Rating basierend auf dem Frankfurt-Hohenheimer Leitfaden unterzogen. Dieser Leitfaden umfasst einen umfangreichen Katalog an Einzelkriterien in den drei Wertdimensionen Naturverträglichkeit, Sozialverträglichkeit, Kulturverträglichkeit.

Quantitative Impact-Analysen ihrer Produkte und Dienstleistungen führt die Wiesbadener Volksbank nicht durch. Hierfür mangelt es derzeit noch an einer hinreichenden Datengrundlage (zum Beispiel 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 (siehe hierzu Kriterium 3). Per 31.12.2021 lag der Anteil der eigenen Wertpapieranlagen bei 13 % 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 (21,3 % der Eigenanlagen in Wertpapiere) dient der Renditeoptimierung bei vertretbarem Risiko. Der Fonds wird durch externe Fondsmanager betreut. Bei 40,8 % des Fondsvolumens werden Nachhaltigkeitsfilter berücksichtigt. 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.

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

Ein regelmäßiges Nachhaltigkeitscreening der Eigenanlagen mithilfe der Datenplattform von ISS-ESG befindet sich in der Einführungsphase (siehe hierzu Kriterium 3).

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 Ressourcen über die Kategorien Energie (Strom und Wärme), Mobilität, Papier, Wasser und Abfall verbraucht (siehe 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 (siehe Kriterium 3). Dazu tragen verschiedene Maßnahmen bei, beispielsweise die im Betrieb befindlichen Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Hauptgeschäftsstelle in Wiesbaden sowie der Beratungszentren Idstein und Wehen, die schrittweise Umrüstung der Beleuchtung auf LED, der Einsatz von 2 Elektroautos als Poolfahrzeuge und 6 Hybridfahrzeugen als Dienstfahrzeuge, die Erhöhung der Anzahl an E-Ladepunkten, die Bezuschussung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs im Rahmen der betrieblichen Zusatzleistungen für die Beschäftigten oder das Angebot von Fahrradparkplätzen für Mitarbeiter. Bankweit ausgeweitet wurde 2021 das Angebot "Jobrad". Seit 2019 war es bereits in der vr bank Untertaunus eingeführt. Mittlerweile nutzen mehr als 80 Mitarbeiter die Möglichkeit mit dem Elektrorad zu ihrem Arbeitsplatz zu fahren. Darüber hinaus verfolgt die Bank verschiedene Projekte, um dem Ziel eines papierlosen Büros zur Ressourcenschonung näher zu kommen. Hierzu zählt die Installation von elektronischen Postfächern im Onlinebanking und im Betrieb. Ebenso wird bereits ein Großteil der Formulare im Kundengeschäft elektronisch unterschrieben und digital verarbeitet und archiviert. Weitere Projekte im Kreditgeschäft und im Postverkehr sind in der Umsetzung.

Konzept Ressourcenverbrauch Bisher steuert die Bank ihren Ressourcenverbrauch (Geschäftsbetrieb) indirekt über die jährliche Investitionsplanung, ihre Kostenbudgetierung sowie über die Berechnungen von Deckungsbeiträgen ihrer Vertriebsstellen. Im Rahmen eines jährlichen Soll-Ist-Abgleichs analysiert sie unter anderem den Aufwand für Strom und Wärme, die wesentlichen Träger ihres Ressourcenverbrauchs. 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 (siehe hierzu Kriterium 3 und 13). Anfang 2022 wurde ein CO₂-Managementsystem für den eigenen Geschäftsbetrieb ausgewählt. Es wird spätestens ab 2023 zum Einsatz kommen. 2021 hat sich die Bank hierzu mit systemgesteuerten Konzepten zur eigenen Klimabilanzierung und -steuerung auseinandergesetzt. 2022 spätestens 2023 will sie auf Basis der ermittelten Daten Ziele festlegen (siehe hierzu Kriterium 3).

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). Die Bank arbeitet aktiv daran, ihren Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Die Risikoeinschätzung wird anlassbezogen sowie im Rahmen der jährlichen Risikoinventur regelmäßig überprüft. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

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: 3.065.897 Blatt*

*: Dabei handelt es sich um die 2021 bezogene Menge. Zahlen über den tatsächlichen Verbrauch liegen nicht vor.

Tonerverbrauch: 158 Stück Tonerkassetten

Fotoleiter: 36 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: 2.050.255 kWh

Wärmeverbrauch*: 2.907.819 kWh

Kraftstoff: Benzin: 23.581 Liter; Diesel: 33.654 Liter

* Repräsentativ wurde der Wärmebrauch der Standorte ermittelt, an denen
rund 84,0 % 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 2021 noch nicht vorlagen. Auf eine exakte Gesamterhebung
und Differenzierung nach nicht erneuerbaren, erneuerbaren Quellen sowie
Kühlenergie und Dampfverbrauch wurde unter Abwägung von Aufwand

(Datenbeschaffung) 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 Energieverbrauchs ausgedrückt in Kilowattstunden liegen nicht vor. Der Vergleich mit dem Vorjahr (vor der Fusion) ist wegen getrennter und unterschiedlicher Verbrauchserfassung nicht möglich. Darüber hinaus haben sich die Belegung und Nutzung der Gebäude nach der Verschmelzung geändert.

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 (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserentnahmen*: 5.762.373 Liter Leitungswasser

* Repräsentativ wurde der Verbrauch der Standorte ermittelt, an denen rund
84,0 % 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
2021 noch nicht vorlagen.

Auf eine exakte Gesamterhebung und Differenzierung nach Quellen und mit
Wasserstress wurde unter Abwägung von Aufwand (Datenbeschaffung) und
zusätzlichem Nutzen verzichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Abfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt.
Sonderabfälle:

- Aktenvernichtung: 28,6 Tonnen
- elektronische Datenträger: 1,1 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 (siehe hierzu Kriterium 12). Wie
zu erwarten, dominieren im Ergebnis die Emissionen, die durch Strom- und
Wärmeverbrauch entstehen (siehe hierzu Leistungsindikator SRS-302-1).
Konkrete Reduktionsziele für die klimarelevanten Emissionen im
Geschäftsbetrieb liegen noch nicht vor (siehe hierzu auch Leistungsindikator
GRI SRS-302-4). Die Implementierung eines CO₂-Steuerungssystems ist 2022
vorgesehen. 2022 spätestens 2023 will sie auf Basis der ermittelten Daten und
mit Hilfe von Wirkungsmessungen geeigneter Maßnahmen Ziele festlegen. 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 Finanzdienstleistungsangebots 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 2021 noch nicht vor. 2020 lag dieser bei 49,0 %.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 1 wurde von der Bank für 2021 nicht berechnet. Die Bank befindet sich noch in der Implementierungsphase eines geeigneten Berechnungs- und Steuerungstools (siehe hierzu Kriterium 3, 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 CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2 wurde von der Bank für 2021 nicht berechnet (siehe 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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3 wurde von der Bank für 2021 nicht berechnet (siehe hierzu GRI SRS-305-1).

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

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

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

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten zu veröffentlichenden klimabezogenen Leistungsindikatoren (KPI).

[Bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

• Anteil taxonomiefähige Aktiva	24 %
• Anteil nicht taxonomiefähige Aktiva	76 %
• Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentral banken und supranationalen Organisationen/Gesamtaktiva	5 %
• Anteil Derivate	0 %
• Anteil Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k. A.
• Anteil kurzfristige Interbankenkredite	3 %
• Anteil zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0 %

1. Leistungsindikatoren (KPI) WVB als Finanzinstitut (Bezugsgröße: Gesamtaktiva)

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Die Wiesbadener Volksbank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, das seit September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert (vorher: Fiducia & GAD AG). Auch zur Unterstützung der Erstellung der quantitativen Indikatoren zur EU-Taxonomie einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greift sie u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

Im Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte wird auf folgende Aspekte hingewiesen:

Beschrieben wird im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie die einzelnen Werte ermittelt worden sind. Die Wiesbadener Volksbank hat sich hierbei sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission*, die die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-VO ((EU) 2020/852 ergänzt und konkretisiert als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 20.12.2021 und 2.02.2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen gehalten.

*) "Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rats durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist" veröffentlicht am 10.12.2021 im EU-Amtsblatt.

- Die Position "Gesamtaktiva" wurde auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.12.2021 ermittelt.

Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte sowie den

Wertänderungen.

- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der Taxonomie-VO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 Taxonomie-VO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Die Bank weist nur Pflichtangaben aus.
- "Nicht taxonomiefähige" Positionen definiert die Bank als Differenz aus den Positionen "Gesamtaktiva" und "davon taxonomiefähig".
- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z. B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Voraussetzung ist hierbei, dass diese Finanzierung mit bekanntem Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Die Bank interpretiert diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. In der Position "davon taxonomiefähig" hat sie aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht der im Rahmen des FINREP gemeldeten Angabe.
- In der Position "Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen" werden entsprechende Risikopositionen gegenüber der Zentralnotenbank ausgewiesen.
- Die Bank hat sich bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach "Handelsbestand" und der "täglich kündbaren Interbankenkredite" entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise "Derivate" von den "Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten". Die Position "davon kurzfristige Interbankenkredite" zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- Da die Bank kein Handelsbuch unterhält, entfällt der Ausweis von zu Handelszwecken gehaltenen finanziellen Vermögenswerten und Derivaten.
- In der Position "davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind", sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können beispielsweise kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sein. Risikopositionen gegenüber Unternehmen, deren Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie bisher nicht ermittelt wurden, weist die Bank nicht aus.

Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien:

Für die Wiesbadener Volksbank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil ihrer Geschäftsstrategie, ihres Produktgestaltungsprozesses und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen (siehe hierzu die Ausführungen zu den Kriterien 1, 2 und 3).

3.) Anhänge

Ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokuments.

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 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 ihrer Beschäftigten.

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 Mitarbeiter über den Entwicklungsstand informiert (siehe hierzu auch Kriterium 16). Wichtiges Ziel ist die nachhaltige Qualitätssicherung bzw. -steigerung der personellen Ressourcen. Die Zielerreichung steuert die Bank über die Planung ihres Personalbestands und -bedarfs, das Recruiting sowie über ihre Personalentwicklung (siehe hierzu Kriterien 3 und 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 gegebenenfalls angepasst werden. Die Bank hat sich auch zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen zu schaffen, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen (siehe 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 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 (siehe hierzu auch Kriterium 2), da die Arbeitnehmerrechte über die Personalstrategie, die verbindlichen Arbeitnehmerschutzgesetze und die geltenden Tarifverträge eingehalten werden. 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 in den angrenzenden Regionen des Untertaunus und vorderen Rheingaus liegen. Über die Mitgliedschaft Deutschlands in der Europäischen Union ist neben der nationalen Gesetzgebung auch EU-Recht auf die Wiesbadener Volksbank anzuwenden. Diese nationalen und europäischen Standards setzen grundlegende Anforderungen an die Arbeitsbedingungen, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit um. Zur operativen Umsetzung und Überwachung hat die Bank ein Beauftragtenwesen eingerichtet (siehe hierzu Kriterien 6 und 20). Die Interessenvertretung der Beschäftigten gemäß Betriebsverfassungsgesetz erfolgt durch den Betriebsrat (siehe hierzu weiter unten den Abschnitt: Mitbestimmung, Mitwirkung und Information). Die Einhaltung der nationalen und europäisch anerkannten gesetzlichen Standards zu Arbeitnehmerrechten ist für die Bank eine dauerhafte Zielvorgabe. Quantitative Zielvorgaben hierzu liegen nicht vor. 2021 wurden keine Verstöße gemeldet oder bekannt. (Siehe unten Angaben zu den Leistungsindikatoren GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen, Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.)

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 (wie z. B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich durch eine Vielzahl an freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif sieht eine Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, die sich in öffentlichen Ehrenämtern engagieren. Für ihr Mitwirken in den Entscheidungsgremien der vertragsschließenden Tarifparteien erfolgt eine

bezahlte Freistellung für zwölf Tage auf regionaler Ebene und für Gremien auf Bundesebene über 17 Tage.

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 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 Betriebsrats sowie vier weitere Arbeitnehmervertreter gehören dem Aufsichtsrat der Bank an. In der Betriebsversammlung berichten der Betriebsrat über seine Tätigkeiten und der Vorstand zur Lage und Entwicklung der Bank. Der Betriebsrat ist bestrebt, potenziellen betrieblichen Problemen der 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.

Changemanagement - ZusammenWachsen Den Verschmelzungsprozess von Wiesbadener Volksbank und vr bank Untertaunus begleitet die Bank seit Beginn im Rahmen ihres Changemanagements durch das Projekt „ZusammenWachsen“. Damit verbunden ist die Zielsetzung, dass die Mitarbeiter das Motiv und den Hintergrund des Zusammenschlusses verstehen und die sich ergebenden Veränderungen positiv annehmen und nutzen. Zentrale Stellschraube hierfür sind für die Bank der anlassbezogene und regelmäßige Informationsfluss verbunden mit einer größtmöglichen Offenheit im Kommunikationsaustausch.

Mit verschiedenen Maßnahmen sind die Mitarbeiter seit Beginn in den Verschmelzungsprozess miteinbezogen:

- Umfrage und Interviews im Rahmen einer Kulturanalyse, Auswertung und Definition von Handlungsfeldern, Präsentation der Ergebnisse
- Anlassbezogene und regelmäßige Information der Mitarbeiter

(Vorstandsinformation, Change-News)

- Aktive Beteiligung der Mitarbeiter. 2021 beispielsweise bei der Entwicklung eines Leit- und Zielbilds für das gemeinsame Unternehmen (Durchführung von Barcamps)

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 20 Vorschläge prämiert.

Coronavirus - Schutzmaßnahmen Infolge der anhaltenden Corona-Pandemie hat der Schutz von Kunden und Mitarbeitern oberste Priorität. Die Bank hat dementsprechend Arbeitsweisen umgestellt, Distanz- und Hygienekonzepte umgesetzt, die regelmäßig und anlassbezogen überprüft werden. Desinfektionsmittel, Masken, Handschuhe und Selbsttests werden bereitgestellt. Ein seit Beginn der Pandemie eingerichteter Corona-Krisenstab der Bank tagt wöchentlich beziehungsweise anlassbezogen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt wurden für Mitarbeiter und Angehörige ein Impfkonzept entwickelt und Impftermine für die Erst- und Zweitimpfungen sowie Booster-Impfungen angeboten. Die betriebliche Impfquote lag zum Jahresende bei 98,0 %. 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 Mitarbeiter zeitnah und ausführlich zur Pandemie-Lage 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 Migranten 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 – JArbSchG, Sozialgesetzbuch – SGB) sowie die individuellen Betriebsvereinbarungen der Bank. Die Vergütung der 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 Aufsichtsrats mit Frauen ist eine Zielgröße von 20 % festgelegt. Für die Besetzung des Vorstands mit Frauen ist eine Zielgröße von 0 % vorgesehen. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Betrachtungszeitraum weder Stellen frei werden, noch zusätzliche Stellen geplant sind. Die festgelegten Zielgrößen werden eingehalten und sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30.06.2026. Die Zielgröße für die Besetzung der ersten Führungsebene mit Frauen liegt bei 18 %, die für die zweite Führungsebene bei 19 %. Die festgelegten Zielgrößen werden eingehalten und sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30.06.2022. Im Laufe des ersten Halbjahrs 2022 werden sie neu festgelegt.

Einklang von Beruf und Familie Chancengleichheit fördert die Bank auch, indem sie ihre 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 die damalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey sowie durch Vertreter der berufundfamilie Service GmbH verliehen. Im Mai 2021 fand die Überprüfung des Status Quo statt. Mit ihrer Audit-Teilnahme ist die Zielsetzung verbunden, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erfolgreich weiterzuentwickeln. 2021 arbeiteten 271 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 (siehe 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 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. 2021 haben 41 Angestellte ihr 20., 25. oder 40. Dienstjubiläum gefeiert. Mit zu den Gründen für die langjährige Verbundenheit zählen die hohe Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und seinen Zielen, das umfangreiche Angebot an Weiterbildungen, vielseitige berufliche Einsatzmöglichkeiten sowie zahlreiche betriebliche 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 ihrer Personalentwicklung zählen in erster Linie die Nachwuchssicherung und der Erhalt sowie die Weiterentwicklung ihres betrieblichen Know-how. 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 Mitarbeiter auch zielgerichtet an neue Aufgaben heran:

- Veränderungs- und Entwicklungsbedarf digitale Kompetenzen

Zu einer der Schlüsselqualifikationen zählt dabei zunehmend ihre digitale Kompetenz. Deshalb ist es für die Bank ein wichtiges Ziel, diese zu erhöhen. Die Bank sieht das als eine „Daueraufgabe“ an, für deren Zielerreichung sie keinen Zeitbezug festgelegt hat.

- Veränderungs- und Entwicklungsbedarf nach der Verschmelzung

Die Verschmelzung der Wiesbadener Volksbank mit der vr bank Untertaunus war 2021 mit verschiedenen Veränderungsprozessen in der Bank verbunden, beispielsweise im Vertrieb mit Funktionsanpassungen. Weitere Veränderungen im Aufgabenbereich der Vertriebsmitarbeiter sind mit Blick auf die geplante zukünftige Ausrichtung des Vertriebs geplant. Die Bank ermittelt den hierfür notwendigen Qualifizierungsbedarf und bietet den betroffenen Mitarbeitern im Rahmen ihres Changemanagements geeignete Schulungen sowie Trainingsangebote an, damit sie die sich ergebenden Veränderungen positiv annehmen und nutzen können.

- Veränderungs- und Qualifizierungsbedarf Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Schulungs- und Weiterbildungskonzept der Bank berücksichtigt. 2021 nahmen 111 Wertpapier-Anlageberater an Schulungen zur nachhaltigen Geld- und Vermögensanlage teil und haben ihre Fachkompetenz entsprechend ausgebaut. Drei Mitarbeiter haben die Qualifikation „Fachberater/in für Nachhaltiges Investment“. In allen Handlungsfeldern nachhaltiger Unternehmensführung stehen in den nächsten Jahren umfangreiche Veränderungsprozesse und Qualifizierungsmaßnahmen gerade auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums an. Die Bank will dementsprechend ihr Schulungs- und Qualifizierungsangebot weiter ausbauen (siehe hierzu Kriterium 3).

Zukunftswerkstatt Ihre 2020 eingerichtete Zukunftswerkstatt soll mit dazu beitragen, die innovative und flexible Unternehmenskultur in der Bank zu fördern. Die Mitarbeiter erhalten hier die Möglichkeit, sich außerhalb ihres täglichen Arbeitsumfelds mit Trend-Themen aus dem Bankenumfeld und darüber hinaus auseinanderzusetzen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit etc.). Ihr neu erlerntes Fach- und Methodenwissen können sie anschließend in ihrer Praxis im Unternehmen anwenden. Im Jahr 2021 fanden zahlreiche virtuelle und hybride Formate zum Ausbau der digitalen Kompetenzen statt. Ebenso bot die Zukunftswerkstatt den passenden Raum für projektbezogenes Arbeiten unter Anwendung agiler Methoden.

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. Pandemiebedingt fanden Trainings und Seminare 2021 erneut überwiegend in digitalen Formaten statt. 2021 hat die Bank im Rahmen ihres internen Schulungs- und Weiterbildungsangebots 226 Veranstaltungen angeboten. Durchschnittlich kamen auf jeden Mitarbeiter 5 Teilnahmen.

Mitarbeitergespräche Mindestens einmal jährlich findet ein individuelles Mitarbeitergespräch statt, indem die Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft über Stärken/Verbesserungen in der aktuellen Stellenposition, die Eignung für künftige Aufgaben sowie konkrete Zielvereinbarungen sprechen und diese dokumentieren. Ein möglicher Entwicklungsbedarf wird anschließend von der Personalabteilung im Rahmen ihrer Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt. Teil des Mitarbeitergesprächs ist auch ein Soll/Ist-Vergleich sowie eine Ursachenanalyse.

Bildungskonzept Das Bildungskonzept umfasst Planung, Zielsetzung, Umsetzung und Kontrolle von Personalentwicklungsmaßnahmen (Weiterbildung, Coaching etc.). Beteiligt daran werden sowohl 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. 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 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 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.

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 (siehe 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 2021 lagen neun meldepflichtige Arbeits-/Betriebsunfälle in der Wiesbadener Volksbank vor. Arbeitsausfälle aufgrund von Berufskrankheiten waren nicht zu melden. Die Fehlzeitenquote aufgrund von Erkrankungen lag im vergangenen Jahr bei 5,0 % (Vj.5,4 %).

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 Betriebsrats 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 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.

Pandemiebedingt fanden die meisten geplanten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in virtuellen oder hybriden Formaten statt und nicht – wie vor der Pandemie durchgeführt – als Präsenzveranstaltungen. Eine Datenerhebung der benötigten Online-Zeiten (Stundenzahl) wurde nicht durchgeführt, da die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nicht gegeben ist. Die 2020 für 2021 angekündigte Implementierung eines geeigneten Weiterbildungsmoduls in das Personalinformationssystem hat sich verzögert und ist für 2022 geplant. Damit wird die Erfassung und Vergleichbarkeit von Präsenz- und Webinarveranstaltungen möglich sein.

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).

Aufsichtsrat per 31.12.2021

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
bis 30	0	0	0
30 bis 50	2	1	3
größer 50	9	3	12
Gesamtergebnis	11	4	15

Mitarbeiterbestand* per 31.12.2021

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
bis 30	57	66	123
30 bis 50	106	193	299
größer 50	138	186	324
Gesamtergebnis	301	445	746

*: 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 (siehe 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 aufgrund ihrer regionalen Geschäftsausrichtung 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.

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 (siehe hierzu Allgemeine Informationen und Kriterium 4) nicht wesentlich.

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

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

Auf eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte in den 23 personenbesetzten 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 (siehe hierzu auch die
Ausführungen zu Kriterium 4).

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Ist für die Wiesbadener Volksbank aufgrund der engen Zusammenarbeit mit
ihren Partnern in der genossenschaftlichen FinanzGruppe und aufgrund ihrer
regionalen Ausrichtung nicht wesentlich (siehe hierzu Kriterium 4).

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 Kulturangebots, 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. Die Aufwendungen für Veranstaltungen, Spenden und Sponsoring sind Steuerungsgrößen im jährlichen Budgetierungsprozess der Bank (Budgetfestlegung, Soll/Ist-Vergleich). 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 (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.

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 sowie bei der Bürgerstiftung Taunusstein.

Crowdfunding Über die Crowdfunding-Plattform "Viele schaffen mehr"

bietet die Bank Vereinen und gemeinnützigen Organisationen aus der Region die Möglichkeit, sich einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren und Spenden zu sammeln. Seit Einführung wurden 25 Projekte mit 99.752 EUR erfolgreich finanziert. Daran haben sich 890 Unterstützer beteiligt. Der Co-Funding-Anteil der Bank lag bei 11.220 EUR. Die Betroffenen der Flutkatastrophe im benachbarten Rheinland-Pfalz unterstützte die Bank 2021 über diese Plattform mit einem Spendenbeitrag aus eigenen Mitteln in Höhe von 50.000 EUR.

Bildungs-Engagement 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 Bildungs-sponsorings 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 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 Auch 2021 verlief das bürgerschaftliche Handeln der Bank Corona geschuldet anders – aber nicht minder engagiert – als in den Jahren davor. Viele der großen jährlich stattfindenden und gesponserten Sport- und Kulturevents mussten erneut abgesagt werden. Zahlreiche Vereine und Kultureinrichtungen waren auf finanzielle Unterstützung von außen angewiesen. Aufgrund ihrer guten wirtschaftlichen Lage war es der Bank weiterhin möglich, 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.

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.

Rohrertrag (Zins- + Provisionsüberschuss): 148,7 Mio. EUR
Personalkosten: 56,5 Mio. EUR
Sachaufwand: 27,3 Mio. EUR
Jahresergebnis vor Steuern: 49,5 Mio. EUR
Steuern vom Einkommen und Ertrag: 19,2 Mio. EUR
geplante Ausschüttung an Dividendenzahlung i.H.v. 3 %*: 1,1 Mio. EUR
geplante Zuführung zu den Rücklagen*: 14,0 Mio. EUR

*: Über die Gewinnverwendung entscheidet die Vertreterversammlung.

Spendenaufteilung: Kultur (11 %), Umwelt/Soziales (55 %), Bildung (14 %), Sport (20 %)

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Als Kreditinstitut unterliegt die Wiesbadener Volksbank einer Vielzahl von hohen regulatorischen und gesetzgeberischen Anforderungen. Die für sie relevanten Gesetze sind u. a. KWG, WpHG, GwG sowie weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Im Zusammenwirken mit ihrem Spitzenverband, dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), beteiligt sich die Wiesbadener Volksbank im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses an politischen Diskussionen zu für sie relevanten Themen. Insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen nimmt der BVR die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken gegenüber der Politik und den zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Auf Landesebene ist die Wiesbadener Volksbank über ihren Regionalverband, den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V., vertreten. Dieser beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch seiner Mitglieder mit der Politik. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder der Bank über ihre Mitgliedschaft in verschiedenen Gremien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken an der Meinungsbildung innerhalb der Gruppe beteiligt. Die Wiesbadener Volksbank ist Mitglied der Industrie und IHK Wiesbaden. Ein eigenes Konzept (Ziele mit Zeitbezug, Steuerung, Berichtswesen) zur Interessenvertretung im politischen Kontext hat die Wiesbadener Volksbank nicht, da sie sich über ihre Interessenvertretungen bestmöglich repräsentiert sieht. Parteispenden werden nicht getätigt (siehe 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, werden nicht gesehen. Der BVR hat sich zu dem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe bekannt. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der Bank wird dauerhaft

durch die Organisationseinheiten Revision und ihr Beauftragtenwesen geprüft und gewährleistet (siehe hierzu auch Kriterien 1 Kriterien 3, 6, 7 und 20).

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 (Identifikation, Steuerung, Überwachung, Reporting) gehören zu den Grundprinzipien und strategischen Zielsetzungen (siehe hierzu die Kriterien 1 und 3) der Wiesbadener Volksbank.

Compliance-Konzept Zur operativen Umsetzung und Überwachung ihres Konzepts zu Compliance verfügt die Bank über ein Beauftragtenwesen, zu dem u. a. die Themenfelder Geldwäsche- und Betrugs-Prävention, Wertpapier-Compliance oder Compliance-Funktion nach den MaRisk sowie Informationssicherheit, Datenschutz, Outsourcing und Arbeitsschutz gehören. Die Beauftragten wirken darauf hin, dass die Gesetze und Richtlinien

hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, sonstiger strafbarer Handlungen oder Daten- bzw. Arbeitsschutz beachtet und eingehalten werden (siehe 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 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 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 als 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 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. Es wurden 2021 keine strafbaren Handlungen oder Korruptionsfälle festgestellt (siehe hierzu Leistungsindikatoren zu Kriterium 20). Damit wurden die mit dem beschriebenen Konzept zu Compliance verfolgte Zielsetzungen:

- Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln sowie
- verantwortungsvoller Umgang mit Risiken aller Art erreicht.

Weitere quantitative Zielgrößen hierzu hat die Bank nicht festgelegt.

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 23 Geschäftsstandorte sind in das Konzept zu Compliance 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.

Kennziffern

	Anteil an Gesamtaktiva [%]
Gesamtaktiva	100%
davon taxonomiefähig	24%
davon nicht taxonomiefähig	76%
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	5%
Derivate	0%
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k.A.
kurzfristige Interbankenkredite	3%
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0%

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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.