

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

**Volksbank RheinAhrEifel eG**

**Berichtsjahr 2019**

**Leistungsindikatoren-Set GRI SRS**



## **Kontakt**

Volksbank RheinAhrEifel eG

Rizzastraße 34

56068 Koblenz

Telefon: 0261/3906-0

E-Mail: [caroline.hensiek@voba-rae.de](mailto:caroline.hensiek@voba-rae.de)

## Allgemeine Informationen

Die Volksbank RheinAhrEifel eG (im Folgenden „Volksbank RheinAhrEifel“) ist der genossenschaftliche und leistungsstarke Finanzpartner für mehr als 188.000 Kunden in der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel. Hauptsitz der Genossenschaft ist Koblenz, die Verwaltungssitze liegen in Bad Neuenahr-Ahrweiler und Mayen. Das Geschäftsgebiet der Bank erstreckt sich vom Rhein bei Remagen bis in den Süden der Vulkaneifel nach Gillenfeld, vom Mittelrhein um Andernach bis Koblenz, die Mosel bei Winnigen, das Maifeld um Polch bis in die Hocheifel zum Nürburgring. Die Regionalbank gehört ihren knapp 118.000 Mitgliedern. Sie machen die Bank zu einer der mitgliederstärksten Organisationen in Rheinland-Pfalz. Dadurch kommt ihr eine besondere Verantwortung für die Wirtschaftsregion zu: Der Anspruch der Bank ist es, unter dem Motto „Wir sind Heimat“ die regionale Wirtschaft im Sinne ihrer Mitglieder kontinuierlich zu stärken. Unsere Geschäftsbereiche umfassen das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken. Über unsere Bürgerstiftung bündeln wir unsere zahlreichen wohltätigen Aktivitäten im Rahmen unseres Engagements für die Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel. Gefördert werden Projekte von gemeinnützigen Vereinen, Institutionen und Initiativen, u. a. in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Sport, Kunst und Kultur, Naturschutz, Landschafts- und Heimatpflege, Jugendpflege und Jugendfürsorge und dem öffentlichen Gesundheits- und Wohlfahrtswesen.

## Kriterien 1 bis 10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1 bis 4: Strategie

#### **1. Strategische Analyse und Maßnahmen**

Seit mehr als 150 Jahren steht die Förderung unserer Mitglieder, Kunden und der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel im Fokus. Diesen Auftrag erfüllen wir, indem wir als qualifizierter und vertrauensvoller Finanzdienstleister unseren Mitgliedern und Kunden zur Seite stehen. Wir sehen uns in der Verantwortung für die gesamte Region. Die

Volksbank RheinAhrEifel ist, gemessen an ihrer Bilanzsumme, der Zahl ihrer Mitglieder und der Fläche ihres Geschäftsgebiets, eine der größten Volksbanken in Rheinland-Pfalz und bezogen auf ihre Bilanzsumme deutschlandweit die Nummer 49 (Quelle: [https://www.bvr.de/Presse/Zahlen\\_Daten\\_Fakten](https://www.bvr.de/Presse/Zahlen_Daten_Fakten), abgerufen am 20.03.2020). Sie bündelt die Stärke von knapp 118.000 Mitgliedern und stellt diese finanzielle Kraft den Mitgliedern und Kunden, der mittelständischen Wirtschaft und der Region zur Verfügung. Unsere Größe hat viele Vorteile für unsere Mitglieder und Kunden – so konnten wir im Berichtsjahr 595 Millionen Euro an neuen Krediten für Privatkunden und Unternehmen sowie Städte und Kommunen zusagen. Insgesamt betreuten wir 2019 ein Kundenvolumen von 7,5 Milliarden Euro. Wir begeistern unsere Kunden durch Fairness, Qualität und Offenheit. Die Qualität unserer Produkte und unserer Beratung ist an den Bedürfnissen und Zielen unserer Mitglieder und Kunden ausgerichtet.

Hinzu kam die finanzielle Förderung der Region mit insgesamt 840.000 Euro für Spenden und Sponsoring. Die gesamte Region und die hier lebenden Menschen profitieren von der Kraft, die durch den Zusammenschluss der Menschen in der Genossenschaft besteht.

Wir sind ein attraktiver, fairer Arbeitgeber und sehen uns in Bezug auf Gesundheit, Absicherung, Chancengleichheit und berufliche Perspektiven sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer besonderen Verantwortung für alle Kolleginnen und Kollegen.

Eine allgemein gültige Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk existiert derzeit noch nicht, es ist jedoch das Ziel, das Thema Nachhaltigkeit künftig in unsere Gesamtbankstrategie zu integrieren. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher sind unsere Mitarbeiter aufgefordert, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sparsam umzugehen, um durch den bewussten Umgang damit den Verbrauch zu reduzieren.

## 2. Wesentlichkeit

Die Volksbank RheinAhrEifel verfolgt seit ihrer Gründung im Jahr 1866 die langfristige Förderung des Erwerbs und der Wirtschaft der Mitglieder, statt einer kurzfristigen Gewinnmaximierung. Voraussetzung hierfür ist ihre dauerhafte Profitabilität. Die

Bankenlandschaft befindet sich im stetigen Wandel. Das anhaltende Niedrigzinsumfeld, die Digitalisierung, der demografische Wandel sowie die hohen aufsichtsrechtlichen Anforderungen haben Einfluss auf unser Geschäftsmodell. Wir sind zwar nicht vollständig autark, jedoch im Vergleich zu privaten, international agierenden Finanzdienstleistern gegenüber umweltbedingten Einflüssen deutlich resistenter. Investmentbanking und Spekulationsgeschäfte spielen für uns keine Rolle. Darüber hinaus bestehen zu keiner Zeit direkte Abhängigkeiten von der Entwicklung ferner Märkte.

Wir handeln nach dem Motto „Wir machen Geschäfte, die wir können, mit Menschen und Unternehmen, die wir kennen“. Sämtliche Gewinne, die die Bank erwirtschaftet, bleiben in der Region.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wir gerne und versorgen unsere Kunden im gesamten Geschäftsgebiet mit Finanzdienstleistungen. Mit unseren 50 personenbesetzten Filialen und 29 Selbstbedienungsfilialen (Stand: 31.12.2019), und vor allem durch die dort arbeitenden Mitarbeiter, schafft die Volksbank RheinAhrEifel räumliche und persönliche Kundennähe.

Marktseitig fördern wir Investitionen in nachhaltige Technologien, indem wir Investitionen in erneuerbare Energien begleiten.

Wir tragen soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die demografische Entwicklung wird in unserer Personalstrategie berücksichtigt. Durch verschiedene Maßnahmen wie etwa Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte unterstützen wir eine nachhaltige Personalentwicklung. Dem demografischen Wandel wirken wir marktseitig durch die Gewinnung von neuen Kunden entgegen.

Dank unserer wirtschaftlichen Stärke sind wir ein wichtiger Stabilisator der Region. Wir tragen in hohem Maß zur Entwicklung der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel bei, verbessern die Lebensqualität der Menschen und stärken deren Identifikation mit ihrer Heimat. Wir übernehmen Verantwortung für die Region, fördern gesellschaftliches Engagement und gestalten regionale Netzwerke mit.

Ökologische Aspekte haben bereits heute Einfluss auf unser Handeln, sei es mit dem Einsatz von nachhaltigen Technologien bei unserem Gebäudemanagement oder mit

sparsamem Verbrauch von eingesetztem Arbeitsmaterial. Die Berücksichtigung von sozialen und ethnischen Aspekten ist für uns als Arbeitgeber ebenfalls selbstverständlich. Besondere Chancen und Risiken aus diesen Aktivitäten sind für uns nicht zu erkennen.

### 3. Ziele

Unsere genossenschaftlichen Werte – Selbstverwaltung, Selbsthilfe und Selbstverantwortung sowie partnerschaftlicher Umgang und Wertschätzung – bestimmen unser gesamtes Handeln. Wir verfolgen dementsprechend eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik, die das Ziel hat, die Region und die regionale Wirtschaft zu stärken.

Neben finanziellen und prozessualen Zielen umfasst die Geschäftsstrategie auch Ziele, welche die Kunden- und Mitarbeiterperspektive angemessen berücksichtigen. Wesentlich für unser Geschäftsmodell ist eine nachhaltige Ertragsquote im Kundengeschäft, denn der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit soll nicht auf der Übernahme unverhältnismäßiger Risiken im Eigengeschäft basieren. Das strategische Oberziel in der Mitglieder- und Kundenperspektive lautet Qualitätsführerschaft, die in den einzelnen Geschäftsfeldstrategien weiter konkretisiert wird. Da für unseren Geschäftserfolg auch die Faktoren Mitarbeiterzufriedenheit und -qualifikation von entscheidender Bedeutung sind, haben Führungskräfteentwicklung und Weiterbildung einen hohen Stellenwert in unserer strategischen Ausrichtung.

Eine umfassende Nachhaltigkeit entsteht dann, wenn ökonomische Faktoren mit ökologischen und gesellschaftlichen Faktoren im Einklang stehen. Daher sind diese Aspekte Teil der Entscheidungsprozesse unserer Bank.

2017 haben wir den Um- und Neubau unseres Verwaltungssitzes Mayen nach rund drei Jahren Bauzeit erfolgreich abgeschlossen. Dabei war es für uns selbstverständlich, energetische Standards nicht nur einhalten, sondern darüber hinauszugehen. So haben wir zum Beispiel eine Spezialfirma damit beauftragt, den Energiebedarf in den Büros zu ermitteln. Schon vor Baubeginn stand sehr genau fest, wie viel Energie die Bankfiliale verbrauchen wird, und auf dieser Basis haben wir ein Energiekonzept für den Standort Mayen entwickelt. Alle Gebäudeteile sind an das Fernwärmenetz der

Stadt Mayen angeschlossen – damit wird der Energiebedarf gedeckt. Die Lüftungsanlage ist mit einer Wärmerückgewinnung ausgestattet, sodass sich ca. 95 Prozent der Wärme wiederholt nutzen lassen.

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Volksbank RheinAhrEifel ist ein fairer und verlässlicher Partner und stellt die Kunden mit ihren individuellen Wünschen und Zielen in den Mittelpunkt. Unsere genossenschaftliche Beratung orientiert sich an den Bedürfnissen unserer Kunden, und dabei setzen wir auf Transparenz und höchste Qualität. Wir beraten unsere Kunden solidarisch, partnerschaftlich, auf Augenhöhe und persönlich. Unser Kerngeschäft besteht aus der Förderung des Vermögensaufbaus, der Versorgung der regionalen Wirtschaft mit Liquidität und Krediten, der Begleitung von Existenzgründern sowie aus Baufinanzierungen. Die Volksbank RheinAhrEifel erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst. Dabei umfasst unsere Wertschöpfung das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Das Thema Nachhaltigkeit betrachten wir über verschiedene Stufen der Wertschöpfungskette hinweg: von der Geldanlage in nachhaltige Finanzanlagen bis hin zum Einkauf von Waren und Dienstleistungen. Bei der Beauftragung externer Dienstleister achten wir darauf, dass diese aus der Region kommen.

Wir beraten unsere Kunden ganzheitlich und setzen deshalb auf ein breit gefächertes Angebot an Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch die Angebote und Services unserer genossenschaftlichen Verbundpartner in den Bereichen Zahlungsverkehr, Wertpapiere, Kredite, Versicherungen und Bausparen. Mithilfe dieser Angebote steigern wir unsere regionale Leistungsstärke und bieten den Kunden ein komplettes Spektrum erstklassiger Finanzdienstleistungen aus einer Hand.

2019 haben wir sehr erfolgreich mit der DZ BANK, Geno Immobilien, der R+V Versicherung, der Bausparkasse Schwäbisch Hall, TeamBank, Union Investment, VR Smart Finanz sowie den Hypothekenbanken zusammengearbeitet. Wir betreuen ein Kundenvolumen von 7,536 Milliarden Euro – 2,2 Milliarden Euro davon entfielen auf die Verbundpartner.

Selbstverständlich fließen Nachhaltigkeitsaspekte stets in unsere Beratungen ein. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Verbundpartner Union Investment und DZ Bank regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Im Anlagegeschäft stehen allen Beratern nachhaltige Wertpapierprodukte zur Verfügung.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stellt der Papierverbrauch einen großen Ressourcenverbrauch dar. In diesem Kontext hat die Bank Maßnahmen eingeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren – beispielsweise wurde ein Projekt zur Digitalisierung von Kreditakten umgesetzt. Auch in der Rechnungseingangsbearbeitung werden die Unterlagen mittlerweile digitalisiert.

Durch steigende Dokumentationspflichten im Kundengespräch steigt der Papierverbrauch weiter an. Um dem entgegenzuwirken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des elektronischen Postfachs hin, in das wir neben Kontoauszügen auch weitere Unterlagen schicken. Darüber hinaus können Kunden die VR-Banking-App nutzen und so einen Großteil ihrer Bankgeschäfte digital erledigen.

Im Dienstleistungsbereich kooperiert die Volksbank RheinAhrEifel eng mit den Verbundunternehmen im genossenschaftlichen FinanzVerbund. So ist die DZ-BANK-Gruppe Unterzeichner des United Nations Global Compact und hat sich damit zu den zehn Grundsätzen bekannt: Die Unternehmen der DZ-BANK-Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards, wie den Prinzipien des United Nations Global Compact, den Konventionen der International Labour Organization und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR-Leasing-Gruppe verpflichten ihre Lieferanten seit 2012 mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung zur Einhaltung der DZ-BANK-Gruppe-Mindeststandards, der Prinzipien des United Nations Global Compact und der Anforderungen der International Labour Organization.

Die Union Investment bekennt sich zu den United Nations Principles for Responsible Investment und hat sich damit u. a. dazu verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch

den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört u. a. die Zertifizierung des Geschäftsbetriebs gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme.

## Kriterien 5 bis 10: Prozessmanagement

### 5. Verantwortung

Verantwortungsbewusstes Handeln zählt zu unseren Unternehmenszielen. Für die nachhaltige Entwicklung der Volksbank RheinAhrEifel trägt der Vorstand die übergeordnete Verantwortung.

### 6. Regeln und Prozesse

Der Unternehmenszweck als Genossenschaftsbank ist auf einen langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Seit mehr als 150 Jahren gleicht unser tägliches Geschäft somit einem nachhaltigen Wertschöpfungsprozess und trägt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft bei. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Arbeitsanweisungen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte sowie Geschenke und Zuwendungen schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend.

Als Genossenschaftsbank ist unsere Bank den Werten der genossenschaftlichen Tradition verpflichtet. Das Streben nach solidarischer Stärke und die Orientierung am Wohle der Gemeinschaft gehören ebenso dazu wie die Schaffung größtmöglicher Transparenz. Diese unbedingte Werteorientierung unterscheidet uns von unseren Wettbewerbern. Nicht der Shareholder Value, sondern das Mitglied steht bei uns im Mittelpunkt. Um unsere Identität auch für kommende Generationen zu wahren, ist es notwendig, dass jeder Mitarbeiter sein Verhalten und seine tägliche Arbeit am genossenschaftlichen Wertegerüst ausrichtet.

Mit unserem Unternehmensleitbild geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für ein korrektes und

eigenverantwortliches Verhalten an die Hand. Diese Leitlinien – „Wir sind Heimat“, „Wir sind Innovation“, „Wir sind Partner“ und „Wir sind ein Team“ – dienen der Orientierung im Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern sowie mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Damit schaffen wir verbindliche Standards für eine gute Unternehmensführung.

Unsere Mitglieder sind gleichzeitig unsere Kunden. Dadurch trägt jeder Anteilseigner zum kollektiven Nutzen und einem großen Maß an betriebswirtschaftlicher Stabilität bei. Wir sehen uns als Lebensbegleiter unserer Mitglieder und Kunden. Mit unserer Arbeit wollen wir Menschen begeistern, indem wir deren Erwartungen übertreffen – dabei spielen die Beziehung und die Nähe zum Kunden eine wichtige Rolle, im persönlichen wie im digitalen Kontakt.

## 7. Kontrolle

Die Volksbank RheinAhrEifel orientiert sich ausschließlich an ihrem satzungsgemäßen Auftrag und an den genossenschaftlichen Prinzipien – im Speziellen am §1 Genossenschaftsgesetz. Unserem Geschäftsmodell liegt eine langfristige und nachhaltige Perspektive zugrunde. Dieser Förderauftrag manifestiert sich unter anderem in der verlässlichen und von gesamtwirtschaftlichen Einflüssen unabhängigen Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und privaten Haushalte. Dementsprechend tragen wir erheblich zur Sicherung des Wohlstandes der Region bei und bieten dauerhafte sowie sichere Arbeitsplätze.

Die Volksbank RheinAhrEifel berichtet ereignisbezogen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit beispielsweise über Presseartikel und Social-Media-Kanäle. Mit unseren gesellschaftlichen Anspruchsgruppen tauschen wir uns regelmäßig zu sozialen und ökologischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit aus.

Im Bereich Gebäudemanagement wird der beispielsweise Stromverbrauch analysiert und im Personalbereich werden die Krankheits- und Teilzeitquote gemessen. Die Verantwortlichkeiten für die Ermittlung der Leistungsindikatoren sind in einer Arbeitsanweisung definiert, sodass eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung sichergestellt ist. Ein Teil der Leistungsindikatoren wird auch für die interne Steuerung verwendet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Grundlage der Marktbearbeitung und Positionierung der Volksbank RheinAhrEifel ist ihr Unternehmensleitbild mit den folgenden Thesen: „Wir sind Heimat“, „Wir sind Innovation“, „Wir sind Partner“ und „Wir sind ein Team“. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Projekts zur Digitalisierung – „Digitale Exzellenz“ – die Vision „Menschlich. Und richtig einfach“ für unser Handeln festgelegt.

Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen und die wirtschaftliche Entwicklung in unserer Region. Hierbei stehen der langfristige Erfolg und die Zukunftsfähigkeit unserer Mitglieder und Kunden im Fokus. Dieser kann nur durch nachhaltige Wertschöpfung erreicht werden – dafür tragen wir Verantwortung. Die Volksbank RheinAhrEifel folgt den genossenschaftlichen Prinzipien: Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung.

Unsere Vision „Menschlich. Und richtig einfach“ haben wir in regionalen Meetings erarbeitet. Denn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größter Erfolgsfaktor. Sie sind sie begeistert, sind es auch unsere Kunden.

Das Wertesystem, das in der Geschäftsstrategie der Volksbank RheinAhrEifel verankert ist, enthält folgende Elemente:

Unser Unternehmensleitbild orientiert sich an dem Werte-System der Bank

<b>&lt;&lt;richtig&gt;&gt; einfach</b>
Was immer wir tun – wir tun es unkompliziert. Das sorgt für Klarheit und Zugänglichkeit. Nach innen und vor allem nach aussen.
<b>leidenschaftlich &amp; stärkenorientiert</b>
Wir haben Freude an der Interaktion mit Menschen. In Kombination mit dem gezielten Einsatz unserer individuellen Stärken ermöglicht dies exzellente Leistungen.
<b>konsequent &amp; nachhaltig</b>
Was wir uns vornehmen, setzen wir auch um. Indem wir zielgerichtet, vernetzt und agil handeln.
<b>selbstverantwortlich &amp; vernetzt</b>
Jeder von uns übernimmt seine individuelle Verantwortung. Wir arbeiten partizipativ und können uns aufeinander verlassen.
<b>offen &amp; respektvoll</b>
Wir sprechen die Dinge ehrlich an. Und nutzen das Potenzial konstruktiver Kritik.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Bank durchlaufen neben fachlichen Schulungen regelmäßig verpflichtende Onlineschulungen in Hinblick auf Betrugsprävention, Geldwäsche, Gleichbehandlung, Datenschutz und IT-Sicherheit, um eine fortlaufende Sensibilisierung für diese Themen zu schaffen. Auch der Aufsichtsrat unterzieht sich stets Schulungen hinsichtlich wirtschaftlicher sowie regulatorischer Änderungen.

Unsere Geschenkerichtlinie sieht vor, dass der Erhalt von Vorteilen – unabhängig davon, ob der Vorteilgewährende versucht, den Empfänger zu beeinflussen oder nicht – in unserer Bank grundsätzlich unzulässig ist. Dabei lassen sich Zuwendungen keineswegs pauschal als kritisch oder unzulässig einstufen. Es kommt grundsätzlich auf den Einzelfall und die individuelle Ausgangssituation an. Ein Beispiel hierfür ist, wenn die Zuwendung sozialadäquat, allgemein üblich und als Höflichkeit oder alltägliche Gefälligkeit zu betrachten ist. Soweit begründete Ausnahmen nach den Regelungen der Geschenkerichtlinie gemacht werden, sind die Geschenke, Einladungen und sonstigen Vorteile dem Compliance-Beauftragten gemäß KWG/MaRisk zu melden.

Auch das Thema Umweltschutz ist fest in unseren Werten verankert. So existieren bankinterne Regelungen, die unter anderem die Mülltrennung sowie die Reduzierung des Papierverbrauchs durch prozessorientierte Digitalisierungsmaßnahmen regeln.

Darüber hinaus arbeiten wir mit der DZ BANK Gruppe zusammen, die ebenfalls einen Verhaltenskodex verabschiedet hat

([https://www.nachhaltigkeit.dzbank.de/content/nachhaltigkeit/de/home/standards\\_im\\_fokus/interne\\_standards/verhaltenskodex.html](https://www.nachhaltigkeit.dzbank.de/content/nachhaltigkeit/de/home/standards_im_fokus/interne_standards/verhaltenskodex.html)).

## 8. Anreizsysteme

Die Vergütungspolitik der Volksbank RheinAhrEifel basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen.

Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass, soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Darüber hinaus gibt es in Bezug auf die Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele keine Anreizmodelle.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, indem in diesen Bereichen überwiegend fix vergütet wird.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 8**

### **Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik**

Wesentlicher Bestandteil des Gehalts von Vorständen, Führungskräften und Mitarbeitern ist ein Fixgehalt. Ergänzend erfolgt eine variable Vergütung, die sich sowohl am Geschäftserfolg der Bank als auch an individuellen Zielvereinbarungen orientiert. Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung.

### **Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Aus wettbewerbsrelevanten Gründen sowie im Hinblick auf die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen werden keine Angaben zu diesem Indikator veröffentlicht, da für uns als regional verankerte Bank die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen.

## **9. Beteiligung von Anspruchsgruppen**

Die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder ist der Kern unseres Auftrags. Er manifestiert sich durch die verlässliche Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und privaten Haushalte. So hilft die Volksbank RheinAhrEifel, Entscheidungsgewalt und Wohlstand in unserer Region zu erhalten bzw. zu schaffen. Das Geld der Sparer wird als Einlage hereingenommen und dem hiesigen Mittelstand in Form von Krediten oder zur Finanzierung privater Bauvorhaben zur Verfügung gestellt. Aus den genossenschaftlichen Strukturen sowie dem regionalen Bezug ergeben sich demnach folgende Anspruchsgruppen, die in enger Beziehung zu unserer Bank stehen und im Rahmen des Strategieprozesses identifiziert wurden: Mitglieder, Kunden, Mitarbeiter sowie die Gesellschaft/Region.

Schon aus der genossenschaftlichen Rechtsform ergibt sich, dass zwischen unserer Bank und unseren Mitgliedern bzw. Vertretern ein intensiver Dialog stattfindet. Die Anteilseigner nehmen Einfluss auf die Entscheidungsprozesse und die Ausrichtung der Bank. Wir veranstalten einmal jährlich eine Vertreterversammlung. Ebenfalls einmal pro

Jahr finden unsere Regionalkonferenzen in unseren vier Regionalmärkten statt. Hierzu laden wir neben unseren Regionalbeiräten unsere Vertreter ein, aber auch Multiplikatoren aus der jeweiligen Region. Auf den Konferenzen informieren wir über aktuelle Entwicklungen in der Bank und nutzen die Gelegenheit zum intensiven Austausch mit den Teilnehmern. Darüber hinaus finden regelmäßig sogenannte Vertreterdialoge statt. Hier tauschen sich unsere Kundenberater mit den Vertretern im persönlichen Gespräch zu aktuellen Themen aus.

Im Rahmen unseres Projekts „Vertreterkommunikation“ wurde in der Bank 2017 ein Arbeitskreis gebildet. Hier tauschen sich regelmäßig Vertreter mit Vorstand und Mitarbeitern der Bank aus, um die Kommunikation zwischen Bank und Mitgliedern/Kunden/Vertretern weiter zu verbessern.

Um Ressourcen zu schonen, haben wir 2018 erstmals eine Online-Vertreterwahl durchgeführt. Hier hatten die Mitglieder die Möglichkeit, ihre Vertreter nicht nur per Briefwahl zu wählen, sondern auch digital von heimischen PC aus oder in unseren Filialen über extra bereitgestellte Tablets.

Unsere Mitglieder profitieren von einem umfangreichen Mitglieder-Mehrwertprogramm. Neben Vergünstigen für Versicherungen und Eintrittskarten für regionale Events gibt es einen kostenlosen Pflegeleitfaden sowie eine Notfallmappe, die Mitglieder anfordern können. Im Rahmen unserer ebenfalls kostenfreien Mitgliederforen informieren wir unsere Mitglieder über aktuelle gesellschaftliche Themen wie Erben/Vererben, Patientenverfügung, Digitalisierung, Einbruchschutz und Stressabbau.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 9**

### **Leistungsindikator GRI SRS-102-44: wichtige Themen und Anliegen**

Mitglieder: Als Teil einer starken, solidarischen Gemeinschaft genießen unsere Mitglieder finanzielle sowie weitere Vorteile. Sie haben ein Informations- und Mitspracherecht und gestalten die Genossenschaft mit.

Kunden: Wir kennen unsere Kunden, und unsere Beziehung zu ihnen ist von einem tiefen gegenseitigen Vertrauen geprägt. Für unsere Kunden sind wir schnell und

komfortabel über zahlreiche Kanäle erreichbar. Auch für komplexe Aufgabenstellungen finden wir aufgrund unserer hervorragenden fachlichen Expertise kundenorientierte Lösungen.

Mitarbeiter: Wir sind ein attraktiver und fairer Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiter haben vielfältige Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten für ihre Zukunft.

Gesellschaft: Dank unserer wirtschaftlichen Stärke und hohen Risikotragfähigkeit sind wir Stabilisator der Region. Wir tragen in hohem Maße zur Entwicklung der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel bei, verbessern die Lebensqualität der Menschen und stärken deren Identifikation mit ihrer Heimat. Wir übernehmen Verantwortung, fördern gesellschaftliches Engagement und gestalten regionale Netzwerke mit.

Neben den unter Kriterium 9 genannten Kommunikationsplattformen kommuniziert die Bank darüber hinaus über die sozialen Netzwerke, wie Facebook und Instagram, mit ihren Kunden und Mitgliedern. Geplant ist außerdem die Einführung des digitalen Netzwerks für Mitglieder.

In der Bank ist ein zentrales Beschwerdemanagement im Vorstandsstab etabliert. Dort werden Kundenanliegen – teilweise in Rücksprache mit den Fachabteilungen – bearbeitet und beantwortet. Darauf aufbauend werden Auswertungen erstellt. Die Erkenntnisse daraus fließen in die Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Prozesse ein.

Unseren Mitarbeitern ermöglichen wir regelmäßig im Rahmen von onlinebasierten Mitarbeiterbefragungen anonym Anregungen, Fragen und Kritik zu äußern. Die zahlreichen Fragen und Anregungen werden anschließend von unserem Vorstand sowie den zuständigen Bereichsleitern beantwortet.

## **10. Innovations- und Produktmanagement**

Unsere Bank hat 2017 damit begonnen, im Rahmen des Projekts „Digitale Exzellenz“ ein onlinebasiertes Wissensmanagementsystem einzuführen. Heute informieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich über den Blog „Volksbank RheinAhrEifel aktuell“. Neben dem eigentlichen Blog, in dem Neuigkeiten aller Bereiche veröffentlicht werden, gibt es ein Forum, „Mitarbeiter helfen Mitarbeitern“, sowie ein Wiki.

Außerdem sind sämtliche Arbeitsanweisungen auf der Plattform hinterlegt sowie eine Übersicht mit allen Ansprechpartnern.

Aktuell betreiben wir kein aktives Vorschlagswesen. Die Prüfung und Bewertung ist ein Teilprojekt des Wissensmanagements. Im Laufe des Geschäftsjahres 2020 soll hier eine Betrachtung und Bewertung stattfinden. Zurzeit werden Vorschläge zwar umgehend an den entsprechenden Fachbereich weitergeleitet, es erfolgt aber aktuell keine Bewertung und Prämierung.

Durch die finanzielle Begleitung der Geschäftsvorhaben unserer Kunden im Bereich der erneuerbaren Energien leistet die Bank einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

Darüber hinaus ermöglicht die Bank aufgrund des breiten Geschäftsstellennetzes eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen dient. Eine genaue Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen erfolgt nicht.

Die verstärkte Nutzung von Online-Banking intensiviert diesen Effekt. In unserer Bank werden 75 Prozent aller Konten online geführt und mehr als 80 Prozent der Überweisungen online getätigt.

Wir sind Partner in der Region. Die Volksbank RheinAhrEifel ist Arbeitgeber, Ausbildungspartner und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Durch Praktikumsplätze ermöglichen wir sowohl Schülern als auch Studierenden Einblicke in die Berufswelt.. In vielen Schulen in der Region führen wir außerdem Bewerbertrainings durch und stellen das Berufsbild Bankkaufmann/Bankkauffrau vor. Um stets auf dem neuesten Stand zu bleiben, nehmen wir zudem regelmäßig an Berufs- und Ausbildungsmessen teil.

Über unsere Bürgerstiftung beteiligen wir uns seit vielen Jahren an der Vergabe der Deutschlandstipendien und fördern ein Stipendium der Hochschule Koblenz. Die Stipendien sind Teil der Begabtenförderungen. Gefördert werden Studierende, die neben erstklassigen Noten auch durch gesellschaftliches Engagement und besondere persönliche Leistungen überzeugen. Die Stipendiaten erhalten ein Jahr lang monatlich 300 Euro, wobei sich der Stipendienggeber und das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Summe teilen.

Wir bieten unseren Kunden Produkte aus dem Bereich nachhaltige Geldanlage. Hierbei handelt es sich um eine Kombination der Festgeldanlage unserer Bank mit der Anlage in Investmentfonds mit nachhaltiger Ausrichtung, die von unserem Verbundpartner Union Investment angeboten werden. Nachhaltige Kapitalanlagen berücksichtigen ethische, soziale und ökologische Faktoren. Um unsere Kunden für das Thema nachhaltige Geldanlage zu sensibilisieren, haben wir 2019 entsprechende Kundenveranstaltungen durchgeführt. Im Rahmen unserer Regionalkonferenzen 2019 wurde das Thema als Impulsvortrag ebenfalls behandelt.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 10**

### **Leistungsindikator G4-FS11**

Die Volksbank RheinAhrEifel betreibt keinen Eigenhandel im Sinne eines Handelsbuchinstitutes zur kurzfristigen Erzielung von Handelsgewinnen. Die Bank tätigt keine Direktanlagen in spekulative und hochriskante Geschäfte. Harte Limitierungen bzgl. der Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien sind in den Anlagerichtlinien der Bank noch nicht integriert. Im Geschäftsjahr 2019 wurden jedoch in den Anlageausschusssitzungen erstmals Nachhaltigkeitsaspekte erörtert und in Teilen bei Anlageentscheidungen im Eigengeschäft einbezogen. Dabei wurden die durch das Research der DZ BANK entwickelten EESG-Kriterien betrachtet, bei denen sowohl ökonomische als auch die klassischen ESG-Kriterien – Umwelt, Soziales und Governance – Berücksichtigung finden. Zum 31. Dezember 2019 erhielten nach diesen Kriterien bereits 180 Millionen Euro des Nominalvolumens unserer Wertpapieranlagen eine Einstufung als nachhaltiges Investment.

## KRITERIEN 11 bis 20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11 bis 13: Umweltbelange

#### **11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen**

Für eine Volksbank ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen von geringerer Bedeutung als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Aus diesem Grunde wurde in unserer Bank diesbezüglich kein übergeordnetes Konzept erstellt. Da dies in näherer Zukunft auch nicht geplant ist, findet keine Auswertung des Konzepts statt. Primär verbrauchen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Papier und Toner. Einem übermäßigen Verbrauch soll durch Projekte wie beispielsweise „digitaler Posteingang“ entgegengewirkt werden. Darüber hinaus sollen die in den Kriterien 4 und 12 genannten Maßnahmen dazu dienen, den Ressourcenverbrauch der Bank zu reduzieren. Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebs hat zudem Auswirkungen auf die Umwelt und Treibhausgase. Im Jahr 2015 wurde ein Energieaudit im Unternehmen durchgeführt. Zurzeit findet das Wiederholungsaudit mit den Zahlen aus dem Geschäftsjahr 2018 statt. Aufbauend auf den Ergebnissen wollen wir geeignete Maßnahmen zur Energiereduzierung entwickeln.

Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß bei dienstlich veranlassten Fahrten zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark um umweltfreundliche Autos erweitert. In der Eifel gibt es seit 2011 ein Elektroauto. Darüber hinaus wurden bislang drei Hybridfirmenfahrzeuge angeschafft.

Der Verbrauch der Ressource Wasser wird als unwesentlich angesehen. Wesentliche Risiken sind im Bereich der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Bank derzeit nicht erkennbar.

#### **12. Ressourcenmanagement**

Als Anbieter von Finanzdienstleistungen stellt die Rohstoffproduktivität für uns keinen maßgeblichen Indikator dar. Aus diesem Grund wurde kein übergeordnetes Konzept mit daraus abgeleiteten Zielen erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzepts statt. Wir verfolgen das Ziel, sämtliche umweltbelastenden Ressourcen wie beispielsweise Energie, Papier- und

Tonerverbrauch zu reduzieren. Hierzu wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen initiiert. So wurde bei den Druckern beidseitiges Drucken als Standardeinstellung hinterlegt. Des Weiteren wurden Arbeitsplatzdrucker in weiten Teilen durch Abteilungsdrucker ersetzt.

Bei Neubauten werden generell nur noch LED-Leuchten verbaut. Im Bestand erfolgt sukzessive – soweit technisch machbar und sinnvoll – ein Austausch. Wenn möglich wird bei Neubauten auf Raumkühlung verzichtet und stattdessen auf innen- und außenliegenden Sonnenschutz zurückgegriffen.

Wesentliche Risiken sind im Bereich Ressourcenmanagement für die Bank derzeit nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

### **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12**

#### **Leistungsindikator GRI SRS-301-1: eingesetzte Materialien**

Unter den Verbrauchsmaterialien stellen Drucker- und Kopierpapier den größten Anteil dar. Ab 2020 wird das von uns beim DG-Verlag bestellte Papier auf CO<sub>2</sub>-neutrales Premiumpapier umgestellt.

#### **Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch**

Die Volksbank RheinAhrEifel deckt ihren Energiebedarf über Strom, Gas, Öl und Wasser. Die Energiekennzahlen werden dokumentiert und erfasst.

Für die Gesamtbank lag der Stromverbrauch 2018 bei 1.838.674 kWh, der Gasverbrauch bei 2.073.012 kWh und der Ölverbrauch bei 72.277 Litern. Ein Vergleich mit den Folgejahren soll erfolgen.

### **Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs**

Obwohl die Produkte bzw. die angebotenen Dienstleistungen der Volksbank RheinAhrEifel keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Energieverbrauch aufweisen, versucht die Bank über verschiedene Maßnahmen, den Energieverbrauch nachhaltig zu senken. Direkte Ziele hat sich die Bank hierbei nicht gesetzt. Die Entwicklung der weiteren Leistungsindikatoren wird in den nächsten Jahren ersichtlich.

### **Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme**

Der gesamte Wasserverbrauch im Jahr 2018 lag bei 3.423 cbm. Ein Vergleich mit den Folgejahren soll erfolgen.

### **Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall**

Da der gesamte Abfall nicht gewogen wird, ist keine Angabe zum Gesamtgewicht möglich. In sämtlichen Standorten wird der Müll nach den Arten Papier, Grüner Punkt, Glas und Restmüll getrennt. Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt.

## **13. Klimarelevante Emissionen**

Aufgrund der Komplexität der Ermittlung sowie der geringen Branchenrelevanz erfolgt keine Ermittlung der Emissionen gemäß des Greenhouse Gas Protocols. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt. Für die Zukunft ist dies auch nicht geplant. Demnach wurden keine gesonderten Ziele zur Reduktion der Emissionen definiert, weshalb auch keine Auswertung des Konzepts stattfindet. Webinare ersetzen bei uns sukzessive die örtlichen Schulungen, um notwendige Dienstfahrten auf ein Minimum zu reduzieren. Bei Beratungen setzen wir auch auf Videokonferenzen und -chats. Wesentliche Risiken in diesem Bereich sind für die Bank derzeit nicht erkennbar.

Beim Um- und Neubau unseres Verwaltungssitzes in Mayen wurden folgende klimaschonende Maßnahmen umgesetzt:

Eine sehr gute Wärmedämmung und die Verwendung einer gut isolierenden Dreifachverglasung sorgen für eine sichere Reduktion des Energiebedarfs des gesamten Gebäudes.

Die Verbrennung fossiler Energieträger beschleunigt den Treibhauseffekt und sollte daher der weitestgehend vermieden werden. Darum haben wir uns in Mayen für den Anschluss an das Fernwärmenetz der Stadt Mayen entschieden. Der Anschluss stellt für uns die beste CO<sub>2</sub>-neutrale Alternative darstellt. Darüber hinaus beachten wir die Anforderungen aus dem Erneuerbare-Energien-Wärme-Gesetz.

Eine Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung sorgt jederzeit sowie ganz automatisch für eine gute Luftqualität und stellt eine wichtige Grundlage zur Erreichung sehr hoher Effizienzklassen dar.

Die konsequente Minimierung des Heizenergiebedarfs schafft ein hohes Maß an Zukunftssicherheit.

Zusätzlich sorgen Wasserspararmaturen für niedrigen Wasserverbrauch.

Mit Hocheffizienzpumpen und sonstigen Stromsparmaßnahmen wie LED-Beleuchtung vermeiden wir die Vergeudung von Elektrizität.

### **Leistungsindikatoren zu Kriterium 13**

#### **Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Keine Angaben möglich, da die THG-Emissionen nicht nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt werden. Ziele zur Reduktion wurden nicht definiert.

#### **Leistungsindikator GRI SRS-305-2: indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)**

Keine Angaben möglich, da die THG-Emissionen nicht nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt werden. Ziele zur Reduktion wurden nicht definiert.

### **Leistungsindikator GRI SRS-305-3: sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

Keine Angaben möglich, da die THG-Emissionen nicht nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt werden. Ziele zur Reduktion wurden nicht definiert.

### **Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen**

Keine Angaben möglich, da die THG-Emissionen nicht nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelt werden. Ziele zur Reduktion wurden nicht definiert.

## **Kriterien 14 bis 20: Gesellschaft**

### **Kriterien 14 bis 16: Arbeitnehmerbelange**

#### **14. Arbeitnehmerrechte**

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern, den Kunden und den Menschen der Region die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Unsere genossenschaftlichen Werte wie Fairness, Solidarität und Partnerschaftlichkeit prägen deshalb nicht nur das Verhältnis zu unseren Kunden, sondern auch das zu unseren Mitarbeitern.

Die Volksbank RheinAhrEifel gehört zu den beliebtesten Arbeitgebern in der Region. Die hohe Qualität des Arbeitsplatzes und der Bank als Arbeitgeber wird regelmäßig von unabhängigen Stellen bestätigt und ausgezeichnet. Seit 2012 tragen wir das Zertifikat zum audit berufundfamilie, das uns eine besonders familienfreundliche Personalpolitik bescheinigt. Auch auf der Bewertungsplattform „Kununu“ wird die Bank von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitgeber weiterempfohlen.

Zur Förderung und Weiterentwicklung verfolgt unsere Bank eine konsequente berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten – ob Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Jobsharing, Lebensarbeitszeitkonten, JobRad, Mitarbeiter-PC-Programme oder Seminarangebote – viele Mitarbeiter nutzen die ihnen gebotenen Möglichkeiten.

Unsere Fluktuationsquote beträgt 6,20 Prozent, die Krankheitsquote liegt bei 5,52 Prozent. Unsere Azubiquote liegt bei 4,89 Prozent. Im Jahr 2019 wurden alle Azubis nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Einmal jährlich vergibt unsere Bank den Herbert-Rütten-Preis. Mit diesem wird der Auszubildende mit dem besten Prüfungsergebnis ausgezeichnet – der Gewinner erhält ein Preisgeld von 1.000 Euro. Einmal jährlich findet unter den Azubis des jeweiligen Abschlusslehrgangs ein einwöchiges soziales Projekt statt. Hier schnuppern die jungen Kollegen in soziale Berufe und unterstützen die Betriebe. In den vergangenen Jahren waren die Kollegen beispielsweise in Kindergärten und Kindertagesstätten, in Senioreneinrichtungen oder in Organisationen wie der Lebenshilfe, der Caritas oder dem Deutschen Rotes Kreuz tätig.

Die Volksbank RheinAhrEifel führt regelmäßig Führungskräftefeedbacks durch. Sie sind ein Instrument, um die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu verbessern. Alle Führungskräfte der Bank erhalten dabei ein Feedback ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Führungsverhalten. So sollen die Qualität der Führung und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern optimiert sowie die Umsetzung der Führungsleitlinien überprüft werden. Die Ergebnisse bespricht die Führungskraft mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten und vereinbart gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung.

Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wahr. Die betriebliche Altersvorsorge der Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert. Insgesamt wurden 1,49 Millionen Euro für die Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2019 aufgewendet.

Den strategischen Rahmen für ein professionelles und zielorientiertes Personalmanagement bildet die Personalstrategie als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie der Volksbank RheinAhrEifel. Wir planen unseren Personalbestand unter Berücksichtigung der Entwicklungen wie Digitalität, Robotics und Automatisierung und wollen so natürlich auch nachhaltig mit Ressourcen umgehen. Darüber hinaus orientieren wir uns sowohl an den Zielen und der Strategie der Gesamtbank als auch der Geschäftseinheiten.

## 15. Chancengerechtigkeit

Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank RheinAhrEifel bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie darüber hinaus die entsprechenden Betriebsvereinbarungen unserer Bank. Wie bereits unter Kriterium 8 beschrieben, ist die Vergütung unserer Mitarbeiter angemessen ausgestaltet und orientiert sich an den Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken. Weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik ist eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Anlehnung an die genannten Kriterien unzulässig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird über Teilzeitarbeitsverhältnisse, Vertrauensarbeitszeit und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag im Jahr 2019 bei 27,8 Prozent (zum Stichtag am 31.12.2019). Die Volksbank RheinAhrEifel wurde 2018 zum dritten Mal nach 2012 und 2015 für ihre familienbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Mit diesem audit setzt unsere Genossenschaftsbank auf ein Instrument, um die Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebenssituationen nachhaltig zu verbessern.

Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den angebotenen Maßnahmen der vergangenen Jahre gehören diverse Gesundheitsvorsorgeangebote, Massagen, Rückenurse oder Indoor-Cycling-Kurse im Fitnessstudio. Unsere Bank ist zudem Mitglied des Mayener Netzwerks Beruf und Familie. Die Mitglieder – Einrichtungen und Firmen aus Mayen – treffen sich regelmäßig, um sich zu aktuellen Themen rund um das Gesundheitsmanagement auszutauschen. Einmal jährlich findet außerdem ein Gesundheitstag zu einem Schwerpunktthema statt, den die Mitglieder des Netzwerks organisieren.

Unsere Bank hat einen Pflegeleitfaden erstellt, der Mitarbeitern, die Angehörige pflegen, wichtige Tipps, Anregungen und Hilfestellungen geben soll. Mitglieder unserer Bank können diesen Leitfaden, der regelmäßig aktualisiert wird, ebenfalls kostenlos im Rahmen unseres Mitglieder-Mehrwertprogramms erwerben.

Des Weiteren wird im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen bei einem externen Dienstleister angeboten.

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Diese Vorgabe wird durch die Volksbank RheinAhrEifel eingehalten und dadurch erweitert, dass die Mitarbeiter auf eigene Anfrage und initiativ einen Gesprächstermin erhalten.

Wesentliche Risiken im Bereich der Chancengerechtigkeit sind für die Bank nicht zu erkennen. Neben dem regulären Trainingsangebot (Seminare, Trainings-on-the-job etc.) stehen ausgebildete Coaches unseren Mitarbeitern für berufliche und private Fragestellungen zur Verfügung.

Wir fördern im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank.

Der Vorstand hat gemäß § 9 Abs. 3 GenG für die Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von null Prozent festgelegt. Es handelt sich dabei um die Bereichsleiter und Direktoren. Für die zweite Führungsebene (Teamleiter) wurde eine Zielgröße von 21,2 Prozent definiert.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von null Prozent festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von 19,0 Prozent festgelegt. Hier besteht die Besonderheit, dass der Aufsichtsrat bei den Mitgliedervertretern lediglich ein Vorschlagsrecht hat, da das Wahlrecht der Vertreterversammlung obliegt. Des Weiteren werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

gemäß den Regularien des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Von daher besteht hierbei keine Einwirkungsmöglichkeit seitens des Aufsichtsrates oder des Vorstandes auf die Besetzung dieser Mandate.

Die festgelegten Zielgrößen für die Führungskräfte und die Organe sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 31. Dezember 2023 und entsprechen jeweils dem Status quo.

## 16. Qualifizierung

In Zeiten der Digitalisierung und des Wandels ist es uns ein großes Anliegen, die Erwartungen unserer Kunden mit erstklassiger Beratungs- und Serviceleistung, egal ob persönlich oder digital, zu übertreffen. Unsere Kunden erwarten zu Recht eine individuelle und auf ihre Lebenssituation abgestimmte Beratung mit maßgeschneiderten Empfehlungen. Mit dem Konzept der genossenschaftlichen Beratung liefern unsere Berater und Betreuer die optimale Lösung. Unsere Kunden erleben mit diesem Betreuungsansatz eine bedarfsgerechte und kompetente persönliche Beratung auf Augenhöhe, die wirkungsvoll durch entsprechende Technik unterstützt wird.

Mit diesem Beratungsansatz sind wir erfolgreich – das zeigen zahlreiche Siege bei unabhängigen Bankentests. So gewannen wir 2019 den Test „Beste Bank vor Ort“. In Bad Neuenahr-Ahrweiler und Mayen lag unsere Bank bereits zum zweiten Mal in Folge vorne mit ihrer genossenschaftlichen Beratung im Bereich Privatkunden. In Neuwied landete sie zum ersten Mal auf Platz 1, nachdem die ehemalige Volksbank Koblenz Mittelrhein, mit der wir 2019 fusionierten, bereits 2017 den Titel „Beste Bank“ in Neuwied erhielt. Ebenfalls 2019 kürte uns das Deutsche Institut für Bankentests zum Testsieger in Bad Neuenahr-Ahrweiler und Mayen im Bereich Baufinanzierungsberatung. Die Erfolge bestätigen uns in unserer Strategie der persönlichen Beratung und Nähe über alle Kanäle hinweg. Ob in der Filiale, per Telefon oder digital – die Beratungsqualität und Kundenbetreuung der Volksbank RheinAhrEifel erreicht Bestnoten.

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter in allen Teilen des Unternehmens – in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen – nehmen wir sehr ernst. In

verschiedenen Programmen qualifizieren wir regelmäßig Mitarbeiter mit einem hohen praktischen Bezug zu ihrer zukünftigen Aufgabe, unterstützt durch Seminare in unserem Haus und bei verschiedenen Bildungspartnern, wie z. B. der regionalen GenoAkademie und der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur. 2019 haben sich unsere Mitarbeiter an 1.259 Seminartagen weiterqualifiziert. Hinzu kommt die Teilnahme an insgesamt 1.240 Onlineveranstaltungen.

Seit 2020 bieten wir außerdem Workshops für unsere Mitarbeiter an, um die Herausforderungen, die durch die Digitalisierung entstehen, zu bewältigen sowie emotionale Fähigkeiten auf- und auszubauen. Diese stehen unter dem Titel „Zusammen wachsen – bewegen – verändern“ und sind verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der Führungskräfte und des Vorstands. Ausgenommen von der Maßnahme sind lediglich die Auszubildenden sowie die Mitarbeiter, die 2020 in den Ruhestand treten.

Wir sind einer der wichtigsten Ausbildungsbetriebe in der Region und bilden jährlich junge Menschen zur Bankkauffrau/Bankkaufmann aus. Der Einsatz digitaler Medien ist in der Beziehung zu unseren Kunden selbstverständlich und wird stetig ausgebaut. Dies gilt ebenso im Bereich der Personalentwicklung. Tablets für unsere Auszubildenden und Erklärvideos à la YouTube sind fester Bestandteil in unserem Aus- und Weiterbildungskonzept.

Darüber hinaus wird jeder neue Auszubildende zum digitalen Lotsen geschult. Unsere digitalen Lotsen sind Multiplikator nach innen und außen für alle Themen rund um die Digitalisierung. In jeder Filiale gibt es einen digitalen Lotsen, der Ansprechpartner für Kunden und Kollegen ist.

Durch die oben genannten Maßnahmen stellen wir die Qualität unserer Mitarbeiter sicher, sodass diesbezüglich keine Risiken für die Bank zu erkennen sind.

Zudem bietet die Volksbank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein persönliches Vertriebscoaching durch interne Coaches an. Ein Coaching unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen und Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Abgeleitet aus der Personalstrategie wollen wir eine gleichbleibende Qualität bei unseren Mitarbeitern auf dem Markt und in den internen Abteilungen beibehalten. Dies wird durch die oben genannten Maßnahmen sichergestellt.

### **Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16**

#### **Leistungsindikator GRI SRS-403-9: arbeitsbedingte Verletzungen**

Die Volksbank RheinAhrEifel legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2019 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr bei 8.247 Tagen. Das entspricht einer Krankheitsquote von 5,5 Prozent bzw. durchschnittlich rund 12,1 Krankheitstagen pro Mitarbeiter.

In Summe beträgt die Anzahl der gearbeiteten Arbeitsstunden rund 977.000 Stunden.

#### **Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement. Dieses trägt wesentlich dazu bei, die Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei stehen die Arbeitsplätze und die Arbeitsverhältnisse unserer Mitarbeiter vor Ort im Mittelpunkt. Beispielhaft können hier die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die Überwachung der Arbeitssicherheit sowie das Vorhandensein von Erste-Hilfe-Defibrillatoren an ausgewählten Standorten genannt werden. Darüber hinaus bietet die Volksbank RheinAhrEifel innerhalb ihres Gesundheitsmanagements Maßnahmen an, die zu einem gesundheitsbewussten Verhalten anregen sollen. Zu den vielfältigen Angeboten gehören beispielsweise Gesundheitsvorsorgechecks, Gesundheitskurse zu den Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung, Firmenfitnesskooperationen und persönliches Coaching, und wir bieten unseren Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen und privaten Problemen durch einen unabhängigen externen Beratungsdienstleister.

### **Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen**

Die Volksbank RheinAhrEifel bildete ihre Mitarbeiter im Berichtsjahr an 1.259 Seminartagen weiter. Hinzu kommt die Teilnahme an insgesamt 1.240 Onlineveranstaltungen.

### **Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität**

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Jahresende aus 21 Mitgliedern zusammen, davon waren fünf (19,05 %) weiblich. Der Aufsichtsrat besteht zu einem Drittel aus Arbeitnehmern, sodass insgesamt sieben Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat angehören. Die Altersstruktur stellte sich wie folgt dar:

< 30 Jahre: 0 % Frauen und 0 % Männer

30–50 Jahre: 80 % Frauen und 20 % Männer

> 50 Jahre: 18,75 % Frauen und 81,25 % Männer

Die Volksbank RheinAhrEifel beschäftigte zum Stichtag am 31.12.2019

681 Mitarbeiter, davon 410 Frauen (60,2 %) und 271 Männer (39,8 %). Die Altersstruktur stellte sich wie folgt dar:

< 30 Jahre: 117 Mitarbeiter, davon 10,7 % Frauen und 6,5 % Männer

30–50 Jahre: 301 Mitarbeiter, davon 27,3 % Frauen und 16,9 % Männer

> 50 Jahre: 263 Mitarbeiter, davon 22,2 % Frauen und 16,4 % Männer

Die Volksbank RheinAhrEifel beschäftigte zum Stichtag 47 Führungskräfte, hiervon sieben Frauen und 40 Männer. Außerdem beschäftigte die Volksbank RheinAhrEifel zum Stichtag 39 Auszubildende.

### **Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle**

Im Berichtsjahr gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

## 17. Menschenrechte

Für die Volksbank RheinAhrEifel als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Bank nicht – folglich müssen keine Maßnahmen ergriffen werden. Aus diesem Grund wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt. Dies ist auch für die Zukunft nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzepts statt. Etwaige wesentliche Risiken sind hier für die Bank aktuell nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

#### Leistungsindikator GRI SRS-412-3: auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Für die Volksbank RheinAhrEifel ist diese Kennzahl aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Angesichts dessen wird diese Kennzahl nicht ermittelt.

#### Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Insgesamt unterhält die Bank 50 personenbesetzte Geschäftsstellen sowie 29 Selbstbedienungsfilialen. Die Geschäftstätigkeit der Volksbank RheinAhrEifel ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

### **Leistungsindikator GRI SRS-414-1: auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten**

Die Volksbank RheinAhrEifel beschränkt sich bei der Auftragsvergabe im Wesentlichen auf Geschäftspartner in der Region. Daher werden die Geschäftspartner nicht anhand von sozialen Kriterien bzw. Menschenrechtskriterien überprüft. Bei der Vermittlung von Finanzdienstleistungen arbeiten wir primär mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese handeln nach den Prinzipien des UN Global Compact. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

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

Da im Rahmen der Geschäftstätigkeit keine Gefahr hinsichtlich des Verstoßes gegen Menschenrechte besteht, wird dieser Indikator nicht gemessen.

## **Kriterium 18: SOZIALES/GEMEINWESEN**

### **18. Gemeinwesen**

Als regional verwurzelte Genossenschaftsbank übernehmen wir seit mehr als 150 Jahren Verantwortung für unsere Heimat und die Menschen, die in der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel leben. Dabei bestimmen die genossenschaftlichen Werte der Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung unser Handeln. Der demographische Wandel und die damit einhergehende Digitalisierung werden gerade in ländlichen Räumen zu drastischen Veränderungen führen. Angesichts dieser Herausforderungen haben wir die Kampagne „Wir sind Heimat“ konzipiert und übernehmen damit gezielt Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung unserer Region.

Mit Fachlehrern regionaler Schulen wurde ein Unterrichtsblock „Heimische Wirtschaft“ entwickelt. Das moderne Unterrichtskonzept für Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Altersgruppen vermittelt wertvolles Wissen rund um die Region und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bindung sowie zur Identifikation mit der Heimat.

Seit 2008 verfolgen wir mit der Ausschreibung des „Zukunftspreises Heimat“ das Ziel, Ideen und Aktivitäten anzustoßen und finanziell zu unterstützen, die der Verbesserung der Infrastruktur, der Attraktivität und der Lebensqualität der Menschen und Unternehmen in der Region dienen. Dabei wenden wir uns an alle Bürgerinnen und Bürger, Kommunen, Vereine, Kirchen, Verbände und andere gesellschaftliche Vereinigungen in der Wirtschaftsregion Rhein, Ahr, Eifel und Mosel. Die Bewerbungsfrist ist jeweils vom 1. Juni bis 30. November jeden Jahres. Der 1. Platz ist mit 15.000 Euro dotiert, der 2. Platz mit 3.000 Euro und der 3. Platz mit 2.000 Euro. Die Plätze 4 bis 10 erhalten jeweils 500 Euro. Der Zukunftspreis Heimat ist damit einer der höchstdotierten Wettbewerbe für regionales Engagement in Deutschland. Seit der ersten Ausschreibung wurden rund 1.200 Bewerbungen bei uns eingereicht. Insgesamt haben wir rund 400.000 Euro in Vorschläge und Impulse investiert, die unsere Heimat nach vorne bringen. Die Preisverleihung erfolgt stets in einem würdigen und ansprechenden Rahmen. Festredner sind Führungskräfte aus der Wirtschaft oder hohe politische Amtsinhaber.

2009 haben wir die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel gegründet und schlagen damit die Brücke zwischen Wirtschaft und Sozialem. Ihr Ziel ist die nachhaltige Förderung des kulturellen, sportlichen und gesellschaftlichen Lebens in ihrem Geschäftsgebiet. Damit will sie dazu beitragen, die Heimatregion zu stärken und attraktiv und zukunftsfähig zu halten. Sie ist mit einem Stiftungskapital in Höhe von 3.024.000 Euro ausgestattet, das werterhaltend und ertragsbringend am Kapitalmarkt angelegt ist. Die Förderbereiche wurden bewusst weit gefasst, um für möglichst viele förderungswürdige Projekte offen zu sein. Seit ihrer Gründung hat sie 3.250 Projekte mit einer Summe von über 1,6 Millionen Euro unterstützt. Im Jahr 2019 waren es 429 Projekte mit 219.144 Euro. Schwerpunkte der Fördermaßnahmen sind neben Kunst & Kultur die Bereiche Bildung und Erziehung und Jugendhilfe. Gemeinsam mit der Kreishandwerkskammer Ahrweiler stellt sie jungen Menschen, die während ihrer Ausbildung ihre beruflichen Fähigkeiten durch einen Auslandsaufenthalt verbessern, Stipendien zur Verfügung. Durch die Übernahme von „Deutschland-Stipendien“ fördert die Bürgerstiftung zudem begabte und leistungsstarke Studierende an regionalen Hochschulen.

Die Förderung regional tätiger, gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Organisationen erfolgt zudem unmittelbar durch die Volksbank RheinAhrEifel. 2019 wurden 496 Vorhaben mit insgesamt 275.718 Euro unterstützt.

Unterstützt durch Experten aus dem genossenschaftlichen Verbund bietet die Volksbank RheinAhrEifel Menschen und Initiativen, die über die Gründung einer Stiftung nachdenken, die Möglichkeit, sich mit dem Thema vertraut zu machen. Unter dem Dach der Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel können namens- oder zweckgebundene Stiftungsfonds errichtet werden. Ebenso bietet sie die Verwaltung von Treuhandstiftungen als Sondervermögen an.

Über unsere Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ geben wir Vereinen und Initiativen die Möglichkeit, auf digitalem Weg ihre Projekte vorzustellen und finanzielle Mittel einzuwerben. Bislang konnten über 100.000 Euro gesammelt werden. Dabei stocken wir jede Einzelspende aus eigenen Mitteln um 10 Euro auf.

Die Vergaben von Zuwendungen durch die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel und der Bank selbst sind in einer Arbeitsablaufbeschreibung geregelt. Es besteht eine abgestufte Kompetenzregelung. Der Prozess beinhaltet eine Prüfstufe, in der die Einhaltung der Bestimmungen der Abgabenordnung überwacht werden. Höhe und Verteilung der Spenden können jederzeit ermittelt werden.

Wir unterstützen jedoch nicht nur in finanzieller Hinsicht. Rund 200 Kolleginnen und Kollegen sind in Vereinen aktiv und engagieren sich dort in vielfältiger Art und Weise. Dieses großartige bürgerliche Engagement wird von Seiten unserer Bank ausdrücklich begrüßt. Die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel hat dieses Eintreten für die Allgemeinheit gewürdigt, in dem sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bank mit ihrem Jahresprojekt „Heimatarbeiter“ die Möglichkeit gab, sich um die finanzielle Unterstützung für Vereine und Organisationen, in denen sie tätig sind, zu bewerben.

Unseren Auszubildenden vermitteln wir praxisbezogene Erfahrungen im Unternehmensumfeld unserer gewerblichen Kunden. Durch diesen Blick über den Tellerrand erhalten unsere Nachwuchskräfte ein besseres Verständnis für die Belange mittelständischer Unternehmen. Hinzu kommen für die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahrgangs regelmäßig soziale Projekte, die beispielsweise in

Senioreneinrichtungen oder Kindertagesstätten stattfinden. Dabei sammeln sie wertvolle Erfahrungen und stärken ihre soziale Kompetenz.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 18**

### **Leistungsindikator GRI SRS-201-1: unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

Die Volksbank RheinAhrEifel weist für das Geschäftsjahr 2019 einen Jahresüberschuss von 6,3 Millionen Euro aus. Die Bilanzsumme beläuft sich zum Stichtag am 31. Dezember 2019 auf 3,7 Milliarden Euro.

Das Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit beträgt 26,4 Millionen Euro.

Insgesamt wurden 18,58 Millionen Euro an Steuern gezahlt.

An Spenden und Sponsoringgeldern haben wir 2019 840.000 Euro in die Region zurückgegeben.

## **Kriterien 19 bis 20: Compliance**

### **19. Politische Einflussnahme**

Die für die Volksbank RheinAhrEifel relevanten Gesetze sind u. a. das KWG, das WpHG, das GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor bzw. -geschäft. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Bank über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Aus diesem Grund wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt. Wesentliche Risiken sind hier für die Bank aktuell nicht erkennbar. Zur Höhe der getätigten Parteispenden sei auf den nachfolgenden Leistungsindikator verwiesen.

Die Bank ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 19**

### **Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden**

Wir haben 2019 keinerlei Spenden an Parteien getätigt.

## **20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten**

Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt die Volksbank RheinAhrEifel über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen. Geldwäschebeauftragter, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter, Informationssicherheitsbeauftragter sowie MaRisk-Compliance-Beauftragter sind definiert. Ziel ist die Einhaltung aufsichtsrechtlicher und gesetzlicher Regelungen sowie der vertrauensvolle Umgang mit Risiken, da dies zu den Grundprinzipien unserer Bank gehört. Die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion umfasst u. a. den Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, sowie die Identifizierung bzw. Bestandsaufnahme der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen kann. Diese Übersicht wird mindestens jährlich bzw. anlassbezogen (im Fall etwaiger bedeutender Veränderungen, z. B. bei Aufnahme neuer Geschäftsfelder, Einführung neuer Produkte, Prozessänderungen) vom MaRisk-Compliance-Beauftragten aktualisiert.

Bei der Bestandsaufnahme werden insbesondere nachfolgende Punkte berücksichtigt:

- Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfelds (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit usw.)

- Erkenntnisse aus Berichten der Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln) der externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement)

- Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements

- Auswertungen der Datenbank Op-Risk sowie des Jahresberichts über die operationellen Risiken

- Der MaRisk-Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen (z. B. bei nicht klärungsfähigen Differenzen mit dem Fachbereich) dem Vorstand über seine Tätigkeit. Darin wird auf die Angemessenheit und Wirksamkeit der Regelungen zur Einhaltung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben eingegangen. Ferner enthält der Bericht Angaben zu möglichen Defiziten sowie Maßnahmen zu deren Behebung. Die Berichte werden an den Aufsichtsrat und die Revision weitergeleitet. In diesem Zusammenhang sind die Geschäftsbereiche (Fachbereiche, Revision, andere Beauftragte) zudem aufgefordert, MaRisk-Compliance-relevante Sachverhalte dem MaRisk-Compliance-Beauftragten zur Kenntnis zu geben.

Das Hinweisgebersystem an die Ombudsstelle (Whistle Blowing) eröffnet den Mitarbeitern die Möglichkeit/das Recht, bestimmte, ihnen bekannt gewordene Verstöße in unserem Unternehmen außerhalb üblicher Melde-/Berichtswege vertraulich (anonym) abzugeben und einer professionellen Klärung zuzuführen. Das System basiert auf einem schriftlichen, persönlichen und vertraulichen Meldeweg an die Ombudsstelle bei der DZ CompliancePartner GmbH.

Das Hinweisrecht der Mitarbeiter gegenüber der Ombudsstelle bezieht sich u. a. auf:

- etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens, z. B. Betrugs- und Untreuedelikte,

- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des KWG und aufgrund des KWG erlassener Rechtsverordnungen, z. B.:

o Solvabilitätsverordnung (SolV),

o Großkredit- und Millionenkreditverordnung (GroMiKV),

- o Anzeigenverordnung (AnzV),
  - o Liquiditätsverordnung (LiqV),
  - o Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV),
  - o KWG-Vermittlerverordnung (KWGVermV),
  - o Inhaberkontrollverordnung (InhKontrollV),
- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR) – mit dieser Verordnung werden weite Teile, die bisher im KWG und seinen Verordnungen insbesondere zu Eigenmittelanforderungen und Großkrediten geregelt waren, abgelöst –,
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung – MAR) – die MAR enthält die Verbote von Insidergeschäften, Marktmanipulation und unrechtmäßiger Offenlegung von Insiderinformationen sowie u. a. an Wertpapierdienstleistungsunternehmen gerichtete Handlungspflichten zur Aufdeckung und Meldung entsprechender Verdachtsfälle. Ferner stellt sie Vorgaben zur Offenlegung auf, die u. a. bei der Weitergabe von Finanzanalysen zu beachten sind –,
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 600/2014 (MiFIR) – Schwerpunkte der Regelungen in MiFIR sind die Ausweitung der Vor- und Nachhandelstransparenzvorschriften, der weiteren Anforderungen an systematische Internalisierung sowie der Pflicht zur Meldung von Geschäften, die Einführung einer Handlungspflicht für bestimmte Aktien und OTC-Derivate sowie die Ausweitung der Regelungen zur Produktintervention –,
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 1286/2014 (PRIIP-Verordnung) – die Verordnung legt einheitliche Vorschriften für das Formblatt und den Inhalt des Basisinformationsblattes sowie für die Bereitstellung des Basisinformationsblattes an Kleinanleger fest, um Kleinanlegern zu ermöglichen, die grundlegenden Merkmale und Risiken von PRIIP (Packaged Retail Investment and Insurance-Based Products) zu verstehen und zu vergleichen. Kleinanleger sollen für verpackte Anlageprodukte und Versicherungsanlageprodukte durch einheitliche Basisinformationsblätter, sogenannte KIDs (Key Information Documents), die notwendigen Informationen zu einem

Finanzprodukt erhalten, um eine fundierte Anlageentscheidung treffen zu können. Weiterhin soll die Vergleichbarkeit von unterschiedlichen PRIIPs so erhöht werden –,

- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) 2017/1129 (Wertpapierprospekt) – beim öffentlichen Angebot von Wertpapieren oder bei der Zulassung von Wertpapieren zum Handel an einem geregelten Markt ist die Offenlegung von Informationen für den Anlegerschutz von zentraler Bedeutung, da sie Informationsasymmetrien zwischen Anlegern und Emittenten beseitigt –,

- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des WpHG und aufgrund des WpHG erlassene Rechtsverordnungen – Schwerpunkte sind insbesondere die Verhaltens- und Organisationspflichten von Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Diese Pflichten werden mit MiFID II erheblich ausgeweitet.

- Verstöße gegen Vorschriften des Geldwäschegesetzes und der EU-Geldtransferverordnung

Daneben bestehen etwaige Meldepflichten und -möglichkeiten an Meldestellen (z. B. Aufsichtsgremium, Vorstand, Revision, Betrugs-, Geldwäsche-, Compliance-Beauftragte usw.) über die bekannten Meldewege, für die Mitarbeiter fort.

Als solche kommen insbesondere in Betracht:

- arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der konkret zugewiesenen Arbeitsaufgabe sowie arbeitsvertragliche Nebenpflichten und

- interne Verdachtsmeldung nach GwG

Eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen, den damit verbundenen Kontrollhandlungen und den organisatorischen Regelungen stellen sicher, dass die aufsichtlichen und gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Infolgedessen wurden keine wesentlichen Compliance-Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit erkannt, die einem gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten entgegenstehen.

Unsere Mitarbeiter durchlaufen neben themenspezifischen Schulungen verpflichtende Onlineschulungen zu den Themen Datenschutz, Betrugsprävention sowie IT-Sicherheit, um fortlaufend für diese Themen sensibilisiert zu werden. Der Beschaffungs- und Einkaufsprozess in der Bank ist durch eine Arbeitsanweisung für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt.

## **Leistungsindikatoren zu Kriterium 20**

### **Leistungsindikator GRI SRS-205-1: auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten**

Die Risikoanalyse der zentralen Stelle umfasst auch das Thema „sonstige strafbare Handlungen“. Bei der Bewertung der Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen werden auch Typologien berücksichtigt, die Korruptionsrisiken beinhalten. Diese Bewertung umfasst unser gesamtes Geschäftsgebiet mit sämtlichen personenbesetzten Geschäftsstellen. Es wurden diesbezüglich keine wesentlichen Risiken ermittelt.

### **Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle**

In der gesamten Bank sind 2019 keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.

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

Im Jahr 2019 wurden weder Bußgelder noch nichtmonetäre Strafen an die Volksbank RheinAhrEifel verhängt.