



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

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

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Bruno Vey

Bahnhofstraße 16
63654 Büdingen
Deutschland

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes geprüft.

Allgemeine Informationen

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

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

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

Mit ca. 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von ca. 2,8 Mrd. Euro zählen wir zu den 100 größten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Mit unseren 51 Geschäftsstellen sind wir primär in der Region Main-Kinzig und Oberhessen vertreten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen, wie unsere Mitglieder und Kunden, überwiegend aus der Region.

Als genossenschaftliche Universalbank mit einem kundenzentrierten Omnikanalansatz decken wir das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Dafür sorgt die enge Zusammenarbeit mit den leistungsfähigen Instituten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Die Angaben in dieser Erklärung beziehen sich – soweit möglich – auf das Geschäftsjahr 2017. Soweit Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung der Erklärung noch nicht vorlagen, wurde sich ggf. auf Vorjahre bezogen.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als Genossenschaftsbank handeln wir von jeher nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Den genetischen Code dazu liefert unser Geschäftsmodell: Das Wesen unserer Genossenschaftsbank ist auf den Zweck ausgerichtet, die Wirtschaft unserer Mitglieder durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb zu fördern. Die Idee und Praxis der Genossenschaft wurde 2016 in die UNESCO-Liste des Immateriellen Kulturerbes aufgenommen.

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

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

Durch unsere Genossenschaftliche Beratung schaffen wir eine von Vertrauen und Wertschätzung geprägte lebenslange Kundenbeziehung. Unsere Kunden profitieren von unserem Wissen und der Fähigkeit, zur richtigen Zeit am richtigen Ort für ihn da zu sein. Unsere Marken geben unseren Mitgliedern und Kunden in einer immer komplexer werdenden Finanzwelt Orientierung.

Um sich mit nachhaltiger Entwicklung systematischer und zielgerichteter zu beschäftigen, planen wir bis Ende 2019 die Umsetzung eines Nachhaltigkeitskonzeptes, das für alle Einzelmaßnahmen einen ordnenden Rahmen im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung setzt. In diesem Konzept sollen als wesentliche Bestandteile zukunftsfähige ethische, ökonomische, soziale und ökologische Rahmenbedingungen festgelegt werden.

In der Verankerung eines Nachhaltigkeitskonzeptes sehen wir insbesondere Chancen darin, umwelt- und sozialverträglich zu wirtschaften, gleichzeitig Gewinne zu erzielen und damit unserem Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern gerecht zu werden. Daneben erwarten wir mit einer konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensphilosophie positive Auswirkungen auf unser Unternehmensimage sowie die Kunden- und Mitarbeiterbindung. Nicht zuletzt soll über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten eine erhöhte Sensibilität für unkalkulierbare Risiken geschaffen werden.

Aus dem Nachhaltigkeitskonzept sollen regelmäßig konkrete Maßnahmen zur Umsetzung abgeleitet werden.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Umfelds stehen unsere Mitglieder und Kunden, denen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Mehrwerte in ihrem finanziellen Umfeld schaffen wollen.

Dabei ist unser Unternehmenszweck als Genossenschaftsbank von jeher auf ethische, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet.

Im Rahmen der Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzepts sollen auch die sozialen und ökologischen Chancen und Risiken, die sich aus diesen Aktivitäten für unser Unternehmen ergeben, analysiert und daraus Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die Solidität unseres Unternehmens drückt sich in einer nachhaltigen Grundrentabilität und hoher bilanzieller Substanz aus. Wir werden damit unserer Rolle als verllässlicher Finanzpartner - auch und gerade in Krisenzeiten - gerecht.

Die Qualität unserer Kundenberatung gründet auf der gesamtbankweit obligatorischen Genossenschaftlichen Beratung: „Die Finanzberatung, bei der man erst zuhört, nachfragt und dann berät.“

Compliance-Funktionen überwachen und kontrollieren die qualitätssichernden Systeme und Prozesse in unserer Bank.

Mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und unserem IT-Dienstleistern sichern wir unsere Innovationskraft. Dies drückt sich auch in gemeinsamen Verbundstrukturen und Wertschöpfungsketten aus.

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

Die tiefe Verwurzelung in der Region zeigt sich in der Förderung der Vereinsarbeit und einer Vielzahl von sozialen und kulturellen Projekten.

Demokratische Entscheidungen in der jährlichen Vertreterversammlung sowie die Kommunikation in regelmäßigen, regionalen Mitgliederversammlungen stellen den Dialog zwischen Unternehmen und Mitgliedern sicher. Kundenbefragungen und After-Sales-Anrufe binden unsere Kunden in den regelmäßigen Verbesserungsprozess ein. Ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement ist eingerichtet. Alle Führungsebenen werden monatlich über die „Beschwerdelandschaft“ informiert, um im Bedarfsfall Maßnahmen daraus abzuleiten.

3. Ziele

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

Unsere Geschäftspolitik ist auf die langfristige Existenzsicherung unserer Bank ausgerichtet und leistet damit dauerhaft einen Beitrag zu einer positiven Entwicklung unserer Region. Wir schaffen einen dauerhaften Zugang zu Finanzdienstleistungen für unsere Mitglieder und Kunden in allen Altersgruppen und Unternehmensphasen. Die Integration in die Genossenschaftliche FinanzGruppe soll unsere dezentrale Vertriebsstärke vor Ort und die Effizienz der Wertschöpfungstiefe verbessern.

Die qualitätssichernde Genossenschaftliche Beratung führt zu einer dauerhaften und verlässlichen Kundenbeziehung. Wir werden die Beratungsqualität in den nächsten Jahren weiter ausbauen. Neben aufsichtsrechtlich vorgeschriebenen Beraterpässen erwerben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierzu auch freiwillige Zertifizierungen und absolvieren weitere interne Qualifikationsmaßnahmen. Damit erfüllen wir wesentliche Nachhaltigkeitskriterien für unser Kerngeschäft als Kreditinstitut: Kompetenz in der Beratung, Transparenz in der Vermittlung und Verlässlichkeit in der Geschäftsbeziehung.

Zur ständigen Weiterbildung forcieren wir ressourcenschonende web-basierte Trainings und E-Learning-Programme. Besprechungen werden zunehmend durch Videokonferenzen ermöglicht. Hierzu ist bereits ein internes Pilotprojekt eingerichtet.

Um der digitalen Transformation in unserer Gesellschaft und den sich damit grundlegend veränderten Ansprüchen unserer Mitglieder und Kunden gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Bank zu einer kundenzentrierten Omnikanalbank. Durch den gesamtbankweiten Ausbau von Videoberatungs- und Chatfunktionen, Integration des elektronischen Kundenpostfachs, Co-Browsing u.v.m. reduzieren wir den Ressourcenverbrauch unseres Unternehmens und

den unserer Kunden.

Zur Begleitung und Anleitung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir die Funktion „Digitaler Lotse“ installiert. Dieser „Digitale Lotse“ soll zum einen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die digitalen Leistungen der Bank an unsere Mitglieder und Kunden vermitteln können. Zum anderen begleitet er den notwendigen Veränderungsprozess zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in einem sich elementar verändernden Umfeld. Unser Ziel ist es, zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit unserer Bank diese Schlüsselqualifikation permanent weiterzuentwickeln.

In Abhängigkeit von unserem betriebswirtschaftlichen Erfolg werden wir weiterhin Kultur, Breitensport und soziale Institutionen fördern. Die in unserem Haus aufgebaute Crowdfunding-Plattform leistet dabei wertvolle Unterstützung.

In unseren Entscheidungen werden wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen; dies gilt insbesondere bei anstehenden Investitionen sowie im Einkauf. Die Stabilisierung der regionalen Wirtschaftskreisläufe durch Vergabe von Aufträgen innerhalb der Region bleibt dabei ein wichtiges Kriterium in unseren Zielsetzungen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank befindet sich noch im Aufbauprozess und soll bis Ende 2019 erarbeitet werden. Dies gilt auch für die Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der definierten Ziele. Bis dahin erfolgt eine qualitative Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG erbringt als Finanzdienstleister den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen.

Unsere Wertschöpfungskette setzt sich im Wesentlichen zusammen aus: Produktentwicklung, Marketing, Vertrieb/Verkauf, Transaktionsabwicklung, Risikomanagement und Kundenmanagement.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in unserem Unternehmen als gering ein. Mit bedeutenden Geschäftspartnern kommunizieren wir zudem derartige Aspekte (z.B. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Mindestlohn).

Die Erstellung eines Konzernabschlusses ist für unser Unternehmen nicht erforderlich, da die Tochtergesellschaften von untergeordneter Bedeutung sind. Die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit bezieht sich insoweit ebenfalls ausschließlich auf die Geschäftstätigkeit der Bank ohne Berücksichtigung der Tochtergesellschaften.

Die Integration in die Genossenschaftliche FinanzGruppe (Partnerunternehmen) sichert unserer Bank langfristig Leistungs- und Zukunftsfähigkeit. Unsere Partnerunternehmen sind – in unterschiedlicher Ausprägung – sowohl Produkt- und Lösungslieferanten als auch Steuerpartner. Basis ist eine abgestimmte, einheitliche Markt- und Markenstrategie. In der gemeinsamen Marktbearbeitung stellen die Partnerunternehmen notwendige Expertisen durch Einbindung von Spezialisten zur Verfügung.

Das Beratungs- und Produktangebot ist an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden ausgerichtet. Zur Einführung neuer Produkte ist ein qualitätssichernder Prozess installiert.

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

Der gemeinschaftliche Haftungsverbund sowie die Zusammenarbeit im Risikomanagement und der Regulatorik stellen einen hohen Integrationsgrad und effektive Wertschöpfungsketten sicher.

Die gesamte DZ-BANK-Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen. Seit 2015 ist die DZ Bank Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials/Public & Regional Banks“.

Unser Asset-Manager, die Union Investment hat sich verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (z.B. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die übergeordnete Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung trägt der Gesamtvorstand.

Der Aufsichtsrat berät und kontrolliert den Vorstand im Rahmen der Unternehmensführung.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sowie insbesondere die nachfolgenden Funktionen/Bereiche

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

unterstützen die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

6. Regeln und Prozesse

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

Seit jeher sind nachhaltige Prozesse und Regeln fester Bestandteil der Organisationsstruktur unserer Genossenschaftsbank. Die Unternehmenskultur ist offen, transparent, wertorientiert und rechtskonform.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir interne Anweisungen in den Bereichen Compliance sowie Geldwäsche- und Betrugsprävention implementiert. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von Mitarbeitergeschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien sowie zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ferner werden zur Verhinderung von Waffen- und Rüstungsgeschäften regelmäßig IT-gestützte Monitoringmaßnahmen durchgeführt. Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren.

Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird somit systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitergesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

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

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

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

Die Überprüfung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfolgt über die Geno Balanced Score Card (BSC). Über die BSC werden unterschiedliche

Perspektiven (Finanzen, Kunden, Mitglieder, Prozesse, Mitarbeiter) in einem Kennziffersystem ausgewogen berücksichtigt und gewichtet. Damit wird eine einseitige strategische Ausrichtung vermieden. Dies soll gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens unterstützen.

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

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

Im Rahmen der geplanten Verankerung eines Nachhaltigkeitskonzepts sollen auch Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird - soweit möglich – permanent überwacht, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

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

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Entlohnung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken. Wir beachten die einschlägigen Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung und haben in diesem Kontext Grundsätze zu den Vergütungssystemen verabschiedet. Die Vergütungssysteme werden vom Vorstand jährlich neu beschlossen. Die Zielsysteme setzen keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken und werden durch die Gremien kontrolliert.

Der Aufsichtsrat wird jährlich durch den Vorstand über die Vergütungssysteme, die Vergütungsstruktur und deren Strategiekonformität informiert.

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

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

Unser Vergütungssystem ist derart ausgerichtet, dass sich daraus keine Interessenskonflikte zu Nachhaltigkeitszielen ergeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben.

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verankerung in der Region: es sind unsere Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter.

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

Die genossenschaftliche Meinungsbildung mit dem gesamten Aufsichtsrat, den Ausschüssen des Aufsichtsrats, den Vertretern im Rahmen der jährlichen Vertreterversammlung sowie den Mitgliedern im Rahmen der regionalen Mitgliederversammlungen bietet umfangreiche demokratische Teilhabemöglichkeiten.

Im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) wird der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

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

Unser KundenServiceCenter führt zeitnahe, permanente Aftersales-Befragungen sowie jährliche online-Kundenbefragungen zur Kundenzufriedenheit durch.

Unser Beschwerdemanagement organisiert die Transparenz der „Beschwerdelandschaft“ und liefert damit Ansatzpunkte für einen ständigen Verbesserungsprozess.

Es finden Mitarbeiterbefragungen statt. Darüber hinaus existiert ein Innovationskreis.

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

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Wir handeln verantwortungsbewusst und haben das Produkt-, Prozess- und Innovationsmanagement organisatorisch in unserem Haus verankert.

Unsere Produktlösungen und Dienstleistungen (inklusive der unserer Partnerunternehmen) passen zum Kundenbedarf und sichern unseren Kunden langfristig Wohlstand.

Im Arbeitskreis Hausmeinung werden Produkte regelmäßig besprochen und auf Marktgerechtigkeit und Nachhaltigkeitsaspekte überprüft.

Unsere Partnerunternehmen bieten Anlagen, die einen impliziten nachhaltigen Ansatz verfolgen.

Die Prozesse für die Genossenschaftliche Beratung als Grundlage für den Absatz von Produktlösungen werden permanent auf Kundenorientierung, Qualität, Effizienz und Ressourcenschonung überprüft und optimiert. Zeitgemäße IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als Mittel, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Innovationen werden unter anderem über den Innovationskreis im gesamten Haus gefördert und damit alle Mitarbeiter einbezogen. Innovationen betrachten wir immer aus der Kundenperspektive und setzen nur diejenigen um, die allen Beteiligten Mehrwerte versprechen.

Innovationen - wie beispielsweise weitere Zugangswege für unsere Kunden zu öffnen - hilft, Fahrtzeiten und -wege und damit Zeit und Energie zu sparen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Zur Standortbestimmung haben wir erstmals per 31.12.2017 unsere gesamten Eigenanlagen einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Die Ergebnisse werden im Verlaufe des Jahres 2018 analysiert und gewürdigt.

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

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

Wesentliche Ziele für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG sind daher zum einen, den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und CO₂-Emission einzusparen.

Diese Ziele werden auch im Nachhaltigkeitskonzept, das unter Einbindung der Unternehmensführung bis Ende 2019 verankert werden soll, ihren Niederschlag finden.

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

In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs und Vorgaben zur Mülltrennung. Wir betreiben momentan insgesamt 15 eigene Photovoltaikanlagen, produzieren damit Strom aus erneuerbaren Energien und speisten im Jahr 2016 insgesamt 67.767 kWh in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Teilweise wird dieser Strom auch zum Eigenverbrauch genutzt; gleichzeitig beziehen wir auch Strom aus Bioenergie. An unserem größten Kompetenzzentrum unterhalten wir aktuell vier Ladestellen für Elektroautos und fördern damit die E-Mobilität unserer Mitglieder und Kunden. Für Mitglieder und Kunden sind Ladevorgänge kostenlos und damit ein echter Mehrwert. In unserem Fuhrpark setzen wir für die kürzeren Wegstrecken unserer Immobilienvermittler einen PKW mit Elektroantrieb ein.

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

Wir erheben relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Daten zu folgenden Kernbereichen werden erhoben: Energieverbrauch, Wasserverbrauch und CO₂-Emission.

Im Jahr 2015 wurde ein Energieaudit durchgeführt (Referenz: Bericht Energieaudit nach DIN EN 16247-1 vom 26.03.2016). In diesem sind konkrete Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs festgehalten. Zur Koordination der Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz wurde ein Energiebeauftragter in unserem Hause bestellt.

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

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir über weitere Ergebnisse des Konzepts berichten.

Wir werden im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts bis Ende 2019 eine Risikoanalyse durchführen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, den Energieverbrauch unseres Hauses zu reduzieren.

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

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

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Ein wesentlicher Anteil an Papier fällt für den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an. Im Jahr 2017 wurden 9.120.000 Stück Kontoauszüge verbraucht. Die Forcierung des elektronischen Kontoauszuges und des elektronischen Kundenpostfachs haben bereits zu einem spürbaren Rückgang der papierhaften Kontoauszüge in den Geschäftsstellen geführt.

Leistungsindikator G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Stromverbrauch 2016: 1.641.805 kWh (2015: 1.739.160 kWh *)
Gasverbrauch 2017: 1.911.269 kWh (2016: 2.042.882 kWh)
Heizölverbrauch 2017: 102.746 Liter (2016: 110.926 Liter)

*) Hinweis: Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen die endgültigen Werte für 2017 noch nicht vor.

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

siehe Leistungsindikator G4-EN3

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Wasserverbrauch 2017: 6.096 m³ (2016: 5.991 m³)

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

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

Eine Erhebung wurde nicht durchgeführt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Veröffentlichung der CO₂-Emissionen erfolgte 2014 im Rahmen des Energieaudits und soll einen Status quo darlegen, anhand dessen die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG quantifizierbare Ziele formulieren kann. Die stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Stromverbrauch: Knapp zwei Drittel unserer gesamten CO₂-Emissionen entfallen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Zur Verringerung der CO₂-Emissionen verfolgen wir zum Beispiel folgende Maßnahmen:

- Einkauf von Kopierpapier mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung
- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen (fast 4 Mio. Stück im Jahr 2016) und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Verringerung von Kontoauszügen durch Intensivierung des elektronischen Kundenpostfachs im Online-Banking
- Reduzierung der Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstreisen durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
- Sukzessiver Ausbau unserer bankeigenen Photovoltaik-Anlagen
- Verringerung der Fahrzeugflotte durch die Nutzung von Poolfahrzeugen (darunter ein Elektroautomobil)
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, die CO₂-Emission zu reduzieren.

Bei der Erfassung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHGProtocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG dar. Bei der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG fallen unter Scope 1 nur Emissionen des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks. Die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats waren von untergeordneter Bedeutung; die CO₂-Emissionen für den Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks betragen 55 Tonnen.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2017 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

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

Die gemäß Energieaudit erfasste CO₂-Menge beträgt 1.817 Tonnen.

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

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

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

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Die Erfassung dieses Leistungsindikators befindet sich im Aufbau.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Entsprechend ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu tritt ihr Engagement und ihre Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Die Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Rechte sind darüber hinaus fest in der Unternehmenskultur der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG verankert.

Die Arbeitnehmerbelange sind in unseren Strategiedokumenten, die unter Einbindung der Unternehmensführung erarbeitet wurden, in besonderem Maße berücksichtigt. Als wesentliche Ziele wurden in diesem Zusammenhang die Erhöhung des Qualifikationsniveaus, der Attraktivität des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiterzufriedenheit und -identifikation definiert. Die Zielerreichungsgrade werden über interne (Prüf-)Prozesse nachgehalten. In Zukunft ist geplant, die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker zu fördern.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und überbetrieblichen Leistungen/Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei.

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

Die VR Bank hat zur Unterstützung ihrer Angestellten und deren Zukunftssicherung eine seit vielen Jahren bestehende Betriebsvereinbarung "Betriebliche

Altersversorgung" abgeschlossen. Von dieser Vereinbarung partizipieren momentan 487 Mitarbeiter. Auf Basis einheitlicher Rahmenbedingungen übernimmt die Bank 5/7tel der sich individuell errechneten Beiträge zur Pensionskasse. Das Angebot einer Gruppenkrankenzusatzversicherung runden unser Angebot ab.

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

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

Unser Unternehmen ist ausschließlich national tätig. Wesentliche Risiken sind aus dem beschriebenen Konzept nicht erkennbar.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen und fair ausgestaltet. Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher.

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

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. Mit einer Teilzeitquote von 41,3 % liegt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG in ihrer Vergleichsgruppe auf einem der vorderen Plätze. Der Fokus im Zuge von Gender Diversity ist jedoch nicht nur auf Frauen gelegt, sondern auch auf Männer, die sich zunehmend in der Familie, sei es bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern engagieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen und Hospitationsangebote die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung wird auf die entsprechenden Passagen des Lageberichts verwiesen, in denen Zielgrößen dokumentiert werden.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Die Bank hat ergänzend ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl strategisch als auch operativ verankert. Eine Arbeitsgruppe mit 10 Personen findet sich in regelmäßigen Abständen zusammen um gesundheitsförderliche Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Dabei umfassen die Angebote die Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung, wiederkehrende Gesundheitstage, betriebsärztliche Untersuchungen und ein Netzwerk für psychisch belastete Mitarbeiter und Kompetenzentwicklung.

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

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung. Nach dem Prinzip "Fordern und Fördern" werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Führungskräften und Trainern individuell begleitet. Durch zeitgemäße Fort- und Weiterbildungsangebote sorgen wir für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unserer Arbeitnehmer, um für die aktuellen und künftigen Anforderungen und Aufgaben gut gerüstet zu sein. Herzstück der Führungsarbeit sind unsere regelmäßigen Mitarbeiterentwicklungsgespräche.

Bestandteile dieser Gespräche sind eine Standortbestimmung, der Austausch über das Arbeitsumfeld, persönliche Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine Potenzialeinschätzung, die Förderung und Weiterentwicklung sowie daraus abzuleitende Maßnahmen.

Die Ausbildung spielt in der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Kontext der demografischen Entwicklung eine wichtige Rolle. Sie ist in der Personalstrategie verankert. Der Ausbildungsverlauf ist planvoll, strukturiert und wird durch umfangreiche Maßnahmen gefördert und unterstützt. Bestandteil der Ausbildung sind neben den praktischen Unterweisungen auch Projektarbeiten, innerbetrieblicher Unterricht, externe und interne Seminare, die Unterstützung der Auszubildenden durch Ausbildungspaten und eine gezielte Prüfungsvorbereitung. Neben dem Ausbildungsplan bilden die Betriebsvereinbarung Aus- und Weiterbildung sowie Auswahlrichtlinien die Leitplanken unserer hochwertigen Ausbildung. Die Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden liegen in den letzten Jahren in der Regel über dem IHK- Landes- und Bundesdurchschnitt. Wegen ihrer besonderen Leistungen qualifizierten sich in den Jahren 2016 und 2017 insgesamt 11 Auszubildende für Stipendien der zuständigen Industrie- und Handelskammern. Im Jahr 2017 haben 17 Auszubildende die Abschlussprüfungen erfolgreich gemeistert. Die Bank hat allen ein Übernahmeangebot unterbreitet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in 2017: 6
Gesundheitsquote: 94,0 %
Keine arbeitsbedingten Todesfälle

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Keine

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Im Jahr 2017 wurden 309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 1.387 Tagen geschult.
Wir nehmen hierbei keine geschlechtsspezifische Unterscheidung vor.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Anteil Frauen

- im Aufsichtsrat: 26%
- in Führungspositionen: 27%
- auf Mitarbeitererebene: 65%

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für die regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört Achtung der Menschenrechte und Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank. Aufgrund der regionalen Verwurzelung stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für uns nicht.

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

Im Rahmen der Verankerung eines Nachhaltigkeitskonzepts werden wir unter Einbindung der Unternehmensführung bis Ende 2019 die konzeptionellen Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definieren.

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

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir über weitere Ergebnisse des Konzepts berichten.

Wir werden im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts bis Ende 2019 eine Risikoanalyse durchführen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

In unseren Strategiedokumenten wurde unter Einbindung der Unternehmensführung definiert, dass die regionale Förderung ein Schwerpunkt unseres Wirkens ist. Wir sind attraktiver Arbeitgeber, anerkannter Ausbildungsbetrieb, zuverlässiger Steuerzahler und kompetenter Finanzanbieter für Privatpersonen, Firmen und

Kommunen in der Region. Mit ausgewählten Schulen in der Region pflegen wir eine enge Kooperation. Seit Jahren veröffentlichen wir in unserem Jahresbericht eine entsprechende Förderbilanz.

Als starker und verlässlicher Partner ist unser Ziel die regel- und gleichmäßige Förderung sozialer, sportlicher, kultureller oder ökologischer Projekte unserer rund 800 Vereine und gemeinnützigen Institutionen in der Region.

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

Im Rahmen der Aktion „VRmobil“ vergibt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bereits seit mehr als 10 Jahren Kraftfahrzeuge an heimische Vereine und soziale Einrichtungen. Darüber hinaus hat die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Jahr 2012 die Main-Kinzig- und Oberhessen-Stiftung errichtet. Zuwendungen werden zur Förderung von Kunst und Kultur, der Volks- und Berufsbildung sowie der Studentenhilfe, des Feuerschutzes, des Arbeitsschutzes, des Katastrophen- und Zivilschutzes, des Sports und des bürgerlichen Engagements verwendet. Seither wurden regelmäßig jährliche Zustiftungen durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG vorgenommen.

Unter dem genossenschaftlichen Leitsatz „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“ wurde im Herbst 2015 unsere Crowdfunding-Plattform ins Leben gerufen. Dieses Online-Spendenportal ist mittlerweile sehr erfolgreich implementiert.

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

Die qualitative und quantitative Einhaltung unseres Förderkonzepts wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt.

Wesentliche Risiken sind aus dem beschriebenen Konzept nicht erkennbar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Berichtszeitraum 2017

Jahresüberschuss: 6,7 Mio. €

Gewinnabhängige Steuern: 7,1 Mio. €

Lohnsteuer (Mitarbeiter): 5,8 Mio. €

Sozialabgaben (Mitarbeiter und Bank): 8,9 Mio. €

Regionale Fördersumme: 422.182 €

Zahl der Spendenempfänger: 1.159

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

Anzahl der abgeschlossenen Crowdfunding-Projekte: 12

Summe der Kundenspenden im Rahmen der Crowdfunding-Projekte: 41.648 €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

Unter Einbindung der Unternehmensführung wurde in unseren Strategiedokumenten klargestellt, dass unsere Bank politisch unabhängig ist. Demzufolge sind Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen ausgeschlossen. Auf die Festlegung von weiteren Zielen wurde aus diesem Grund verzichtet. Bezüglich der getroffenen Maßnahmen wird auf die Abschnitte 9 und 20 verwiesen, eine Umsetzung im Rahmen der Verankerung des Nachhaltigkeitskonzepts ist bis spätestens Ende 2019 vorgesehen. Die Einhaltung wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt; ergänzend wird auf Abschnitt 20 verwiesen.

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

Zudem sind wir über unseren Regionalverband, den Genossenschaftsverband e.V. insbesondere auf Landesebene vertreten. Hierzu beteiligt sich der Verband an

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2017 eingehalten.

Wesentliche Risiken sind aus dem beschriebenen Konzept nicht erkennbar. Ergänzend wird auf bschnitt 20 verwiesen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

In 2017 sind keine politischen Spenden getätigt worden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

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

Zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere zur Vermeidung und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen, wurde im Unternehmen die Funktion eines Geldwäschebeauftragten eingerichtet (vgl. Kriterium 5).

Zusätzlich wurden eine Compliance-MaRisk-Funktion sowie eine Wertpapier-Compliance-Funktion installiert, die auf die Implementierung der jeweiligen Verfahren zur Einhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben hinzuwirken haben, deren Nichteinhaltung ansonsten das Vermögen der Bank gefährden würde.

Der Datenschutz- und IT-Sicherheitsbeauftragte sorgt für einen sicheren und sorgfältigen Umgang mit Kundendaten. Er prüft die rechtliche Zulässigkeit bei Weitergaben und achtet auf die Einhaltung bestehender Verpflichtungen.

Interne Arbeitsanweisungen regeln die jeweiligen Aufgabengebiete der vorgenannten Funktionen.

Zur Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten im Unternehmen werden anhand von risikobasierten Überwachungsplänen allgemeine Compliance-Kontrollhandlungen als fester Bestandteil des Internen Kontrollsystems der Bank durchgeführt.

Zum Zwecke der Sensibilisierung erhalten unsere Mitarbeiter zusätzlich regelmäßige Präsenzschulungen und es werden ihnen ergänzend IT-gestützte Lernprogramme zur Verfügung gestellt.

Zur Aufdeckung von Gesetzesverstößen innerhalb des Hauses wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches es den Arbeitnehmern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über schädigende Handlungen oder Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Im Rahmen des installierten Internen Kontrollsystems erfolgt eine permanente Überprüfung auf Korruption und gesetzeswidriges Verhalten. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2017 keine erheblichen Risiken identifiziert.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Jahr 2017 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Für das Jahr 2017 sind keine Bußgelder und monetären Straftaten wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu verzeichnen.