



**Morgen  
kann kommen.**

**Nachhaltigkeitsbericht 2020**

**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)

**DNK-Erklärung zur Nutzung als  
nichtfinanzielle Erklärung  
im Sinne des  
CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes,  
Leistungsinidkatoren-Set GRI SRS**



**Volksbank  
RheinAhrEifel eG**

# Allgemeine Informationen

Die Volksbank RheinAhrEifel eG 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 befinden sich in Bad Neuenahr-Ahrweiler und Mayen. Das Geschäftsgebiet der Bank umfasst die Landkreise Ahrweiler, Mayen-Koblenz, Vulkaneifel sowie Teile des Landkreises Cochem-Zell und die Städte Koblenz und Neuwied. Die Genossenschaftsbank 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 daher das gesamte Spektrum

an Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden inklusive Kredi- und Wertpapiergeschäfte. Hinzu kommen Versicherungs- und Vorsorgeangebote, die wir gemeinsam mit unseren Partnern aus dem genossenschaftlichen Verbund anbieten.

## **Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel**

Über unsere Bürgerstiftung bündeln wir unsere zahlreichen wohlthätigen Aktivitäten im Rahmen unseres Engagements. Gefördert werden Projekte von gemeinnützigen Vereinen, Institutionen und Initiativen, unter anderem 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 vertrauenswürdiger Finanzdienstleister handeln. 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 22.02.2021). 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.

#### **Verlässlicher Kreditgeber**

Unsere Größe hat viele Vorteile für unsere Mitglieder und Kunden – so konnten wir im Berichtsjahr erneut unsere Rolle als verlässlicher Kreditgeber unter Beweis stellen. Hinzu

kommt die breitgefächerte Unterstützung im Rahmen der Corona-Krise. Seit März vergangenen Jahres wurden knapp 300 Förderdarlehen (KfW-Bank etc.) mit einem Darlehensvolumen von über 43 Mio. Euro beantragt. Darüber hinaus haben wir unseren Privatkunden und Firmenkunden rund 1.800 Tilgungsaussetzungen genehmigt (Stand Januar 2021).

#### **Großes Vertrauen in unsere Bank**

Insgesamt betreuten wir 2020 ein Kundenvolumen von 8,4 Milliarden Euro. Das entspricht einem Wachstum von mehr als 700 Millionen Euro im Vergleich zu 2019. Diese Zahlen zeigen das hohe Kundenvertrauen, das unsere Bank genießt. Wir begeistern – gemeinsam mit unseren Verbundpartnern - durch Fairness, Qualität und Offenheit.

#### **Finanzielle Förderung der Region**

Gemeinnützige Vereine und Organisationen haben wir mit insgesamt rund 850.000 Euro an Spenden und Sponsoring-Geldern unterstützt. Die hier lebenden Menschen profitieren

von der Kraft, die durch den Zusammenschluss der Menschen in der Genossenschaft besteht.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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.

## 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 sorgen für Kundennähe

Stattdessen handeln wir 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. Mit unseren 43 personenbesetzten Filialen sowie 35 Selbstbedienungsfilialen (Stand: 31.12.2020), und vor allem durch die dort arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, schafft die Volksbank RheinAhrEifel räumliche und persönliche Kundennähe.

## 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 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

### Umgang mit natürlichen Ressourcen

Nachhaltigkeit wird künftig ein Teil der Gesamtbankstrategie sein. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sparsam umzugehen, um durch den bewussten Umgang damit den Verbrauch zu reduzieren.

### Verbesserung der Lebensqualität in der Region

Dank unserer wirtschaftlichen Stärke sind wir außerdem 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.

### Nachhaltige Personalentwicklung

Auch gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen wir Verantwortung. Die demografische Entwicklung wird in unserer Personalstrategie berücksichtigt. Durch verschiedene Maßnahmen wie etwa gezielten Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte unterstützen wir eine nachhaltige Personalentwicklung.

Die Berücksichtigung von sozialen und ethnischen Aspekten ist für uns als Arbeitgeber ebenfalls selbstverständlich.

### Beachtung ökologischer Aspekte

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.

soll nicht auf der Übernahme unverhältnismäßiger Risiken im Eigengeschäft basieren. Als strategisches Oberziel haben wir in der Mitglieder- und Kundenperspektive die **Qualitätsführerschaft** definiert. Da für unseren Geschäftserfolg auch die Faktoren Mitarbeiterzufriedenheit und -qualifikation von entscheidender Bedeutung sind, haben die Aspekte **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.

## Ökologische Ziele: Modernisierung unserer Filialen

Aktuell sind wir dabei, turnusmäßig alle genutzten Leuchtmittel in unseren Geschäftstellen gegen energieeffiziente LED-Technik auszutauschen. Außerdem modernisieren wir Filialen im Hinblick auf energetische Aspekte, wenn dies erforderlich ist. So haben wir beispielsweise in unserer Geschäftsstelle Adenau 2020 den Tausch unserer bestehenden Heizungsanlage gegen eine moderne Gasturbine mit Wärmerückgewinnungstechnik in Auftrag gegeben.

Darüber hinaus werden wir 2021 die dortigen Büroräume sanieren und dabei die Wärmedämmung des Gebäudes anpassen sowie die bestehenden Fenster gegen dreifach verglaste Fenster tauschen.

Ein weiteres Beispiel: In Daun bauen wir ein neues Bürogebäude gegenüber vom jetzigen Standort. Das Gebäude werden wir sowohl mit einer energieeffizienten Heizungsanlage ausstatten als auch mit einer Photovoltaikanlage.

## 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. Dabei setzen wir auf Transparenz und höchste Qualität. Wir beraten unsere Kunden ganzheitlich, solidarisch, partnerschaftlich, auf Augenhöhe und persönlich.

Die Volksbank RheinAhrEifel erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst. Diese umfasst das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden. Hinzu kommen die Leistungen die wir gemeinsam mit unseren Partnern aus dem genossenschaftlichen Verbund anbieten: Zahlungsverkehr, Wertpapiere, Kredite, Versicherungen, Bausparen und Immobilien. Mithilfe dieser Angebote steigern wir unsere regionale Leistungsstärke und bieten den Kunden ein komplettes Spektrum erstklassiger Finanzdienstleistungen aus einer Hand.

Unser Kerngeschäft ist es, Privatkunden und Geschäftskunden bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs zu unterstützen, ihren Vermögensaufbau zu fördern, die regionale Wirtschaft mit Liquidität und Krediten zu versorgen, Existenzgründer zu begleiten und Baufinanzierungen anzubieten.

### Erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Verbundpartnern

2020 haben wir sehr erfolgreich mit der DZ BANK, der DZ PRIVATBANK, Geno Immobilien, der R+V Versicherung, der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der TeamBank, der Union Investment, VR Smart Finanz sowie den genossenschaftlichen Hypothekenbanken zusammengearbeitet. Wir betreuten zum Jahresresultimo ein Kundenvolumen von 8,4 Milliarden Euro – 2,4 Milliarden Euro davon entfielen auf die Verbundpartner.

### Reduzierung des Papierverbrauchs

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verbrauchen wir nach wie vor viel Papier. In diesem Kontext suchen wir laufend nach Lösungen, um den Verbrauch weiter zu reduzieren. Wir sind verpflichtet, Kundengespräche zu dokumentieren. Statt Papiere auszudrucken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des elektronischen Postfachs in unserer Online-Filiale hin, in das wir neben Kontoauszügen auch weitere Unterlagen wie Verträge schicken. Darüber hinaus können Kunden die VR-BankingApp nutzen, um einen Großteil ihrer Bankgeschäfte digital erledigen.

Auch intern haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Papierverbrauch zu reduzieren. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, Unterlagen soweit es geht nicht auszudrucken, sondern digital abzulegen. Das gilt beispielsweise für Rechnungen, die – wenn möglich – digital bearbeitet und versendet werden.

Das Thema Nachhaltigkeit betrachten wir daher über verschiedene Stufen der Wertschöpfungskette hinweg: von der Geldanlage in nachhaltige Finanzanlagen bis hin zum Einkauf von Waren und Dienstleistungen.

Selbstverständlich fließen Nachhaltigkeitsaspekte auch stets in unsere Beratungen ein. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren wir regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Im Anlagegeschäft stehen allen Beratern nachhaltige Anlagelösungen zur Verfügung.

Bei der Beauftragung externer Dienstleister achten wir darauf, dass diese aus der Region kommen.

## Nachhaltig orientierte Verbundpartner

Die genossenschaftlichen Verbundpartner orientieren sich bei ihrer Arbeit an Nachhaltigkeitsprinzipien und haben entsprechende Verpflichtungen unterzeichnet.

So ist die DZ-BANK-Gruppe Unterzeichner des **United Nations Global Compact**. Die dazugehörigen Unternehmen bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards, wie den **Konventionen der International Labour Organization** und der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**. Die DZ BANK, die DZ PRIVATBANK, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, die R+V Versicherung, die TeamBank, die Union Investment und die 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.

Union Investment bekennt sich zudem 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. Zusätzlich hat die 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 unter anderem 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 eines 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.

### Mitglieder im Fokus

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.

### „Wir sind Heimat“, „Wir sind Innovation“, „Wir sind Partner“, „Wir sind ein Team“

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 an ihrem satzungsgemäßen Auftrag und an den genossenschaftlichen Prinzipien – im Speziellen an §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.

### Wir suchen den Austausch mit der Öffentlichkeit und Anspruchsgruppen

Über unsere Tätigkeit berichten wir regelmäßig im Rahmen unserer Öffentlichkeitsarbeit über unsere Internetseite, Presseartikel und über unsere Social-Media-Kanäle. Mit unseren Mitgliedern, Kunden und weiteren Multiplikatoren tauschen wir uns regelmäßig zu sozialen und ökologischen Aspek-

ten unserer Geschäftstätigkeit aus. Unsere gewählten Mitgliedervertreter erhalten alle wichtigen Informationen, die die Entwicklung der Bank betreffen, mittels eines regelmäßig erscheinenden Vertreterbriefs. Einmal jährlich finden zudem in unseren vier Regionalmärkten Regionalkonferenzen statt. Hier informieren wir neben unseren Vertretern auch weitere wichtige Multiplikatoren über aktuelle Geschäftsentwicklungen.

### Kontrolle in weiteren internen Bereichen unserer Bank

Im Bereich Gebäudemanagement wird der Energieverbrauch der Bank laufend überwacht und gegebenenfalls auf Veränderungen reagiert. 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. Unsere Vision wurde gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet. Daraus haben wir ein Wertesystem abgeleitet, das auch in unserer Geschäftsstrategie verankert ist:

## Unser Unternehmensbild orientiert sich an dem Werte-System der Bank

### „richtig“ einfach

Was immer wir tun – wir tun es unkompliziert.  
Das sorgt für Klarheit und Zugänglichkeit. Nach innen und vor allem nach außen.

### leidenschaftlich & stärkenorientiert

Wir haben Freude an der Interaktion mit Menschen.  
In Kombination mit dem gezielten Einsatz unserer individuellen Stärken ermöglicht dies exzellente Leistungen.

### konsequent & nachhaltig

Was wir uns vornehmen, setzen wir auch um. Indem wir zielgerichtet, vernetzt und agil handeln.

### selbstverantwortlich & vernetzt

Jeder von uns übernimmt seine individuelle Verantwortung.  
Wir arbeiten partizipativ und können uns aufeinander verlassen.

### offen & respektvoll

Wir sprechen Dinge ehrlich an. Und nutzen das Potential konstruktiver Kritik.

## Regelmäßige Schulungen von Mitarbeitern und Aufsichtsrat

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

## Unsere Geschenkerichtlinie

Unsere Geschenkerichtlinie sieht vor, dass der Erhalt von Vorteilen – unabhängig davon, ob der Vorteilsgewährer 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.

## Schutz der Umwelt

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.

### Kombination aus Festvergütung und variabler Vergütung

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.

## 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 Zielvereinba-

rungen 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 regio-

nal 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. Wir erfüllen ihn durch die verlässliche Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und der privaten Haushalte. So hilft die Volksbank RheinAhrEifel, 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 von 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.**

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

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

##### Austausch mit Vertretern und Multiplikatoren

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

##### Digital statt vor Ort

Um bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie zu unterstützen, haben wir 2020 erstmals unsere Vertreterversammlung sowie unsere Regionalkonferenzen digital durchgeführt. Auch Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen fanden 2020 online statt. 700 Kolleginnen und Kollegen trafen sich virtuell statt vor Ort. Das gilt auch für fachliche Abstimmungen, für die Videokonferenzlösungen genutzt wurden. Darüber hinaus arbeiten seit Beginn der Pandemie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa aus internen Abteilungen verstärkt über mobile Arbeitsplätze. Durch die digitalen Veranstaltungen und Abstimmungen wird Reisezeit in Arbeitszeit umgewandelt und Ressourcen geschont, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger mit dem Auto unterwegs sind.

**Kunden:** Wir kennen unsere Kunden. Unsere Beziehung zu ihnen ist von einem tiefen gegenseitigen Vertrauen geprägt. Für unsere Kunden sind wir schnell und komfortabel über zahlreiche Kanäle persönlich und digital erreichbar.

**Mitarbeiter:** Wir sind ein attraktiver und fairer Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiter haben vielfältige Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten für ihre Zukunft. Wir lassen uns regelmäßig im Bereich „Beruf und Familie“ zertifizieren.

**Gesellschaft:** Dank unserer wirtschaftlichen Stärke und der 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.

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.

##### Pluspunkt Mitglieder-Mehrwertprogramm

Unsere Mitglieder profitieren von einem Mitglieder-Mehrwertprogramm. Neben Vergünstigen für Versicherungen gibt es einen kostenlosen Pflegeleitfaden sowie einen Notfallordner, den die Mitglieder anfordern können. Den Ordner bieten wir seit 2020 erstmals auch komplett digital als beschreibbare PDF an. Er wurde bislang über 400 Mal angefordert. Damit sparen wir Papier und der postalische Versand der Unterlagen entfällt. Im Rahmen unserer ebenfalls kostenfreien Mitgliederforen informieren wir unsere Mitglieder über aktuelle gesellschaftliche Themen wie Erben/Vererben, Patientenverfügung, Digitalisierung, Einbruchschutz und Stressabbau.

##### Beschwerdemanagement für Kundenanliegen

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.

### Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen

Unseren Mitarbeiterinnen und 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

### Wissensmanagement: Unsere Online-Community

2017 hat unsere Bank damit begonnen, im Rahmen des Projekts „Digitale Exzellenz“ ein onlinebasiertes Wissensmanagementsystem einzuführen. Heute informieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich 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 Wikis zu diversen Themen. Außerdem sind sämtliche Arbeitsanweisungen auf der Plattform hinterlegt sowie eine Übersicht mit allen Ansprechpartnern.

### Vorschlagswesen in unserer Bank

Aktuell betreiben wir kein aktives Vorschlagswesen. Die Prüfung und Bewertung von Vorschlägen ist ein Teilprojekt des Wissensmanagements. Hier soll künftig eine Betrachtung und Bewertung stattfinden. Im Moment werden Vorschläge umgehend an den entsprechenden Fachbereich weitergeleitet, es erfolgt aber keine Bewertung und Prämierung.

### Videoberatung und dichtes Geschäftsstellennetz

Unsere Mitglieder und Kunden haben kurze Anfahrtswege, wenn sie uns erreichen wollen, da wir ein dichtes Geschäftsstellennetz haben. Hinzu kommt: Wir bieten Beratungsgespräche per Video an. So helfen wir dabei, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden. Eine genaue Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen erfolgt bislang nicht.

Die verstärkte Nutzung von Online-Banking intensiviert

## 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.

Seit 2019 werden in den Anlageausschusssitzungen Nachhaltigkeitsaspekte erörtert und bei Anlageentscheidungen im Eigengeschäft einbezogen. Dabei werden die

diesen Effekt. In unserer Bank werden 75 Prozent aller Konten online geführt und mehr als 80 Prozent der Überweisungen online getätigt.

### Nachhaltige Geldanlage

Unseren Kunden bieten wir Produkte aus dem Bereich nachhaltige Geldanlagen an und stellen in unserer Beratung das Thema in den Fokus. Im Bereich Private Banking bieten wir gemeinsam mit unserem Verbundpartner DZ Privatbank unseren Kunden eine neue Lösung zur nachhaltigen Vermögensverwaltung an: „PB Vermögen verantwortungsvoll Volksbank RheinAhrEifel eG – ein Angebot der DZ PRIVATBANK S.A.“.

### Förderung von Kundenvorhaben im Bereich erneuerbare Energien

Wir begleiten die Geschäftsvorhaben unserer Kunden im Bereich erneuerbare Energien, indem wir dafür entsprechende Kredite bereitstellen. Auch damit leisten wir indirekt einen Beitrag zum Thema Klimaschutz.

### Wir sind Ausbilder und Kooperationspartner

Die Volksbank RheinAhrEifel ist Ausbildungs- und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen in der Region. Durch Praktikumsplätze ermöglichen wir sowohl Schülern als auch Studierenden Einblicke in die Berufswelt. In Schulen führen wir Bewerbertrainings durch und stellen das Berufsbild Bankkaufmann/Bankkauffrau vor. Außerdem nehmen wir regelmäßig an Berufs- und Ausbildungsmessen teil.

### Begabtenförderung: Sponsoring von Stipendien

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 Stipendiengeber und das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Summe teilen.

durch das Research der DZ BANK entwickelten ESG-Kriterien betrachtet, bei denen sowohl ökonomische als auch die klassischen ESG-Kriterien – Umwelt, Soziales und Governance – Berücksichtigung finden.

### Nachhaltige Geldanlage in Zahlen

Zum 31. Dezember 2020 erhielten mehr als 490 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. Primär verbrauchen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Papier und Toner. Einem übermäßigen Verbrauch soll durch Projekte wie beispielsweise „digitaler Posteingang“ entgegengewirkt werden.

#### **Energieaudit 2019**

Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebs hat Auswirkungen auf die Umwelt und Treibhausgase. Daher wurde im Jahr 2019 ein Energieaudit im Unternehmen durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen werden wir geeignete Maßnahmen zur Energiereduzierung entwickeln.

### 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 ein solches Konzept ist auch nicht geplant. 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.

#### **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. 2020 wurde das von uns beim

#### **Fuhrpark: verstärkter Einsatz von Hybrid-Fahrzeugen**

Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß bei dienstlich veranlassten Fahrten zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark um Hybrid-Fahrzeuge als Brückentechnologie erweitert. In unserem Regionalmarkt Eifel steht darüber hinaus ein Elektroauto für Fahrten zur Verfügung. Außerdem stellen wir in Daun (Teil des Regionalmarktes Eifel) Ladesäulen für E-Autos zur Verfügung.

#### **Wasserverbrauch**

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.

#### **Energieeffizienz in Neubauten und Bestandsbauten**

Bei Neubauten lassen wir generell nur noch LED-Leuchten verbauen. In unseren Bestandsbauten erfolgt sukzessive – soweit technisch machbar und sinnvoll – ein Austausch der bestehenden Beleuchtung. Wenn möglich verzichtet die Bank bei Neubauten auf eine Raumkühlung und setzt stattdessen auf innen- und außenliegende Sonnenschutzelemente.

#### **Jährliche Risikoinventur**

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.

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 ab. Die Energiekennzahlen werden dokumentiert und erfasst.

Für die Gesamtbank lag der Stromverbrauch 2020 bei 1.712.472 kWh, der Gasverbrauch bei 1.990.475 kWh und der Ölverbrauch bei 55.725 Litern.

### 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.

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

Der Wasserverbrauch in der gesamten Bank lag im Jahr 2020 bei 3.704 Kubikmetern.

### 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. Darüber hinaus sind alle Kollegen, die mit der Beschaffung beauftragt sind, angehalten, beim Kauf auf eine umweltverträgliche Verpackung sowie auf Müllvermeidung zu achten.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Aufgrund der Komplexität der Ermittlung sowie der geringen Branchenrelevanz erfolgt keine Ermittlung der Emissionen gemäß des Greenhouse Gas Protocol. 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 und Videoberatung

Webinare ersetzen bei uns sukzessive Präsenzs Schulungen, um notwendige Dienstfahrten zu reduzieren. Bei Beratungen setzen wir über unseren Bereich Volksbank Direkt ebenfalls verstärkt auf das Medium Video. Wesentliche Risiken in diesem Bereich sind für die Bank derzeit nicht erkennbar.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Hier sind 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)

Hier sind 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)

Hier sind 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

Hier sind 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 der Bank. 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.

#### Nachhaltige Personalstrategie

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 nachhaltig unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Digitalisierung von Prozessen.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die hohe Qualität als Arbeitgeber lässt sich die Volksbank RheinAhrEifel regelmäßig von unabhängigen Stellen bestätigen und auszeichnen. 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 und überdurchschnittlich positiv bewertet.

#### Orientierung an Berufs- und Lebensphasen

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, Lebens-

#### Altersvorsorge wird großgeschrieben

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 im Berichtsjahr 1,4 Millionen Euro für die Altersvorsorge aufgewendet.

arbeitszeitkonten, JobRad, Mitarbeiter-PC-Programme oder Seminarangebote – viele Mitarbeiter nutzen die ihnen gebotenen Möglichkeiten.

#### Fluktuations-, Krankheits- und Azubiquote

Unsere Fluktuationsquote beträgt 5,57 Prozent, die Krankheitsquote liegt bei 6,09 Prozent. Unsere Ausbildungsquote liegt bei 6,07 Prozent. Im Jahr 2020 wurden alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen.

#### Wir fördern unsere Auszubildenden

Unsere Bank verleiht jährlich den Herbert-Rütten-Preis. Damit wird der/die Auszubildende mit dem besten Prüfungsergebnis ausgezeichnet – der Gewinner erhält ein Preisgeld von 1.000 Euro. Namensgeber des Preises ist der ehemalige Aufsichtsratsvorsitzender unserer Bank. Ebenfalls einmal im Jahr nehmen unsere Auszubildenden des jeweiligen Abschlusslehrgangs an einem einwöchigen sozialen Projekt teil. 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 für das Deutsche Rote Kreuz tätig.

#### Regelmäßige Führungskräftefeedbacks

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 gefördert werden. Die Ergebnisse bespricht die Führungskraft mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten und vereinbart gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung.

## 15. Chancengerechtigkeit

Die Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversität, 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.

### Förderung von Teilzeitarbeit, Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird über Teilzeitarbeitsverhältnisse, Vertrauensarbeitszeit und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag im Jahr 2020 bei 29,63 Prozent (Stand: 31.12.2020).

### Umfassendes Gesundheitsmanagement

Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den angebotenen Maßnahmen der vergangenen Jahre gehören unter anderem diverse Gesundheitsvorsorgeangebote, Massagen, Rückenurse oder Indoor-Cycling-Kurse in Fitnessstudios.

2020 hat die Bank eine Kooperation mit der R+V BKK getroffen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere – auch digitale – Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement machen zu können.

### Mayener Netzwerk Beruf und Familie

Unsere Bank ist 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.

### Pflegeleitfaden für Mitarbeiter und Mitglieder

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 beziehen.

### Beratungsangebote

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.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Selbstverständlich erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf eigene Anfrage einen Gesprächstermin.

### Trainingsangebote und Einsatz von Coaches

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.

### Frauen in Führungspositionen

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.

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen hat der Aufsichtsrat gemäß § 9 Abs. 4 GenG 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 eine optimale Lösung. Unsere Kunden erleben mit diesem Betreuungsansatz eine bedarfsgerechte und kompetente persönliche Beratung auf Augenhöhe.

### Mehrfach ausgezeichnete Beratung

Mit diesem Beratungsansatz sind wir erfolgreich – das zeigen zahlreiche Siege bei unabhängigen Bankentests. So gewannen wir 2020 die Tests des Deutschen Instituts für Bankentests GmbH in allen fünf möglichen Kategorien. Das renommierte Institut vergab Bestnoten für unsere Privatkunden-, Firmenkunden-, Baufinanzierungs- und Private Banking-Beratung sowie im Bereich Digital Banking. Darüber hinaus gehören wir gleich in zwei Kategorien zu den besten Banken in Rheinland-Pfalz. Das Deutsche Institut für Bankentests GmbH kürte uns in der Kategorie „Private Banking“ zur „Besten Bank in Rheinland-Pfalz“. Mit unserer Beratungsleistung setzten wir uns gegen 300 Banken durch. Die Bestnote 1,2 bedeutet neben dem Gold-Rang auch landesweit Platz 1. Eine weitere Auszeichnung erhielten wir für unsere Firmenkundenberatung: Mit der Note 1,37 sicherten wir uns den dritten Platz (Bronze-Rang) unter den besten Banken in Rheinland-Pfalz.

Darüber hinaus belegte die Volksbank RheinAhrEifel 2020 den 1. Platz beim „7. Koblenzer Kundenspiegel“. Bei dieser Verbraucherbefragung werden neben der Beratungsqualität, die Freundlichkeit der Mitarbeiter und das Preis-Leistungs-Verhältnis der Bank bewertet.

### Qualifizierung in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter in allen Bereichen 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. 2020 haben sich unsere MitarbeiterInnen an insgesamt 3.662 Seminartagen weiterqualifiziert. Hinzu kommt die Teilnahme an insgesamt 2.314 Onlineveranstaltungen.

### Nachwuchs-Qualifizierung

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 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.

### Einsatz von Vertriebscoaches

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 hohe Qualität bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen bzw. uns hier stetig steigern. 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 2020 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr bei 9.038 Tagen. Das entspricht einer Krankheitsquote von 6,09

Prozent bzw. durchschnittlich rund 13,4 Krankheitstagen pro Mitarbeiter.

In Summe beträgt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden rund 1.014.000 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. Beispielfähig 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 Gesund-

heitsmanagements 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. Zusätzlich 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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleichmäßigen Zugang zu unserem Aus- und Weiterbildungsangebot. Im Jahr 2020 haben sie sich an insgesamt 3.662 Tagen weitergebildet. Davon entfallen auf die weiblichen Angestellten 2.197,2 Tage und auf die männlichen Angestellten 1.464,79 Tage. Hinzu kommt die Teilnahme an

insgesamt 2.314 Onlineveranstaltungen. Die weiblichen Angestellten nahmen an 1.388,39 Onlineveranstaltungen teil, die männlichen an 925,6. Die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungstage liegt bei 5,43 pro Mitarbeiter; bezogen auf die Online-Veranstaltungen sind es 3,43 pro Mitarbeiter.

## Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Jahresende aus 20 Mitgliedern zusammen, davon waren vier (20 %) 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: 33,33 % Frauen und 66,67 % Männer
- > 50 Jahre: 17,65 % Frauen und 82,35 % Männer

Die Volksbank RheinAhrEifel beschäftigte zum Stichtag am 31.12.2020 675 Mitarbeiter, davon 405 Frauen (60,0 %) und 270 Männer (40,0 %).

Die Altersstruktur stellte sich wie folgt dar:

- < 30 Jahre: 116 Mitarbeiter, davon 37,07 % Frauen und 62,93 % Männer
- 30–50 Jahre: 298 Mitarbeiter, davon 59,73 % Frauen und 40,27 % Männer
- > 50 Jahre: 261 Mitarbeiter, davon 41 % Frauen und 59 % Männer

Die Volksbank RheinAhrEifel beschäftigte zum Stichtag 49 Führungskräfte, hiervon 8 Frauen und 41 Männer. Außerdem beschäftigte sie zum Stichtag 41 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 43 personenbesetzte Geschäftsstellen sowie 35 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 liegt die Förderung der Heimat in unserer DNA. Mit unserer Kampagne „Wir sind Heimat“ übernehmen wir daher gezielt Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung unserer Region und unterstützen sie unter anderem mit Spenden und Sponsorshipgeldern. Darüber hinaus fördern wir gemeinnützige Vereine und Institutionen wie beispielsweise Schulen und Kindergärten über unsere Bürgerstiftung.

Die Vergaben von Zuwendungen 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.

### Zukunftspreis Heimat

Seit 2008 verfolgen wir mit der Ausschreibung unseres „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. 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. Darüber hinaus vergeben wir Sonderpreise.

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.

### Corona-Sonderprogramm „100.000 für Vereine“

Im Rahmen der Corona-Pandemie unterstützte die Volksbank RheinAhrEifel 2020 gemeinnützige Vereine und Institutionen mit einem Sonder-Hilfsprogramm. Ziel war es, finanzielle Schäden, die durch die Krise entstanden sind, abzumildern.

Vereine und Institutionen konnten sich um eine Spende aus dem Sonderprogramm bewerben. Insgesamt schüttete die Volksbank RheinAhrEifel 150.000 Euro aus.

### Engagement der Bürgerstiftung

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, attraktiv und zukunftsfähig zu halten. Die Bürgerstiftung 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 3.463 Projekte mit einer Summe von über 1,7 Millionen Euro unterstützt. Im Jahr 2020 waren es 213 Projekte mit 134.584 Euro. Schwerpunkte der Fördermaßnahmen sind neben Kunst & Kultur die Bereiche Bildung und Erziehung sowie 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.

2020 weitete die Bürgerstiftung außerdem eine Vereinbarung bezüglich Stipendien für Auszubildende im Handwerk auf ihr gesamtes Fördergebiet aus. Unterstützt werden Auszubildende, die während ihrer Ausbildung in einen ausländischen Betrieb arbeiten wollen, mit 1.000 Euro. Bislang kooperierte die Stiftung hier nur mit der Kreishandwerkerschaft Ahrweiler. Neu hinzu kamen 2020 die Kreishandwerkerschaften Mittelrhein und MEHR.

Im Rahmen ihres Jahresprojekts 2020 verteilte die Bürgerstiftung rund 7.000 sogenannte „Notfalldosen“ kostenlos über die Geschäftsstellen der Bank an die Bevölkerung. Sie leistete damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Gesundheitswesens in der Region. Die Notfalldose enthält einen Einleger mit wichtigen Informationen für Rettungskräfte und steht Hause in der Kühlschrankschranktür. Ein Aufkleber an der Innenseite der Wohnungseingangstür weist auch darauf hin.

### Unterstützung bei der Stiftungsgründung

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 können namens- oder zweckgebundene Stiftungsfonds errichtet werden. Ebenso bietet sie die Verwaltung von Treuhandstiftungen als Sondervermögen an.

### „Viele schaffen mehr“

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 200.000 Euro gesammelt werden (Stand: März 2021). Dabei stocken wir jede Einzelspende aus eigenen Mitteln um 5 Euro auf.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die Volksbank RheinAhrEifel weist für das Geschäftsjahr 2020 einen Jahresüberschuss von 6,3 Millionen Euro aus. Die Bilanzsumme beläuft sich zum Stichtag am 31. Dezember 2020 auf 4,1 Milliarden Euro.

Das Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit beträgt 23,7 Millionen Euro.

Insgesamt wurden 12,3 Millionen Euro an Steuern gezahlt. An Spenden und Sponsoringgeldern haben wir 2020 rund 850.000 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, die CRR und CRD, das HGB, 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 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 wur-

de 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 2020 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, IT-Sicherheitsbeauftragter 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 Umfeldes (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
- 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 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. Er wird 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 Kreditwesengesetz (KWG) und aufgrund des KWG erlassener Rechtsverordnungen, z. B.:
- Solvabilitätsverordnung (SolvV),
- Großkredit- und Millionenkreditverordnung (GroMiKV),
- Anzeigenverordnung (AnzV),
- Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV),
- KWG-Vermittlerverordnung (KWGVermV),
- 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, Markets in Financial Instruments Regulation) – Schwerpunkte der Regelungen in MiFIR sind die Ausweitung der Vor- und Nachhandels-transparenzvorschriften, 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 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwaige Meldepflichten und -möglichkeiten an Meldestellen (z. B. Aufsichtsgremium, Vorstand, Revision, Betrugs-, Geldwäsche-, Compliance-Beauftragte usw.) über die bekannten Meldewege fort.

Als solche kommen insbesondere in Betracht:

- arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der konkret zugewiesenen Arbeitsaufgabe sowie arbeitsvertragliche Nebenpflichten und
- interne Verdachtsmeldung nach GwG

Die Vielzahl von präventiven Maßnahmen, den damit verbundenen Kontrollhandlungen und den organisatorischen Regelungen stellt 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 zu diesen Themen sensibilisiert 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 2020 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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

Im Jahr 2020 wurden weder Bußgelder noch nichtmonetäre Strafen an die Volksbank RheinAhrEifel verhängt.