



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

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

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan  
Wirtschaft und Menschenrechte

---

## VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Bruno Vey

Bahnhofstraße 16  
63654 Büdingen  
Deutschland

06051 703-1540  
b.vey@vrbank-mkb.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

Zusätzliche Berichtsinhalte:



**Wirtschaft &  
Menschenrechte**

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und  
Menschenrechte in Kriterium 17 -  
Menschenrechte

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ein durch mehr als 58.000 Mitglieder getragenes Kreditinstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Wir sind regional verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und politisch unabhängig.

Mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von über 3 Mrd. Euro zählen wir zu den 100 größten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Mit unseren 51 Geschäftsstellen sind wir primär in der Region Main-Kinzig und Oberhessen vertreten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen, wie unsere Mitglieder und Kunden, überwiegend aus der Region.

Das Geschäftsgebiet der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG liegt in bzw. nahe einer der wirtschaftlich stärksten Regionen im Bundesgebiet, dem Rhein-Main-Gebiet. Es zeichnet sich aus durch eine ausgezeichnete Infrastruktur (A 45, A 66, Nähe Airport Rhein/Main) und landschaftlich reizvolle Lage (Lebensqualität). In weiten Teilen unseres Geschäftsgebietes besteht eine hohe Bevölkerungsdichte, eine positiv bzw. stabil prognostizierte Bevölkerungsentwicklung, eine überdurchschnittliche Kaufkraft sowie eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote.

Unser Markenkern ist die persönliche und emotionale Nähe zu unseren Mitgliedern und Kunden. Als genossenschaftliche Universalbank mit einem kundenzentrierten Omnikanalansatz decken wir das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Durch unsere Genossenschaftliche Beratung schaffen wir eine von Vertrauen und Wertschätzung geprägte lebenslange Kundenbeziehung. Die Marken der Genossenschaftlichen FinanzGruppe geben dabei Orientierung in einer immer komplexer werdenden Finanzwelt.

Die Angaben dieser Erklärung beziehen sich - soweit möglich - auf das Geschäftsjahr 2019. Soweit Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung der Erklärung noch nicht vorlagen, wurde sich ggf. auf Vorjahre bezogen.

Gender-Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem



---

Dokument in der Regel die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

---

# 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 genossenschaftliche Idee steht für Werte wie Solidarität, Verantwortung, Nähe, Partnerschaftlichkeit und Hilfe zur Selbsthilfe. Werte, die Genossenschaftsbanken von ihren Wettbewerbern abgrenzen. Die genossenschaftliche Rechts- und Organisationsform hat sich explizit der Förderung ihrer Mitglieder verschrieben.

Unser Geschäftsmodell ist auf den Zweck ausgerichtet, die Wirtschaft unserer Mitglieder durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb zu fördern. Idee und Praxis der Genossenschaft wurden 2016 in die UNESCO-Liste des Immateriellen Kulturerbes aufgenommen.

Als Main-Kinzig- und Oberhessen-Bank sind wir seit mehr als 150 Jahren für unsere Mitglieder und Kunden ein verlässlicher und unabhängiger Partner in der heimatlichen Region. Wir sind in der Region fest verwurzelt, den Menschen stark verbunden und leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft und des Gemeinwesens. Die Dynamik unserer Geschäftsentwicklung sowie die Resonanz unserer Mitglieder und Kunden spiegelt wider, dass die Nachhaltigkeit und Anpassungsfähigkeit unseres Geschäftsmodells beste Voraussetzungen für Krisenfestigkeit und Zukunftsfähigkeit sind.

Über unsere Kreditvergabepolitik und unsere Anlageprodukte nehmen wir Einfluss auf eine sozialverträgliche und ökonomisch stabile Entwicklung in unserer Region. Wir fördern Region und Gemeinwesen durch Steuerzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Bereitstellung von wohnortnahen Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie materielle Zuwendungen zur Förderung von Kultur, Breitensport und sozialen Institutionen.

Um sich mit nachhaltiger Entwicklung systematischer und zielgerichteter zu

beschäftigen, haben wir ein Nachhaltigkeitskonzept entwickelt, das für alle Einzelmaßnahmen einen ordnenden Rahmen setzt. In diesem Konzept wurden als wesentliche Bestandteile zukunftsfähige ethische, ökonomische, soziale und ökologische Rahmenbedingungen festgelegt. Dabei haben wir uns an den ESG-Kriterien Environment (Umwelt), Social (Soziale Aspekte) und Governance (Unternehmensführung) orientiert. Dabei haben wir uns für den GRI-Standard bei den zu messenden Leistungsindikatoren entschieden.

Als zentrale Handlungsfelder in unserem Nachhaltigkeitskonzept, welches in die übergreifende Unternehmensstrategie eingebunden ist, wurden definiert:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Nachhaltigkeit im Kerngeschäft
- Verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber
- Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb
- Gesellschaftliches Engagement
- Achtung der Menschenrechte
- Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Aus dem Nachhaltigkeitskonzept werden regelmäßig konkrete Maßnahmen zur Umsetzung abgeleitet.

## 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.

Nachhaltigkeitsaspekte werden in den nächsten Jahren in der Gesellschaft, aber auch im Aufsichtsrecht erheblich an Bedeutung gewinnen. Wir sehen Nachhaltigkeit nicht nur als aktuellen Trend, sondern als ein dauerhaftes Zukunftsthema.

Unsere genossenschaftliche Unternehmensphilosophie ist von jeher auf ethische, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet. Die Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern und Kunden, die zunehmende Bedeutung des Klimaschutzes in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sowie unser Anspruch, ein dauerhaft attraktiver Arbeitgeber zu sein, sind für uns wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Mitglieder und Kunden, denen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Mehrwerte in ihrem finanziellen Umfeld schaffen wollen. Im Einklang mit den Erwartungen unserer

Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 9 und Leistungsindikator GRI SRS-102-44) und den eigenen Unternehmensinteressen engagiert sich die Bank in allen Handlungsfeldern durch eine verantwortliche Unternehmensführung.

In der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sehen wir insbesondere Chancen darin, unter verbesserten umwelt- und sozialverträglichen Gesichtspunkten unsere Wirtschaftlichkeit dauerhaft sicherzustellen und damit unserem Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern gerecht zu werden. Daneben erwarten wir mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensphilosophie positive Auswirkungen auf unser Unternehmensimage sowie eine verstärkte Kunden- und Mitarbeiterbindung. Damit wollen wir einen maßgeblichen Nutzen für unser Unternehmen schaffen und im Sinne eines Differenzierungsmerkmals bzw. Wettbewerbsvorteils zusätzliche Kundenpotenziale erschließen. Zudem soll über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten eine erhöhte Sensibilität für unkalkulierbare bzw. schwer kalkulierbare Risiken geschaffen werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzeptes werden wir auch die sozialen und ökologischen Chancen und Risiken, die sich aus diesen Aktivitäten für unser Unternehmen ergeben, analysieren und daraus Schlussfolgerungen ziehen.

Nachhaltigkeitsrisiken können Reputationsrisiken bergen. Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur stellen wir eine regelmäßige Auseinandersetzung mit diesen Risiken sicher. Wir orientieren uns hierbei an den Ausführungen des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken vom 20.09.2019. Auf Basis dieser Dokumentation werden wir im Jahr 2020 eine entsprechende Risikoanalyse durchführen. Die wesentlichen Erkenntnisse daraus sollen im Nachhaltigkeitskonzept berücksichtigt werden.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unsere Geschäftspolitik ist auf die langfristige Existenzsicherung und Zukunftsfähigkeit unserer Bank ausgerichtet und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zu einer positiven Entwicklung unserer Region.

Im Kundengeschäft schaffen wir einen dauerhaften Zugang zu Finanzdienstleistungen für unsere Mitglieder und Kunden in allen Altersgruppen und Unternehmensphasen. Die qualitätsstiftende Genossenschaftliche Beratung soll zu einer dauerhaft verlässlichen Kundenbeziehung führen und die persönliche und emotionale Nähe zu Mitgliedern und Kunden sichern.

Damit erfüllen wir wesentliche Nachhaltigkeitskriterien für unser Kerngeschäft: Erlebte Kompetenz in der Beratung, Transparenz, Partnerschaft und Verlässlichkeit in einer auf Dauer ausgelegten Geschäftsbeziehung.

In unseren Entscheidungen werden wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Das Nachhaltigkeitsmanagement unserer Bank einschließlich der Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der definierten Ziele, befindet sich noch im Aufbauprozess. Im Fokus stand bisher die qualitative Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten.

Im Zuge der Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes haben wir uns ergänzend quantifizierte, nach Priorität geordnete Ziele gesetzt, die in den folgenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt bzw. optimiert werden sollen:

#### Organisation:

- Verankerung auf Vorstandsebene (Geschäftsverteilungsplan)
- Verankerung als wesentliches Element in der Unternehmensstrategie
- Benennung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten
- Aufbau eines wirksamen Nachhaltigkeitsmanagements

#### Themenfelder:

- Verringerung des Energie- und Ressourcenverbrauchs
- Ableitung von konkreten Maßnahmen zur Ressourcenschonung und -einsparung (z.B. CO<sup>2</sup>, Energie, Papier, Plastik)
- Förderung der Mitarbeiterqualifizierung und Personalentwicklung
- Förderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Förderung der Vereinbarkeit von „Beruf und Privatleben“
- Förderung regionaler Projekte (sozial, ökologisch, kulturell, sportlich)
- Verstärkte Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement
- Erstellung einer Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinie
- Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien für die Eigenanlage
- Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien für die Vermögensanlage der Kunden
- Einführung einer Umweltleitlinie
- Ausbau zeitgemäßer umweltfreundlicher Mobilitätskonzepte

In Teilaspekten entsprechen unsere Zielsetzungen denen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dazu gehören bspw. die Reduzierung verbrauchter Ressourcen sowie die Gender Equality. Jedoch betrachten wir die Ziele der UN nur als übergeordnet, um konkret auf unser Geschäftsmodell angepasste Ziele zu formulieren und nachhaltig umzusetzen.

Auf Grundlage der definierten Ziele werden regelmäßig konkrete Maßnahmen zur Umsetzung abgeleitet.

## 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.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, unser Kerngeschäft sowohl sozial und ökologisch verantwortlich als auch wirtschaftlich erfolgreich zu betreiben. Produkte und Dienstleistungen sollen zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen, die die Lebensgrundlage künftiger Generationen sicherstellt.

Unsere Wertschöpfungskette setzt sich im Wesentlichen zusammen aus Kundenmanagement, Marketing & Vertrieb, Produktentwicklung, Transaktionsabwicklung, Produktion und Risikomanagement. Dabei setzen wir auf eine enge Verzahnung in der genossenschaftlichen FinanzGruppe mit ihren hohen Nachhaltigkeitsstandards.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in unserem Unternehmen als gering ein. Im Bankbetrieb haben wir zudem mit bedeutenden Geschäftspartnern (z.B. Reinigungs- und Werttransportunternehmen) derartige Aspekte vertraglich fixiert (z.B. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Mindestlohn).

Dabei ist uns als genossenschaftliches Kreditinstitut durchaus bewusst, dass unsere Verantwortung in Nachhaltigkeitsaspekten über die eigentliche, klassische Wertschöpfungskette hinausgeht. Dazu gehören sowohl unsere Eigenanlagen als auch die Vergabe von Krediten. Im ersten Fall orientieren wir uns in den meisten Fällen an den Nachhaltigkeitskriterien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Unsere Kreditvergabe richtet sich besonders an regionale Unternehmen und Privatkunden. Aufgrund dieses engen Verhältnisses zu unseren Kunden schätzen wir das Risiko entstehender sozialer und ökologischer Probleme als gering ein.

Gemeinsame IT-Plattformen mit den Partnerunternehmen bieten effiziente, ressourcenschonende Prozesse und IT-Lösungen.

Im Bankgeschäft erbringt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG als Finanzdienstleister den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen. Unser Kerngeschäft liegt in der Anlageberatung und in der Kreditvergabe. Unser Beratungs- und Produktangebot ist konsequent an den Wünschen und Zielen der Mitglieder und Kunden ausgerichtet. Zur Einführung neuer Produkte und Lösungen ist ein qualitätssichernder Prozess installiert.

Bei der Vermögensanlage unserer Kunden werden wir verstärkt deren Präferenzen in Bezug auf nachhaltige Geldanlagen berücksichtigen. Unsere gesamten Eigenanlagen werden im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Dort werden in den Entscheidungsprozess in zunehmendem Maße Nachhaltigkeitskriterien einfließen. Im Bereich der Kreditvergabe soll zunächst die weitere aufsichtsrechtliche Entwicklung verfolgt werden.

Als Allfinanzanbieter arbeiten wir eng mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsgrundsätzen. Beispielsweise ist die Union Investment - gemessen am verwalteten Vermögen - Marktführer bei nachhaltig anlegenden Investmentfonds in Deutschland (Stand 30.09.2019).

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die übergeordnete Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung trägt der Gesamtvorstand. Im Geschäftsverteilungsplan liegt die Ressortzuständigkeit bei dem für die Gesamtbanksteuerung zuständigen Vorstandsmitglied. Der Aufsichtsrat berät und kontrolliert den Vorstand im Rahmen der Unternehmensführung.

Das Management von Nachhaltigkeitsaspekten ist eine Querschnittsaufgabe. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sowie insbesondere die nachfolgenden Funktionen/Bereiche

- Energiebeauftragter
- Risikocontrolling-Funktion MaRisk
- Interne Revision
- Compliance-Funktion MaRisk
- Beauftragte für
  - Compliance/WpHG
  - Geldwäsche/Betrugsprävention
  - Informationssicherheit
  - Datenschutz
  - Arbeitssicherheit
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugendvertretung
- Gesundheitsmanagement
- Unternehmensentwicklung
  - Personalentwicklung
  - Organisationsentwicklung

unterstützen die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

Zur Koordination der Aufgaben ist ein Nachhaltigkeitsbeauftragter bestellt.

Wir veröffentlichen einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, der den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) entspricht.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltige Prozesse und Regeln sind fester Bestandteil der Organisationsstruktur unserer Genossenschaftsbank. Sie werden regelmäßig intern überprüft, weiterentwickelt und verbessert. Dabei werden sowohl gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben als auch interne Normen berücksichtigt. Die Anpassungen werden nachvollziehbar dokumentiert und unterliegen einem Prüf- und Freigabeverfahren. Die Umsetzung innerhalb der Organisation erfolgt verbindlich an alle Mitarbeiter.

Die Unternehmenskultur ist offen, transparent, wertorientiert und rechtskonform. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Unsere Mitarbeiter tragen Verantwortung für ihr Handeln und begegnen den Kunden gegenüber stets fair, offen und aufrichtig.

Wir praktizieren ein offenes Beschwerdemanagement. Interne und externe Reklamationen können sowohl elektronisch, schriftlich oder mündlich an das zentrale Beschwerdemanagement gerichtet werden. Dort wird gewährleistet, dass jeder Reklamation nachgegangen wird.

Beschwerden werden dokumentiert und sich daraus ergebende Handlungserfordernisse zeitnah umgesetzt. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitergesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir interne Anweisungen implementiert. Dies betrifft u.a. die Bereiche Informationssicherheit, Datenschutz und Vertraulichkeit, Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie Terrorismusfinanzierung. Die Einhaltung dieser Regelungen wird fortlaufend überprüft. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von Mitarbeitergeschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien sowie zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ferner werden zur Verhinderung von Waffen- und Rüstungsgeschäften regelmäßig IT-gestützte Monitoringmaßnahmen durchgeführt. Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren. Das Vergütungssystem der

Bank erfüllt die geltenden regulatorischen Anforderungen.

Zur Umsetzung einer nachhaltigen Strategie im Unternehmen und regelkonformen Verhaltens der Mitarbeiter erfolgt ein regelmäßiger Austausch sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der regelmäßigen Strategiesitzungen.

## 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 strategischen Unternehmensziele der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG sind in der Geschäfts- und Risikostrategie (Unternehmensleitbild, mittelfristige Unternehmensstrategie, Teilstrategien) verankert.

Die Überprüfung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfolgt über die Geno Balanced Score Card (BSC). Über die BSC werden unterschiedliche Perspektiven (Finanzen, Mitglieder/Kunden, Mitglieder, Prozesse, Mitarbeiter) in einem Kennziffersystem ausgewogen berücksichtigt und gewichtet. Damit wird eine einseitige strategische Ausrichtung vermieden. Dies unterstützt gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.

Ziel der BSC ist es, die aus der Strategie abgeleiteten Ziele und Maßnahmen in einem Kennziffersystem transparent und damit greifbar zu machen. Die BSC gibt dabei allen Führungskräften und Mitarbeitern Orientierung im Alltag bei der operationalen Umsetzung und Entscheidungsfindung.

Die Geno Balanced Score Card bildet das Bindeglied zwischen Geschäfts- und Risikostrategie und der operativen Steuerung der Bank.

Wesentliche Leistungsindikatoren bestehen in der dauerhaft stabilen Ertragskraft auf Basis der Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells, der Erhöhung der Qualität und Kundennähe, der Verbesserung der Prozessqualität und -effizienz sowie der Steigerung der Mitarbeiteridentifikation und -qualität.

In unserem erarbeiteten Nachhaltigkeitskonzept haben wir Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen definiert, die regelmäßig – mindestens jährlich – überprüft und angepasst werden.

---

## 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.

Unsere werteorientierte Unternehmensführung ist von nachfolgenden Grundsätzen geprägt: Regionalität, Vertrauen, Offenheit, Wertschätzung, Verantwortung, Loyalität, Glaubwürdigkeit und Qualität.

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird im Steuerungs- und Führungsprozess regelmäßig überwacht, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

Mit Hilfe geeigneter Controlling-Instrumente (wie beispielsweise der Geno Balanced Score Card), Risiko-, Vertriebs-, Qualitäts- und Personalreports werden Fehlentwicklungen identifiziert, analysiert und erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

## 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.

Die Entlohnung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken. Wir beachten die einschlägigen Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung und haben in diesem Kontext Grundsätze zu den Vergütungssystemen verabschiedet. Die Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen konform und konterkarieren diese nicht.

Die Angemessenheit des Vergütungssystems wird hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele der Bank jährlich durch den Vorstand überprüft. Dabei werden die Berichte der Internen Revision und der

gesetzlichen Prüfung einbezogen. Bei einer Änderung des Vergütungssystems wird die Compliance-Funktion MaRisk bzw. der/die Compliance-Beauftragte WpHG rechtzeitig mit einbezogen. Die Risikocontrolling-Funktion MaRisk führt jährlich eine Prüfung auf Strategiekonformität der Vergütungssysteme durch.

Der Aufsichtsrat überprüft im jährlichen Turnus die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands und wird jährlich durch den Vorstand über die Vergütungssysteme, die Vergütungsstruktur und deren Strategiekonformität informiert.

Zur Beurteilung der Angemessenheit nimmt die VR Bank am Benchmarkvergleich der Genossenschaftlichen FinanzGruppe teil. Als Benchmark wurde der Median gewählt.

Variable Vergütungen sind individuell, angemessen und mit einem kundenorientierten Vergütungsvorbehalt vereinbart. Alle sonstigen Vergütungsbestandteile und Incentives sind mit dem Betriebsrat über Betriebsvereinbarungen geregelt.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele sind im derzeitigen Vergütungssystem nicht verankert und auch derzeit nicht in Planung.

## 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.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder

bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG in Verbindung mit § 6 Institutsvergütungsverordnung und beträgt grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung. Im Jahr 2019 lagen die variablen Vergütungen in allen Fällen weit unterhalb dieser Obergrenze.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ausschließlich in Deutschland tätig.

## 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 Identifizierung unserer wichtigsten Anspruchsgruppen folgt keiner besonderen Methodik. Diese ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verankerung in der Region: es sind unsere Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter. Den offenen und konstruktiven Dialog verstehen wir als wichtigen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Aufgrund unserer genossenschaftlichen Unternehmensform, 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 große Nähe zu den Anspruchsgruppen, die den kontinuierlichen Meinungsaustausch gewährleistet und fördert.

Wir stehen in einem permanenten und intensiven Austausch, der uns in die Lage versetzt, unsere Regeln und Prozesse permanent zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Die genossenschaftliche Meinungsbildung mit dem gesamten Aufsichtsrat, den Ausschüssen des Aufsichtsrats, den Vertretern im Rahmen der jährlichen Vertreterversammlung bietet umfangreiche demokratische Teilhabemöglichkeiten. Ergänzend wird über jährliche regionale Mitgliederversammlungen der Dialog zwischen Unternehmen und Mitgliedern sichergestellt. Darüber hinaus wird im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert.

Kundenbefragungen und After-Sales-Anrufe binden unsere Kunden in den regelmäßigen Verbesserungsprozess ein. Ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement sowie ein Ideenmanagement sind eingerichtet.

Für unsere Mitarbeiter sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert.

## 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.

In der Genossenschaftlichen Beratung mit ihrem offenen Dialog werden die Kundenbedürfnisse, Wünsche und Ziele transparent und fließen damit in die Anforderungen an die permanente Anpassung unseres Geschäftsmodells ein.

Unser KundenServiceCenter führt zeitnahe, permanente Aftersales-Befragungen

sowie jährliche online-Kundenbefragungen zur Kundenzufriedenheit durch.

Das zentrale Beschwerdemanagement organisiert die Transparenz der "Beschwerdelandschaft" und liefert damit Ansatzpunkte für einen ständigen Verbesserungsprozess.

Unser Angebot zur Interaktion über soziale Medien sowie ein digitaler Beschwerdekanaal ergänzen die Möglichkeiten unsere Stakeholder im Dialog mit dem Unternehmen.

Es finden Kunden- und Mitarbeiterbefragungen statt. Darüber hinaus existiert ein innerbetriebliches Ideenmanagement.

Mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und Kunden sowie den Mitarbeitern diskutieren wir regelmäßig sehr intensiv über Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends für unser Haus, insbesondere von Demografie und Digitalisierung. Insoweit liegt ein wesentliches Anliegen dieser Anspruchsgruppen in der Einbindung in wesentliche Entscheidungen des Vorstands über die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung unserer Bank.

Aus Vertraulichkeitsgründen verzichten wir auf die Darstellung konkreter Themen und Anliegen unserer Stakeholder.

Auf den Einsatz einer individuellen Stakeholder-Analyse wurde nach Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

## 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.

Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung beschäftigen wir uns mit der Verbesserung von Strukturen durch neue Technologien wie z.B. der Automatisierung von Abläufen oder der effizienten Analyse bzw. Nutzung von Daten. Dabei wird ein schonender Umgang mit Ressourcen in Abhängigkeit von den aufsichtsrechtlichen Vorgaben angestrebt.

Wir handeln stets verantwortungsbewusst und haben das Produkt-, Prozess- und Innovationsmanagement organisatorisch in unterschiedlichen Bereichen

unseres Hauses verankert.

Im Arbeitskreis Hausmeinung werden Produkte regelmäßig besprochen und auf Marktgerechtigkeit und Nachhaltigkeitsaspekte überprüft. Unsere Partnerunternehmen bieten Anlagen, die einen impliziten nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Die Prozesse für die Genossenschaftliche Beratung als Grundlage für den Absatz von Produktlösungen werden permanent auf Kundenorientierung, Qualität, Effizienz und Ressourcenschonung überprüft und optimiert.

Im Rahmen effizienter und ressourcenschonender Prozesse versorgen wir Kunden darüber hinaus auch über verschiedene Zugangswege direkt mit Produktlösungen.

Weiterentwicklungen von Prozessen und Leistungen in unseren unterschiedlichen Zugangswegen, wie z.B. unserem telefonischen KundenDialogCenter, der Videoberatung oder dem Online-Banking helfen, Fahrtzeiten und -wege und damit Zeit und Energie zu sparen.

Zeitgemäße IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als Mittel, um nachhaltig effizient und erfolgreich zu sein.

Innovationen betrachten wir immer aus der Kundenperspektive und setzen diejenigen um, die allen Beteiligten Mehrwerte versprechen. Zur permanenten Verbesserung unserer Produkte und Leistungen finden regelmäßig After-Sales-Anrufe statt (z.B. im Anschluss an eine Genossenschaftlichen Beratung oder eine Immobilienfinanzierung).

Wir schätzen den Aufwand, die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu ermitteln, als unverhältnismäßig hoch ein. Daher liegen uns keine konkreten Daten dazu vor.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

In unseren Anlagerestriktionen haben wir Spekulationen auf Tiere und Nahrungsmittel explizit ausgeschlossen.

Seit dem 31.12.2017 werden 100 % unserer gesamten Eigenanlagen im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen.

---

# 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.

Für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bedeutet Nachhaltigkeit auch Umwelt- und Klimaschutz sowie verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen. Unser Geschäftsmodell ist geprägt von relativ kurzen Wegen für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, den Energieverbrauch unseres Hauses und die absolute CO<sub>2</sub>-Emission jährlich schrittweise zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir auch in unserem Nachhaltigkeitskonzept verankert.

Seit vielen Jahren nutzen wir bereits die Erzeugung von Strom aus Photovoltaik-Anlagen auf einer Großzahl von Dächern unserer Gebäude.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und beziehen sie aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung ein.

In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs und Vorgaben zur Mülltrennung. Wir betreiben momentan insgesamt 11 eigene Photovoltaikanlagen, produzieren damit Strom aus erneuerbaren Energien und speisten im Jahr 2018 insgesamt 144.038 kWh \*) in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Teilweise wird dieser Strom auch zum Eigenverbrauch genutzt; gleichzeitig beziehen wir auch Strom aus Bioenergie. An unserem größten Kompetenzzentrum unterhalten wir aktuell vier Ladestellen für Elektroautos und fördern damit die E-Mobilität unserer Mitglieder und Kunden. Für Mitglieder und Kunden sind Ladevorgänge kostenlos und damit ein echter

Mehrwert. In unserem Fuhrpark setzen wir für die kürzeren Wegstrecken unserer Immobilienvermittler einen PKW mit Elektroantrieb ein.

\*) Hinweis: Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen die endgültigen Werte für 2019 noch nicht vor. Diese sollen bis spätestens 30.06.2020 vorliegen.

Im Rahmen von Finanzierungsgesprächen beraten wir Kunden proaktiv zu Angeboten aus öffentlichen Fördermittelprogrammen zur Erhöhung der Energieeffizienz.

Wir erheben relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Daten zu folgenden Kernbereichen werden erhoben (siehe Leistungsindikatoren):

- CO<sub>2</sub>-Emission
- Energieverbrauch
- Kopierpapierverbrauch
- Wasserverbrauch

In den Jahren 2015 und 2019 wurde ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. In den Berichten sind konkrete Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs festgehalten (siehe Kriterium 12 "Ressourcenmanagement"). Zur Koordination der Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz ist ein Energiebeauftragter in unserem Hause bestellt.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Bank auf die Biodiversität sind aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

## 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.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große

Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

In unseren Entscheidungen werden wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Die Unternehmensführung hat ein Nachhaltigkeitskonzept in unserer Bank implementiert. Die Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements übernimmt dabei der durch die Unternehmensführung bestellte Nachhaltigkeitsbeauftragte. Dessen Tätigkeitsfeld umfasst unter anderem die Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der definierten Ziele, welche sich noch im Aufbauprozess befinden. Im Fokus stand bisher die qualitative Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten. Im Rahmen der Erarbeitung dieses Nachhaltigkeitskonzeptes wurden Ziele erarbeitet, die in den folgenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt bzw. optimiert werden sollen.

Ein Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, den Energieverbrauch unseres Hauses schrittweise zu reduzieren. Ein konkretes quantitatives Ziel mit Definition eines konkreten Umsetzungszeitpunkts haben wir hierzu noch nicht definiert.

Einsparpotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen sowie nicht zuletzt eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten. Das nachhaltige Sanieren ihrer Gebäude ist für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG von großer Bedeutung. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wurden energetische Sanierungen durchgeführt und dadurch monetäre Einsparungen erzielt. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED,
- Austausch von lokalen Druckern in Netzwerkdrucker,
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch,
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Umstellung von Gasthermen
- Erneuerung von Fenstern
- Austausch von Warmwasserboilern

Im vergangenen Jahr 2019 wurde ein Projekt, das zum Ziel hatte, den Transport von Dokumenten auf digitalem Wege sicherzustellen und damit Kurierfahrten weitgehend zu vermeiden, erfolgreich abgeschlossen.

Im Jahr 2020 werden wir eine systematische Risikoanalyse durchführen. Die

wesentlichen Erkenntnisse daraus sollen im Nachhaltigkeitskonzept berücksichtigt werden. Da unsere Wertschöpfung hauptsächlich im eigenen Haus stattfindet und im Wesentlichen aus immateriellen Gütern besteht, schätzen wir die Risiken im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf die Ressourcen aktuell als gering ein.

## 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.

Ein wesentlicher Anteil an Papier fällt für Kopierpapier sowie den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an. Im Jahr 2019 wurde die Anzahl der Kontoauszüge gegenüber dem Vorjahr um 720.000 Stück auf 7.032.000 Stück (Vorjahr 7.752.000 Stück) reduziert. Die Forcierung des elektronischen Kontoauszuges und des elektronischen Kundenpostfachs haben zu einem spürbaren Rückgang der papierhaften Kontoauszüge in den Geschäftsstellen geführt.

Eine Erhebung nach eingesetzten erneuerbaren sowie nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht durchgeführt. Der Einkauf von Kopierpapier erfolgt mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung.

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 2019: 1.403.953 kWh (2018: 1.460.686 kWh, 2017:  
1.557.747 kWh)

Gasverbrauch 2019: 1.743.111 kWh (2018: 1.733.090 kWh, 2017: 1.911.269  
kWh)

Heizölverbrauch 2019: 86.115 Liter (2018: 95.156 Liter, 2017: 102.746 Liter)

Eine Erhebung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen  
wurde wegen des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht durchgeführt.

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.

siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

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

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserverbrauch 2019 (Grundwasser): 3.512 cbm (2018: 5.788 cbm, 2017:  
6.096 cbm)

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Papier, Biomüll, Kunststoffe und Restmüll.

Eine Erhebung wurde aufgrund von Nicht-Wesentlichkeit nicht durchgeführt.

## 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 stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Stromverbrauch: Mehr als die Hälfte unserer gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen entfallen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen verfolgen wir zum Beispiel folgende Maßnahmen:

- Einkauf von Kopierpapier mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung
- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Verringerung von Kontoauszügen durch Intensivierung des elektronischen Kundenpostfachs im Online-Banking
- Weitgehende Vermeidung von Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstreisen durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
- Sukzessiver Ausbau unserer bankeigenen Photovoltaik-Anlagen
- Verringerung der Fahrzeugflotte durch die Nutzung von Poolfahrzeugen (darunter ein Elektroautomobil)
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen
- Vorstandsbeschluss in 2019 zur verstärkten Nutzung von Dienstfahrzeugen mit Hybrid-Antrieb

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, die absolute CO<sub>2</sub>-Emission jährlich schrittweise zu reduzieren. Da unser Nachhaltigkeitskonzept erst kürzlich verabschiedet wurde, sind zunächst alle relevanten Daten zu ermitteln, um den realistischen Umfang einer CO<sub>2</sub>-Reduktion zu bestimmen. Aus diesem Grund können wir unsere Zielsetzung noch mit konkreten Zahlen unterlegen. Der Zielerfüllungsgrad soll zukünftig regelmäßig kontrolliert werden. Bereits jetzt konnten wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Fuhrparks von 55 Tonnen in 2017 auf 20 Tonnen in 2019 deutlich reduzieren (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1).

Bei der Erfassung und Analyse des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks wird im Rahmen des

Greenhouse-Gas-Protocol (GHGProtocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO<sub>2</sub> noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) zusammengefasst: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), Schwefel-Hexafluorid (SF<sub>6</sub>) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

CO<sub>2</sub> stellt das einzige Treibhausgas der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG dar. Unter Scope 1 fallen nur Emissionen des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks. Die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats waren von

untergeordneter Bedeutung. Durch weitere Reduzierung von Kurierfahrten konnten die CO<sub>2</sub>-Emissionen für den Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks im Jahr 2019 auf 20 Tonnen (2018: 35 Tonnen, 2017: 55 Tonnen) gesenkt werden.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2019 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

**d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (zum Beispiel Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen. Die ist der größte Posten in den Emissionen der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG.

Die erfasste CO<sub>2</sub>-Menge im Jahr 2019 betrug 1.416 Tonnen.

Zum 31.12.2019 wurde der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres Eigenanlage-Portfolios in Form der CO<sub>2</sub>-Intensität gemessen. Dabei wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen der im Portfolio vorhandenen Unternehmen (Scope 1 und Scope 2) pro Million US-Dollar Unternehmensumsatz berücksichtigt. Unser Portfolio besitzt demnach eine CO<sub>2</sub>-Intensität (CO<sub>2</sub> in Tonnen / Mio. USD Umsatz) von 45, während die gewählte Benchmark des Portfolios einen Wert von 156 aufweist.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen).

---

Dieser Leistungsindikator ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wie die Ausführungen zu den Kriterien 10, 11 und 12 belegen, gibt es in der Bank zahlreiche Ansätze zur Vermeidung und Reduktion von klimarelevanten Emissionen.

Angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens wurde der Leistungsindikator in 2019 nicht erhoben.

## 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.

Entsprechend unserer Positionierung als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommt unser Engagement und unsere Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Die Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Rechte sind darüber hinaus fest in unserer Unternehmenskultur verankert.

Wir verfolgen ein übergreifendes Personalkonzept. In diesem Zusammenhang wurden folgende wesentlichen Ziele definiert:

- Erhöhung des Qualifikationsniveaus (Messgröße: Grad der Erwartungserfüllung in % in Bezug auf definiertes Anforderungsprofil, jährlicher Zielwert:  $\geq 80\%$ , Zielerreichung 2019: 109% )
- Attraktivität des Arbeitgebers (Messgröße: Anzahl der Initiativbewerbungen, jährlicher Zielwert: 200 Stück, Zielerreichung 2019: 82%)
- Mitarbeiterzufriedenheit und -identifikation (Messgröße: Krankheitstage je Mitarbeiter, jährlicher Zielwert: Oberes Quartil der Vergleichsgruppe, Zielerreichung 2019: 98%)

Die Zielerreichung wird über interne (Prüf-)Prozesse nachgehalten.

Im jährlichen Turnus werden Führungskräfte, Vorstand und Aufsichtsrat über Zielerreichungsgrade und Abweichungsanalysen informiert und mögliche Handlungserfordernisse analysiert. In Zukunft soll die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker gefördert werden (z.B. im Kostenmanagement und in der Anlageberatung).

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die VR Bank

Main-Kinzig-Büdingen eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen.

Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht. Im Innovationskreis können Arbeitnehmer ihre Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen. Außerdem sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielfältigen Arbeitskreisen, Fachaufgaben und Projekten eingebunden, um so an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank aktiv mitzuwirken. Durch Mitarbeiterbefragungen erhält das Unternehmen Rückmeldungen zum Organizational Commitment Index (OCI). Die Ergebnisse daraus werden analysiert, bewertet und dienen zur Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Die VR Bank hat zur Unterstützung ihrer Angestellten und deren Zukunftssicherung eine seit vielen Jahren bestehende Betriebsvereinbarung "Betriebliche Altersversorgung" abgeschlossen. Von dieser Vereinbarung partizipieren zum 31.12.2019 insgesamt 495 Mitarbeiter. Auf Basis einheitlicher Rahmenbedingungen übernimmt die Bank 5/7tel der sich individuell errechneten Beiträge zur Pensionskasse. Das Angebot einer Gruppenkrankenzusatzversicherung runden unser Angebot ab.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat die Bank u.a. folgende Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat abgeschlossen:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Basis der Vertrauensarbeitszeit,
- Teilzeitarbeitsplätze,
- Pflegezeit,
- Lebensarbeitszeit,
- Unbezahlter Urlaub,
- Führungsinstrument Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG).

Unser Unternehmen ist ausschließlich national tätig.

Wesentliche Risiken im Personalbereich wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

---

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

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen und fair ausgestaltet. Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher. Im Übrigen sind wir aufgrund unserer Unternehmensgröße den Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes verpflichtet.

Diversity (Vielfalt) stellt für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ein Grundverständnis für Wertschätzung und der daraus abzuleitenden Werte wie Toleranz, Offenheit und Vertrauen dar. Diskriminierungen nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung sind unzulässig und widersprechen unserem Werteverständnis. Die Verankerung von Diversity findet sich bereits in den genossenschaftlichen Werten als auch im Unternehmensleitbild.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sind ein wohnortnaher und attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder. In unserem Haus besteht ein umfangreiches Bildungs- und Weiterentwicklungskonzept. Unser Gesundheitsmanagement stellt einen wichtigen Beitrag zur Work-Life-Balance unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher.

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. Mit einer Teilzeitquote von 40 % liegt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG in ihrer Vergleichsgruppe auf einem der vorderen Plätze. Der Fokus im Zuge von Gender Diversity ist jedoch nicht nur auf Frauen gelegt, sondern auch auf Männer, die sich zunehmend in der Familie, sei es bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern engagieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen und Hospitationsangebote die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

Unsere Bank fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Zur

Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung hat der Vorstand für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene Zielgrößen von 10 % festgelegt. Die für den Bezugszeitraum festgelegten Zielgrößen wurden erfüllt. Eine erneute Überprüfung der Zielgrößen soll im Jahr 2021 erfolgen.

Weitere Zielgrößen wurden bisher nicht festgelegt.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Die Bank hat ergänzend ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl strategisch als auch operativ verankert. Eine Arbeitsgruppe findet sich in regelmäßigen Abständen zusammen, um gesundheitsförderliche Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Dabei umfassen die Angebote die Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung, wiederkehrende Gesundheitstage, betriebsärztliche Untersuchungen und ein Netzwerk für psychisch belastete Mitarbeiter und Kompetenzentwicklung.

Der Arbeitssicherheitsausschuss nebst bestelltem Sicherheitsbeauftragtem sorgen für die den Vorschriften und Regeln entsprechenden Arbeitsbedingungen. Dabei fördert die Bank Arbeitshilfen wie zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische und Bildschirmarbeitsplatzbrillen.

## 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.

Es besteht eine aus der mittelfristigen Unternehmensstrategie abgeleitete Personalstrategie, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rechnung trägt und in der ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingebettet ist (vgl. Kriterium 15).

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung. Nach dem Prinzip "Fordern und Fördern" werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Führungskräften und Trainern individuell begleitet und für ihre Aufgaben und Anforderungen befähigt. Durch zeitgemäße Fort- und Weiterbildungsangebote sorgen wir für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung

unserer Arbeitnehmer, um für die aktuellen und künftigen Anforderungen und Aufgaben gut gerüstet zu sein. Herzstück der Führungsarbeit sind unsere regelmäßigen Mitarbeiterentwicklungsgespräche. Bestandteile dieser Gespräche sind eine Standortbestimmung (u.a. zur digitalen Kompetenz), der Austausch über das Arbeitsumfeld, persönliche Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine Potenzialeinschätzung, die Förderung und Weiterentwicklung sowie daraus abzuleitende Maßnahmen.

Die wesentliche Zielsetzung im Qualifizierungsprozess unserer Mitarbeiter/-innen besteht darin, die Lücke zwischen der Erfüllung des jeweils definierten Anforderungsprofils und der Erwartung aus diesem Anforderungsprofil durch geeignete Entwicklungsmaßnahmen möglichst vollständig zu schließen (vgl. hierzu Zielwert und Zielerreichung in Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte). Dies ist ein individueller Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-innen, der permanent nachgehalten wird.

Die Ausbildung spielt in der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Kontext der demografischen Entwicklung eine wichtige Rolle. Sie ist in der Personalstrategie verankert. Der Ausbildungsverlauf ist planvoll, strukturiert und wird durch umfangreiche Maßnahmen gefördert und unterstützt. Bestandteil der Ausbildung sind neben den praktischen Unterweisungen auch Projektarbeiten, innerbetrieblicher Unterricht, externe und interne Seminare, die Unterstützung der Auszubildenden durch Ausbildungspaten und eine gezielte Prüfungsvorbereitung. Neben dem Ausbildungsplan bilden die Betriebsvereinbarung Aus- und Weiterbildung sowie Auswahlrichtlinien die Leitplanken unserer hochwertigen Ausbildung. Die Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden liegen in den letzten Jahren in der Regel über dem IHK- Landes- und Bundesdurchschnitt. Im Jahr 2019 haben 10 Auszubildende die Abschlussprüfungen und ein dualer Student sein Studium erfolgreich gemeistert. Die Bank hat allen Absolventen unbefristete Übernahmeangebote unterbreitet.

Wesentliche Risiken wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

## 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.**

Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in 2019: 5 (2018: 4)

Gesundheitsquote in 2019: 95,0 % (2018: 94,4 %)

---

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.

Im Unternehmen ist ein Beauftragter für Arbeitssicherheit bestellt. In regelmäßigen Abständen finden Ausschuss-Sitzungen statt, in denen die in den jeweiligen Fachbereichen betroffenen Mitarbeiter vertreten sind. Ergänzend werden alle Mitarbeiter regelmäßig zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen geschult.

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.

Im Jahr 2019 wurden 347 (2018: 317) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 1.360 (2018: 1.258) Tagen geschult.

Eine Erhebung über die durchschnittliche Stundenzahl wurde nicht vorgenommen.

Eine geschlechtsspezifische Unterscheidung wird hier ebenfalls nicht vorgenommen, da der Schulungsbedarf davon nicht abhängig gemacht wird.

---

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

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer  
Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder  
der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) Aufsichtsrat

Anteil Frauen 2019 = 28 % (2018 = 28 %), Anteil Männer 2019 = 72 %  
(2018 = 72 %)

b) Angestellte

Anteil Frauen 2019 = 66 % (2018 = 66%), Anteil Männer 2019 = 34 % (2018  
= 34 %)

Erhebung für 2018 (Zahlen für 2019 liegen voraussichtlich erst Mitte 2020  
vor):

Anteil Mitarbeiter

bis 25 Jahre: 7%

26 bis 35 Jahre: 14%

36 bis 45 Jahre: 24%

46 bis 55 Jahre: 32%

56 bis 60 Jahre: 15%

älter als 60 Jahre: 8%

---

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.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden.

## 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.

Für uns als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehören die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank und sind damit übergeordnete Zielsetzungen in der Unternehmensführung. Wir orientieren uns zunehmend an den Standards für das verantwortliche Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten. Aufgrund der regionalen Verwurzelung stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für uns nicht. Durch unser installiertes Kontrollsystem schließen wir die Verletzung von Menschenrechten dadurch ausdrücklich aus.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG setzt nahezu ausschließlich nationale Dienstleister ein. Wo immer möglich, beauftragen wir Betriebe aus der Region.

Aufgrund unserer nationalen sowie insbesondere regionalen Ausrichtung schätzen wir die Risiken einer Verletzung von Menschenrechten als gering ein, haben aber im Rahmen der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes die konzeptionellen Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Als Bank müssen wir eine Vielzahl von gesetzlichen Vorschriften erfüllen. Vor diesem Hintergrund haben wir ein umfassendes Risikomanagement eingerichtet. In diesem Rahmen beurteilen und begrenzen wir neben den ökonomischen Risiken auch die sozialen Risiken.

Eine Berichterstattung zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch Unternehmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte 2016 - 2020 (NAP) werden wir aus den oben dargestellten Gründen b.a.w. nicht vornehmen.

Von unserer Reinigungsfirma haben wir eine Bestätigung vorliegen, dass die gesetzlichen Vorschriften – speziell die Einhaltung des Mindestlohns – beachtet werden. Andere Lieferanten - wie zum Beispiel unser Partnerunternehmen, der Deutsche Genossenschaftsverlag (DG-Verlag) – sind genossenschaftlichen Werten verpflichtet bzw. unterliegen der deutschen Gesetzgebung.

### **Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte**

#### **1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte**

**a. )** Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

**b. )** Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

**c. )** Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.

**d. )** Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

**e. )** Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Bitte geben Sie hier die im Sinne des DNK relevanten Informationen in Textform ein.

Bitte beachten Sie, dass eingefügte Bilder/Dateien lediglich ergänzend zur Berichterstattung (Text) erfolgen. Die Uploads selbst sind nicht Inhalt der Prüfung.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

**a. )** Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

**b. )** Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

**c. )** Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

**d. )** Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Bitte geben Sie hier die im Sinne des DNK relevanten Informationen in Textform ein.

Bitte beachten Sie, dass eingefügte Bilder/Dateien lediglich ergänzend zur Berichterstattung (Text) erfolgen. Die Uploads selbst sind nicht Inhalt der Prüfung.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:  
Beschwerdemechanismus

**a. )** Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

**b. )** Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

**c. )** Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

**d. )** Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Bitte geben Sie hier die im Sinne des DNK relevanten Informationen in Textform ein.

Bitte beachten Sie, dass eingefügte Bilder/Dateien lediglich ergänzend zur Berichterstattung (Text) erfolgen. Die Uploads selbst sind nicht Inhalt der Prüfung.

---

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- a. )** Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?
- b. )** Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- c. )** Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- d. )** Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- e. )** Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- f. )** Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Bitte geben Sie hier die im Sinne des DNK relevanten Informationen in Textform ein.

Bitte beachten Sie, dass eingefügte Bilder/Dateien lediglich ergänzend zur Berichterstattung (Text) erfolgen. Die Uploads selbst sind nicht Inhalt der Prüfung.

## 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“.

---

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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

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

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG hat ausschließlich in den Landkreisen Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis und Vogelsbergkreis Standorte. Die Geschäftstätigkeit ist auf diese Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten 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.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

## 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.

In unseren Strategiedokumenten wurde unter Einbindung der Unternehmensführung definiert, dass die regionale Förderung ein Schwerpunkt unseres Wirkens ist. Wir sind attraktiver Arbeitgeber, anerkannter Ausbildungsbetrieb, zuverlässiger Steuerzahler und kompetenter Finanzanbieter für Privatpersonen, Firmen und Kommunen in der Region. Mit ausgewählten Schulen in der Region pflegen wir eine enge Kooperation. Seit Jahren veröffentlichen wir in unserem Jahresbericht eine entsprechende Förderbilanz. Als starker und verllässlicher Partner ist unser Ziel die regel- und

---

gleichmäßige Förderung sozialer, sportlicher, kultureller oder ökologischer Projekte unserer rund 800 Vereine und gemeinnützigen Institutionen in der Region.

Im Rahmen des Förderprogramms „Gemeinsam mehr erreichen“ übernimmt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG mit regelmäßigen Spenden und großzügigem Sponsoring Verantwortung für die Menschen in der Region.

Im Rahmen der Aktion „VRmobil“ stellt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bereits seit mehr als 10 Jahren heimischen Vereinen und sozialen Einrichtungen Fahrzeuge zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2012 die Main-Kinzig- und Oberhessen-Stiftung errichtet. Zuwendungen werden zur Förderung von Kunst und Kultur, der Volks- und Berufsbildung sowie der Studentenhilfe, des Feuerschutzes, des Arbeitsschutzes, des Katastrophen- und Zivilschutzes, des Sports und des bürgerlichen Engagements verwendet.

Seither wurden regelmäßig jährliche Zustiftungen durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG vorgenommen. Das Stiftungsvermögen beläuft sich mittlerweile auf 1,1 Mio. €.

Unter dem genossenschaftlichen Leitsatz „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“ wurde im Herbst 2015 unsere Crowdfunding-Plattform ins Leben gerufen. Unser Online-Spendenportal ist heute ein etabliertes Angebot in unserem regionalen Fördermix.

Eine Vielzahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ehrenamtlich in der Region tätig, was wir ausdrücklich unterstützen.

Die wesentlichen qualitativen und quantitativen Rahmenbedingungen des oben beschriebenen Förderkonzepts werden regelmäßig, mindestens jährlich unter direkter Einbindung des Vorstands sowie interner (Prüf-)Prozesse (z.B. Budgetüberwachungen) sichergestellt.

Wesentliche Risiken wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

## 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.

### Berichtszeitraum 2019

Jahresüberschuss: 7,1 Mio. €

Dividendenzahlung: 1,0 Mio. €

Gewinnabhängige Steuern: 8,7 Mio. €

Lohnsteuer (Mitarbeiter): 5,7 Mio. €

Sozialabgaben (Mitarbeiter und Bank): 8,8 Mio. €

Regionale Fördersumme: 446.730 €

Zustiftung zur Main-Kinzig- und Oberhessen-Stiftung: 150.000 €

Zahl der Spendenempfänger: 1.203

Anzahl der abgeschlossenen Crowdfunding-Projekte: 4

Summe der Kundenspenden im Rahmen der Crowdfunding-Projekte: 16.553 €

## 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.

Relevante Gesetze für unsere Bank sind im Wesentlichen das KWG, das GenG, das WpHG, das GWG, das BGB, das HGB, das BDSG sowie das StGB.

Die Unternehmensführung der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG hat in ihren Strategiedokumenten die politische Unabhängigkeit der Bank klargestellt. Es wird kein direkter Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse genommen. Die Bank beschäftigt auch keine Dritten, die für sie politische Kontakte pflegt oder die Meinungsbildung der Öffentlichkeit beeinflusst. Aufgrund ihres politisch neutralen Verhaltens sind Geld- und Sachzuwendungen an Politiker, Parteien oder Regierungen ausgeschlossen. Auf die Festlegung von weiteren Zielen wurde aus diesem Grund verzichtet. Bezüglich der getroffenen Maßnahmen wird auf die Kriterien 9 und 20 verwiesen, die politische Unabhängigkeit ist im erarbeiteten Nachhaltigkeitskonzepts festgehalten. Die Einhaltung wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt; ergänzend wird auf Kriterium 20 verwiesen.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich unsere Bank über unseren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen sowie aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Eigene Eingaben für relevante Gesetzgebungsverfahren wurden im Berichtsjahr nicht getätigt.

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

Darüber hinaus sind die Repräsentanten unserer Bank über ihre Gremienarbeit in Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe an der Meinungsbildung innerhalb der Gruppe beteiligt.

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2019

eingehalten.

Wesentliche Risiken wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert. Ergänzend wird auf Kriterium 20 verwiesen.

## 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.

In 2019 sind keine politischen Spenden getätigt worden.

## 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.

Als Genossenschaftsbank sind der Schutz sowie das Vertrauen unserer Mitglieder und Kunden für uns von höchster Bedeutung.

Wir achten darauf, dass die für uns relevanten Gesetze, insbesondere das KWG, das WpHG, das GWG, das BGB, das HGB, das BDSG, das StGB sowie die europäischen Verordnungen vollumfänglich eingehalten werden. Die Beachtung des gesetz- und richtlinienkonformen Verhaltens ist Grundbestandteil unserer Geschäftsstrategie und stellt für uns eine wesentliche Zielstellung dar. Die Einhaltung von entsprechenden Fristen richtet sich dabei nach den jeweiligen Normen.

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten haben wir ein Compliance-Management-System aufgebaut, das darauf ausgerichtet ist, auf die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischen Standards sowie auf die selbst gesetzten ethischen Maßstäbe hinzuwirken (vgl. Kriterium 5). Hierzu werden die Mitarbeiter regelmäßig geschult und sensibilisiert. Wir verfolgen damit das Ziel, Risiken frühzeitig zu erkennen und diesen rechtzeitig entgegenzuwirken. In unserem internen Kontrollsystem werden in der ersten Stufe Selbstkontrollen durch die operativen Bereiche vorgenommen. Diese dienen der Risikoidentifikation. Darauf aufbauend sind Überwachungsfunktionen hinsichtlich Risiko-Controlling, Compliance MaRisk und WpHG, Geldwäsche und sonstiger strafbarer Handlungen sowie Informationssicherheit implementiert. Diese Funktionen übernehmen die Aufgabe der Risikoanalyse und -bewertung. Zudem verfügt die Bank über eine Interne Revision. Als unabhängige Instanz führt diese regelmäßig Prüfungshandlungen hinsichtlich der Effektivität der vom Vorstand eingerichteten Maßnahmen durch. Die Spezialfunktionen sind direkt dem Vorstand unterstellt und berichten direkt an diesen. Die Berichterstattung an den Aufsichtsrat ist ebenfalls gewährleistet.

Das interne Kontrollsystem sowie die installierten Spezialfunktionen stellen die Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicher.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG duldet keine Korruption. Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen hat sie Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten erlassen. Dazu gehören der Umgang mit Zuwendungen, Geschenken sowie Interessenkonflikten.

Zur Aufdeckung von Gesetzesverstößen innerhalb des Hauses ist ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über schädigende Handlungen oder Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten. Zweifelhafte oder ungewöhnliche Sachverhalte im Sinne des vorgenannten Hinweisgeberversfahrens waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

Die Regelungen der am 25. Mai 2018 in Kraft getretenen EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) führten zu einer signifikanten Erhöhung der Transparenzpflichten und in Folge dessen zu einer umfassenden zusätzlichen Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit personenbezogenen Daten.

Interne Arbeitsanweisungen enthalten Vorgaben zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Zudem sorgen der Datenschutz- und Informationssicherheitsbeauftragte für einen sicheren und sorgfältigen Umgang mit Kundendaten. Dabei wird die rechtliche Zulässigkeit bei Datenweitergaben geprüft und auf die Einhaltung bestehender Verpflichtungen geachtet.

Grundlage für die Einschätzung und Minimierung potenzieller Risiken bilden mindestens einmal jährlich zu erstellende Analysen sowie darauf aufbauende risikobasierte Überwachungspläne, anhand derer allgemeine Kontrollhandlungen als fester Bestandteil des internen Kontrollsystems der Bank zur Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten im Unternehmen durchgeführt werden. Hierdurch können Risiken frühzeitig erkannt und rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Risiken aus diesen Analysen festgestellt. In den Prüfungsberichten unserer externen Abschlussprüfer wurde bestätigt, dass die Anforderungen zu gesetz- und richtlinienkonformem Verhalten im Berichtsjahr vollständig und ordnungsgemäß erfüllt wurden.

Über Gesetzesverstöße wird der Vorstand direkt informiert; er entscheidet über entsprechende Sanktionen.

## 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.

Im Rahmen des installierten internen Kontrollsystems erfolgt eine permanente Überprüfung auf Korruption und gesetzeswidriges Verhalten für unsere 51 Geschäftsstellen (100 %). In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2019 keine erheblichen Risiken identifiziert.

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 Jahr 2019 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Für das Jahr 2019 sind keine Bußgelder und monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu verzeichnen.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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