NICHTFINANZIELLER BERICHT 2022

Mainzer Volksbank

MVB Mainzer Volksbank

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2022

Erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Allgemeine Informationen

Die Mainzer Volksbank (MVB) ist eine Genossenschaftsbank mit einer Tradition seit 1862. Auf Grundlage dieser geschäftspolitischen Orientierung definieren wir uns als Bank durch Werte wie Solidarität, Transparenz, Fairness und Ehrlichkeit.

Wir sind durch unsere Mitgliederstruktur den Menschen und Projekten unserer Region verpflichtet und pflegen eine finanzielle Partnerschaft auf Augenhöhe mit unseren Kunden. Dabei leiten uns drei genossenschaftliche Prinzipien: Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Es zählt nicht die alleinige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern.

Ausführliche Informationen über unsere Produkte erhalten Sie auf www.mvb.de. Aktuelle Geschäftsergebnisse sowie die wirtschaftliche Lage finden Sie ebenfalls auf unserer Internetseite unter Zahlen und Fakten.

IMPRESSUM

Herausgeber
Mainzer Volksbank eG, Neubrunnenstraße 2, 55116 Mainz

Redaktion
Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung
kommunikation@mvb.de

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022 nach deutschem Nachhaltigkeitskodex (DNK)
MAINZER VOLKSBANK (MVB)

Wir versuchen bestmöglich alle Geschlechter angemessen in unseren Formulierungen zu berücksichtigen. Dazu verwenden wir in der Regel neutrale Formulierungen. Es kann aber aus Gründen der Lesbarkeit vereinzelt zur Verwendung des generischen Maskulines kommen. Eine gendersensitive Sprache ist grammatikalisch herausfordernd und gewöhnungsbedürftig. Aber für uns ist wichtig, auch in unserer Sprache die Vielfältigkeit unserer Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden widerzuspiegeln. Wir laden damit alle zu einem sensibleren Denken und Umgang mit allen Mitmenschen ein.

Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Die Mainzer Volksbank (MVB) ist eine Genossenschaftsbank mit einer Tradition seit 1862. Auf Grundlage dieser geschäftspolitischen Orientierung definieren wir uns als Bank durch Werte wie Solidarität, Transparenz, Fairness und Ehrlichkeit.

Wir sind durch unsere Mitgliederstruktur den Menschen und Projekten unserer Region verpflichtet und pflegen eine finanzielle Partnerschaft auf Augenhöhe mit unseren Kunden. Dabei leiten uns drei genossenschaftliche Prinzipien: Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Es zählt nicht die alleinige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern.

Ausführliche Informationen über unsere Produkte erhalten Sie auf www.mvb.de. Aktuelle Geschäftsergebnisse sowie die wirtschaftliche Lage finden Sie ebenfalls auf unserer Internetseite unter Zahlen und Fakten.

Strategie

01 STRATEGISCHE ANALYSE UND MAßNAHMEN

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

Die als Weltkulturerbe von der UN anerkannte Genossenschaftsidee verbindet seit ihrer Entstehung vor über 170 Jahren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln. Die Kraft unserer Gruppe basiert auf gemeinsamen genossenschaftlichen Werten sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz. Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft: Für Menschen, Umwelt und Regionen.

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und dem Pariser Klimaabkommen ambitionierte Ziele für eine nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die globalen Aufgaben erfordern rasches, konsequentes und zielgerichtetes Handeln aller relevanten Akteure aus Politik und Verwaltung sowie aus Realwirtschaft und Finanzwirtschaft. Aber auch jeder Einzelne ist gefordert.

Getreu den Prinzipien einer Genossenschaftsbank ist kundenorientiertes Handeln ein fester Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Eine partnerschaftliche Beratung unserer Kunden und Mitglieder funktioniert nur durch ein vertrauensvolles Verhalten, eine enge Kundennähe und auf Dauer angelegte Kundenbeziehung sowie eine vorausschauende Unternehmensstrategie. Dabei sind eine verantwortungsvolle Wertschöpfungskette und ebenso langfristige Kundenförderung ein integraler Bestandteil unseres täglichen Geschäfts. Durch diese Orientierung an Kunden, Mitgliedern und anderen Anspruchsgruppen hat unser Geschäftsmodell per se Bezüge zum Thema Nachhaltigkeit im sozialen, ökologischen und ökonomischen Bezug.

Unsere Unternehmensstrategie ist auf Basis des genossenschaftlichen Modells stark auf die wirtschaftliche Stabilität unserer Mitglieder sowohl im privaten als auch im gewerblichen Kundensegment ausgerichtet. Nachhaltigkeit hat daher für uns seit jeher eine hohe Marktrelevanz und ist für uns Chance und Verpflichtung zugleich. Die Förderung der regionalen Wirtschaftskreisläufe durch zum Beispiel faire Kreditversorgung gehört dabei ebenso zur strategischen Ausrichtung, wie auch die Unterstützung regionaler Vereine, Ehrenämter und Institutionen. Über Jahrzehnte haben wir dadurch beweisen können, dass unsere Geschäftsstrategie sowohl krisenfest als auch zukunftsfähig ist.

Wir achten bei unseren Geschäften darauf, dass sie nur innerhalb der Risikotragfähigkeit der Bank liegen und gestalten unsere Angebote fair und transparent, was auch im entwickelten Unternehmensleitbild verankert ist. Ebenso dort verankert ist unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Kompetente und in der Region verwurzelte Mitarbeitende fördern das Miteinander und den ständigen Kontakt auch über das originäre Bankgeschäft hinaus. Dieser enge Kontakt und die wiederholte Verlässlichkeit sorgen für vertrauensvolle Kundenbindungen, die ein soziales und gesellschaftlich akzeptiertes Werteverständnis sowie dessen unbedingte Einhaltung voraussetzen. Ein solches Werteverständnis bringen wir auch gegenüber unseren Mitarbeitenden auf, indem wir in unserer Strategie eine Personalentwicklung aus eigener Kraft heraus anstreben. Das bedeutet, dass wir jedes Jahr jungen Menschen eine Ausbildung sowie Seiteneinsteigern den Weg in den Bankenbereich ermöglichen. Permanente interne und externe Fortbildungen sowie individuelle Entwicklungspläne sollen Expertise steigern und eine wertschätzende sowie zukunftsorientierte Perspektive bieten.

Durch das Mitbestimmungsrecht unserer Mitglieder ist die frühzeitige sowie sinngebende Einbindung unserer Anspruchsgruppen ein ebenso wichtiges Anliegen. Die genossenschaftliche Meinungsbildung findet unter anderem mit unseren Mitgliedern bei der jährlichen Vertreterversammlung sowie in zahlreichen Einzelkontakten statt. Auch mit dem Aufsichtsrat, dem Beirat und dem Betriebsrat findet ein ständiger Dialog statt und bietet demokratische Partizipationsmöglichkeiten sowie gesellschaftlichen Austausch zu sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen. Wir nehmen Anregungen unserer Kunden auf, sind aber auch selbst Impulsgeber.

Diese Philosophie war in der Vergangenheit weder festgeschrieben noch in einzelnen Punkten definiert. Das moderne Verständnis von Nachhaltigkeit und die internationalen Bestrebungen, insbesondere um den Klimawandel aufzuhalten, sehen wir als Chance. Mit Unterstützung und einem gemeinsamen Werteverständnis arbeiten wir als Mitglied der Genossenschaftlichen Finanzgruppe an weitreichenden Transformations- und Innovationsprozessen, um eine zukunftsfähige und generationengerechte Wirtschaft mitzugestalten.

Um die beschriebenen Ansprüche auch auf Grundlage eines modernen Nachhaltigkeitsverständnisses fest in unserer Strategie zu verankern, haben wir 2021 erstmals eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie als Teil unserer Geschäfts- und Risikostrategie verabschiedet, die nun jährlich überarbeitet wird. So haben wir Nachhaltigkeit als Kernthema in allen Bereichen der Bank verankert. Innerhalb dieser Strategie definieren wir zum einen unser Nachhaltigkeitsverständnis, welches grundsätzlich ein generationengerechtes Handeln beinhaltet. Um dieses Verständnis auch in konkreten Themenfeldern umzusetzen, definieren wir sechs wesentliche Handlungsfelder, in denen wir auf Grundlage von 37 dafür definierten Einzelkriterien ein gesteigertes Ambitionsniveau erreichen wollen. Um unser Ambitionsniveau messbar zu machen, greifen wir auf einen Reifegradfächer zurück, der in sechs Stufen (0–5) die Zielerreichung der einzelnen Kriterien einordnet (siehe Kriterium 3). Diese Vorgehensweise orientiert sich maßgeblich an der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, welche sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs), an den Pariser Klimazielen und an den Principles for responsible Banking orientiert. So stellt die Mainzer Volksbank sicher, dass ihr Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist.

Innerhalb unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die für uns wesentlichen Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung definiert, die durch die Wesentlichkeitsanalysen der Partner der Genossenschaftlichen Finanzgruppe unterstützt wurden. Die Abteilung Unternehmenskommunikation &

Nachhaltige Entwicklung koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den verschiedenen Handlungsfeldern. Sie berät regelmäßig mit dem Vorstand und den Mitgliedern des MVB-Nachhaltigkeitsrates über die nachhaltige Entwicklung der Bank sowie grundsätzliche Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Kriterium 5). Folgende sechs Handlungsfelder bündeln die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die für uns in den kommenden Jahren maßgeblich sind:

Handlungsfeld	Herausforderung	Leitmotiv(e)
Strategie	Wofür stehen wir und wohin wollen wir?	Das Genossenschaftsprinzip ist unsere Philosophie. Wir gestalten gemeinsam mit unseren Stakeholdern die nachhaltige Entwicklung in unserem Geschäftsgebiet. Zur systematischen Verankerung in der Geschäfts- und Risikostrategie positionieren wir uns aktiv in allen Handlungsfeldern, setzen uns ambitionierte Ziele und leiten umfangreiche Maßnahmen ab.
Geschäftsbetrieb	Was tun wir selbst?	Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und bekennen uns zum Klimaziel von 1,5°C. Wir setzen uns für emissionsfreie Mobilität, nachhaltige Beschaffung, ökoeffiziente Gebäude und eine maßgebliche Reduktion unserer CO_2-Emissonen ein. Wir sind ein attraktiver, wertgebundener Arbeitgeber und legen hohen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Aus- und Weiterbildung und Gesundheitsförderung.
Risikomanagement & Gesamtbanksteuerung	Wie steuern wir Bank und Risiken?	Wir gehen mit Nachhaltigkeitsrisiken aktiv um und sehen sie als Bestandteil unserer Risiko- und Ertragssteuerung an. Nachhaltigkeit ist eine wichtige Säule unserer Geschäfts- und Risikostrategie, die sowohl unser eigenes Handeln als auch unsere Rolle als Partner unserer Kund:innen chancenorientiert prägt.
Kerngeschäft	Was bieten wir unseren Kund:innen an und welche Richtlinien geben wir uns?	In den Kerngeschäftsbereichen Vermögensanlage, Kredit- und Eigengeschäft tragen wir besondere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Wir bieten unseren Kund:innen umfangreiche Finanzierungmöglichkeiten, um uns an der notwendigen Transformation zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) und den Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft zu beteiligen. Über Investitionen, Innovationen und Kooperationen tragen wir zum Übergang zu nachhaltigen und klimafreundlichen Geschäftsmodellen unserer Kund:innen bei. Im Geschäftsfeld Vermögensanlage ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unseres Beratungs-prozesses. Wir bieten eine breite und ganzheitliche Produktpalette, die soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. Bei unseren Eigenanlagen investieren wir zielgerichtet nachhaltig, messen und berichten die Nachhaltigkeitsquote im Portfolio.

Kommunikation & Gesellschaft	Wie kommunizieren wir und welche Beziehungen pflegen wir nach außen?	Transparenz und Offenheit prägen unsere Kommunikation nach innen und außen. Wir berichten regelmäßig über Entwicklungsfortschritte im Bereich Nachhaltigkeit und suchen darüber hinaus regelmäßig den Austausch mit unseren Stakeholdern. Nachhaltigkeit ist der Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement in unserem Geschäftsgebiet, sowohl als Bank als auch als Arbeitgeber.
Ethik & Kultur	Welche Werte leiten uns und wie leben wir diese?	Unsere genossenschaftlichen Werte sind das Herzstück unserer nachhaltigen Unternehmens-, Führungs- und Lernkultur. Unsere Werte spiegeln sich in entsprechend kundenfreundlichen und fairen Vertriebspraktiken wider.

Weitere Informationen unter www.mvb.de/nachhaltigkeit/

02 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.

Als Finanzdienstleister des privaten und gewerblichen Mittelstandes beruht unser Geschäftsmodell wesentlich auf der Beratung und Versorgung mit Finanzlösungen sowie der Förderung regionaler Wirtschafts- und Gesellschaftskreisläufe. Die politischen sowie zivilgesellschaftlichen Bestrebungen einer nachhaltigen Transformation insbesondere der Wirtschaft erfordern auch innerhalb der Finanzdienstleistungen eine Weiterentwicklung des Geschäftsmodells, um den hohen Investitionsbedarf und die komplexe Thematik adäquat unterstützen zu können. Ebenso sehen wir uns in der Pflicht, eine nachhaltige Entwicklung innerhalb der Mainzer Volksbank voranzutreiben, um glaubwürdiger Partner für unsere Kunden zu sein.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte leiten wir vom Grundverständnis des Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit ab, welches die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales beinhaltet. Der notwendige Wandlungsprozess muss sowohl ökonomisch und sozial tragbar sein, damit ambitionierte ökologische Veränderungen auf eine breite Akzeptanz treffen. Hier sehen wir uns in einer vermittelnden Position, um für unsere Kunden und Mitglieder kompetenter Partner bei einer nachhaltigen Entwicklung zu sein.

Wesentliche Auswirkungen mit Nachhaltigkeitsbezug, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside-Out Perspektive)

Insbesondere in den identifizierten Handlungsfeldern (siehe Kriterium 1) sehen wir Möglichkeiten, über unsere Geschäftstätigkeit positive Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Innerhalb unseres Kerngeschäftes sehen wir mittels unserer Beratung beispielsweise die Möglichkeit, Kunden mit Immobilienwunsch zu energieeffizienten Bauoptionen beraten zu können. Darüber hinaus werden durch Investitionen im Anlage- und Eigengeschäft Finanzströme im Sinne des EU Green Deals in nachhaltige Zwecke umgeleitet (siehe Kriterium 10). Ein weiteres Beispiel ist unser eigener Geschäftsbetrieb, in dem wir mittels einer regelmäßigen CO_2-Bilanz, unterstützt durch Nachhaltigkeits-Experten aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verbessern wollen (siehe Kriterium 13). Durch unser gesellschaftliches Engagement im Geschäftsgebiet werden soziale, sportliche, kulturelle und gemeinnützige Projekte unterstützt (siehe Kriterium 18).

Bei der Betrachtung der negativen Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit ist der Ausstoß von klimaschädlichen Emissionen zu nennen. Neben den Emissionen, die durch den Geschäftsbetrieb

(Fuhrpark, Heizen der Gebäude etc.) entstehen, stehen unser Kredit-, Anlage- und Eigengeschäft ebenfalls mit dem Ausstoß von Emissionen in Verbindung (siehe Kriterium 13).

Innerhalb unserer sechs wesentlichen Handlungsfelder stellen wir uns nachhaltigen Anforderungen und wollen sowohl für unsere Kunden und Mitglieder, aber auch für uns selbst, chancenorientiert notwendigen Transformationen gerecht werden. Wir sehen unsere Stärke darin, unsere Mitglieder und Kunden, insbesondere den gewerblichen Mittelstand, bei den vielen Facetten einer nachhaltigen Transformation auf Basis unserer genossenschaftlichen Werte zu begleiten. Das beinhaltet sowohl ein qualifiziertes Beratungsangebot als auch nachhaltige Produkte und Lösungen. Wir sehen langfristige Marktpotenziale, die einen wesentlichen Faktor für unseren zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg darstellen. Ebenso sehen wir eine nachhaltige Entwicklung als wichtige Voraussetzung für unsere Glaubwürdigkeit als Finanzpartner und das daraus resultierende Vertrauen unserer Partner. Zudem hat es eine starke Wirkung auf die Attraktivität als Arbeitgeber.

Wesentliche Auswirkungen mit Nachhaltigkeitsbezug, die auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken (Outside-In Perspektive)

Der gesellschaftliche Wandel und das wachsende Bewusstsein für die Notwendigkeit der Dekarbonisierung der Wirtschaft wirken sich potenziell positiv auf unser Kreditgeschäft aus. Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten steigen wird, um die vielseitigen Anforderungen der Transformation der Wirtschaft zu unterstützen. Wir werden dahingehend die Bedarfe systematisch analysieren und unser Geschäftsmodell und die Angebotspalette weiterentwickeln.

ESG-Risiken können potenziell einen maßgeblichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit in Zukunft ausüben. ESG-Risiken wurden und werden im Risikomanagement der Bank adressiert und bewertet. Dabei sind ESG-Risiken keine eigenständige Risikoart, sondern wirken als Umfeldveränderungen auf bekannte Risikotreiber. Mit Hilfe der Integration von ESG-Aspekten in der Risikoinventur, können Nachhaltigkeitsaspekte und die Wirkung auf die bekannten Risikotreiber messbar gemacht werden. Auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist verankert, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte in den Substanz-, Ergebnis- und Risikogrößen der Risikoinventur, der Treiberanalyse und der qualitativen Abschätzung auf das Risiko berücksichtigen. Eine Herausforderung ist, insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte nebst Wirkzusammenhängen in den wesentlichen Risikoarten, speziell im Kredit- wie auch Eigenanlagegeschäft, zu integrieren.

So haben wir im Kreditgeschäft bereits 2020 damit begonnen, im Zuge der Risikoinventur ESG-Risiken in Anlehnung an den ESG-Risk-Atlas von S&P 2019 darzustellen. Im Berichtjahr 2022 wurde erstmals ein ESG-Risiko-Portfoliobericht für das Firmenkundensegment durch die parcIT GmbH erstellt. Der Bericht ist der Beginn der Einführung eines ESG-Risiko-Scores im Kreditgeschäft in den kommenden Jahren. Im ersten Bericht wurden Risiken auf Basis der Branche und des Standortes (PLZ) identifiziert und können mit Vergleichsdaten der VR-Banken ins Verhältnis gesetzt werden. Eine Unterscheidung nach Geschäftsaktivität innerhalb einer Branche ist nicht erfolgt. Der Bericht ist Grundstein für weitere Projektarbeiten im Jahr 2023 innerhalb der Mainzer Volksbank.

Zudem wurde von uns im Jahr 2021 eine Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen beschlossen (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 10). Darüber hinaus planen wir, die Berücksichtigung von ESG-Kriterien auf den Deckungsbeitrag bzw. die Konditionsgestaltung zu prüfen, Nachhaltigkeitsaspekte in Szenarioanalysen zu integrieren sowie generell unser Risikomanagement konsequent um die Komponente Nachhaltigkeit zu ergänzen.

Insgesamt sehen wir in unserem direkten Handeln und unserer Wertschöpfungskette ein geringes Risiko auf Umwelt und Gesellschaft. Mittelbar sehen wir aber in der Vergabe von Krediten und der Vermittlung von Geldanlageprodukten einen großen Hebel, um Finanzströme in nachhaltige Investitionen zu leiten.

03 ZIELE

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

Die Strategie der Mainzer Volksbank ist langfristig auf eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik ausgelegt. Wie bereits in Kriterien 1 und 2 ausgeführt, sind vertrauensvolle Mitglieder- und Kundenbeziehungen sowie eine positive Entwicklung der regionalen Wirtschaft erklärtes Ziel. Mit Blick auf nachhaltige Zielsetzungen überwiegen die für uns wesentlichen ökonomischen Zielparameter unserer Kunden, die wir durch unsere Beratung und Hilfestellung unterstützen. Insbesondere hier haben wir in 2022 verstärkt die Anlageberatung mit nachhaltigen Alternativen forciert. Zudem unterstützen wir das Bewusstsein sowie das Verständnis für solche Finanzprodukte durch Kundenveranstaltungen, Kundenbefragungen und ein zunehmendes Informationsangebot.

Eine allgemeine Zielkontrolle findet hier durch die genossenschaftlichen Gremien sowie unsere Mitglieder und Kunden im täglichen Geschäftsablauf statt. Seit 2017 kommunizieren wir bereits mit einer jährlichen Entsprechenserklärung nach dem Deutschem Nachhaltigkeitskodex transparent, was wir in diesem Bereich tun. Darüber hinaus war die Mainzer Volksbank 2020 aktiv an der Erarbeitung eines genossenschaftlichen Nachhaltigkeits-Leitbildes beteiligt und verabschiedet darauf aufbauend seit 2021 jährlich eine Nachhaltigkeitsstrategie in der Geschäfts- und Risikostrategie (siehe Kriterium 1). Die in Kriterium 1 dargestellten Leitmotive stellen unsere langfristige Zielsetzung je Handlungsfeld dar.

Bei Einführung der Strategie Ende 2021 wurde auf Basis des in Kriterium 1 beschriebenen Reifegradfächers in 37 Einzelkriterien ein Zielcontrolling eingeführt. Die Cockpit-Zielsetzungen sind Bestandteil der Unternehmensziele. Neben dem übergeordneten Cockpit-Ziel wird angestrebt, in allen Handlungsfeldern, wo möglich, quantitative Ziele einzuführen. Die Kontrolle der Zielerreichung wird durch die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung vorgenommen (siehe Kriterium 5).

	2025	2023	**2022**		2021		Ausganglage September 2021
	Soll	Soll	**Soll**	**Ist***	Soll	Ist*	
Cockpit-Score	3	2,65	**1,96**	**2,13**	-	1,51	1,07

*per 31.12.22

Mit den in unserer Strategie definierten Zielen und Maßnahmen möchten wir unseren Beitrag zu den SDGs leisten. In Anbetracht unseres Geschäftsmodells priorisieren wir hierbei die folgenden acht SDGs:

- **SDG 4** (Hochwertige Bildung)**:** Wir fördern regionale Bildungspartnerschaften zu Geld und Nachhaltigkeit. Mitarbeitende werden zum Thema Nachhaltigkeit befähigt und unterstützen die Finanzbildung unserer Kunden.
- **SDG 7 und 8** (Bezahlbare und saubere Energie; Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Wir streben regionale Partnerschaften im Bereich erneuerbare Energien an und fördern gezielt Maßnahmen zur Energiewende im Kerngeschäft. Wir achten auf Regionalität und nachhaltiges Wachstum in Verbindung mit menschenwürdiger Arbeit.
- **SDG 9 und 12** (Industrie, Innovation und Infrastruktur; Nachhaltige/r Konsum und Produktion): Wir fördern nachhaltige Innovationen in Industrie und Infrastruktur sowie die Transformation von Geschäftsmodellen für nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produkte.
- **SDG 11** (Nachhaltige Städte und Gemeinden): Wir fördern Nachhaltigkeit in regionalem Handwerk bzw. Handel sowie bei Städten und Gemeinden.
- **SDG 13** (Maßnahmen zum Klimaschutz): Wir streben regionale Partnerschaften an und initiierten bzw. unterstützen Initiativen zum Klimaschutz. Wir unterstützen Unternehmen bei der Transformation zu klimafreundlichen Geschäftsmodellen und bieten unseren Kunden Geldanlagen, die gegen den Klimawandel wirken, an.
- **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele): Wir fördern Kooperationen auf lokaler und regionaler Ebene und unterstützen Plattformen und Netzwerke zu Nachhaltigkeit.

04 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.

Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell
Die Bank ist ein regional ausgerichtetes Kreditinstitut. Ziel sind dauerhafte und verlässliche Kundenbeziehung sowie Zugang zu Finanzdienstleistungen für alle Altersgruppen und Bevölkerungsschichten. Dabei nachhaltig zu handeln, bedeutet für uns stets ökologisch und sozial verantwortlich, ökonomisch tragbar und unter Berücksichtigung risikoorientierter Maßstäbe zu agieren. Dazu gehört ein Produktangebot, das zu einer nachhaltigen Entwicklung aller Generationen beiträgt und dafür eng an den Bedürfnissen unserer Mitglieder und Kunden orientiert ist. Im Wesentlichen wird dies durch uns selbst bzw. mit Unterstützung der genossenschaftlichen Verbundpartner erbracht. Bedarfsgerechte Anlage der Ersparnisse, kompetente Wertpapierberatung, sicherer und zukunftsfähiger Zahlungsverkehr, faire Kreditversorgung, branchenübergreifende Unternehmensfinanzierungen sowie die generationenorientierte Finanzberatung sind stärkende Faktoren stabiler und starker regionaler Wirtschaftskreisläufe.

Die regionale Leistungsstärke spiegelt sich in einem kompletten Spektrum an finanziellen Leistungen wider, die in verlässlichen Kundenbeziehungen für alle Altersgruppen und Lebensphasen aus einer Hand angeboten werden. Unsere Primärleistung ist die Beratung der Kunden. Damit erfüllen wir unsere Kernfunktion als genossenschaftliches Institut. Die Risiken innerhalb der Wertschöpfungs- und Lieferkette, sowohl sozial als auch ökologisch, sind als Finanzdienstleister aber als geringer anzusehen, da unsere Produkte in keiner physischen Form produziert werden bzw. zum Großteil von unseren Verbundpartnern bereitgestellt werden (Beispiel Fondssparpläne, Versicherungen, etc.).

Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger bereit. Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei eine immer größere Rolle. So stellen wir unseren Kunden seit 2022 grundsätzlich ein klimaneutral verwaltetes Girokonto bereit, bieten nachhaltige Anlageprodukte an und informieren bei Baufinanzierungen gezielt über Möglichkeiten der Förderung für energieeffizientes Bauen und Sanieren.

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft
Bei unseren Eigenanlagen spielen Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen unserer Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen eine übergeordnete Rolle (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 10). Um unser wichtigstes Unternehmensziel - eine hohe Kundenzufriedenheit - durch eine umfassende und gute Beratung zu erreichen, wird das Angebot an nachhaltigen Finanzinstrumente fortlaufend ergänzt. Somit ermöglichen wir unseren Kunden gezielt Investments in nachhaltige Anlagemöglichkeiten. Im Rahmen von Schulungen wurden und werden unsere Mitarbeitenden umfassend und regelmäßig auf dem aktuellen Stand gehalten.

Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb
Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und bekennen uns zum Klimaziel von 1,5°C. Wir setzen uns für emissionsfreie Mobilität, nachhaltige Beschaffung, ökoeffiziente Gebäude und eine maßgebliche Reduktion unserer CO_2-Emissonen ein.

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Wir tauschen uns regelmäßig mit unseren Partnern über deren nachhaltige Produkte und Dienstleistungen aus. Weitere Informationen sind Kriterium 17 zu entnehmen.

Wir legen großen Wert auf eine verwertbare Müllentsorgung. Unser Altpapier wird durch regionale Entsorgungsbetriebe entsorgt. Für die Entsorgung des Papierabfalls aus der Aktenvernichtung arbeiten wir mit einem regionalen Inklusionsbetrieb (in.betrieb) zusammen. Unsere aussortierten Laptops und PCs werden durch AfB social & green IT ebenfalls zum Großteil recycelt und sparen dadurch maßgeblich Rohstoffe und Energie, die bei der Produktion neuer Geräte anfallen. Beide Einrichtungen geben zudem Menschen mit Beeinträchtigung eine Chance, voll am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Um unseren CO_2-Fußabdruck reduzieren zu können, erstellen wir jährlich eine CO_2-Bilanz und haben basierend darauf eine Klima-Roadmap entwickelt, um unsere CO_2-Emissionen zu reduzieren. Seit April 2022 ist der Geschäftsbetrieb klimaneutral (siehe Kriterium 13).

Wir haben zudem den Anspruch, ein attraktiver und wertgebundener Arbeitgeber zu sein. Dazu legen wir hohen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung.

Innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe, aus der wir maßgeblich unsere Bestandteile der Lieferkette beziehen, setzen wir auf ein gemeinschaftliches Werteverständnis, das sich über lange Zeit bewiesen hat. Die Nachhaltigkeitsstrategie der genossenschaftlichen Gruppe sichert die fortlaufende Weiterentwicklung der Ambitionen. Krisenfest und mitgliederorientiert handelt die gesamte Gruppe innerhalb der Wertschöpfungskette nach nachhaltigen Standards. Beispielhaft hierfür stehen:

- Die DZ BANK-Gruppe bekennt sich im UN Global Compact zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung der zehn weltweit geltenden sozialen und ökologischen Prinzipien verantwortungsvollen Handelns.
- Die DZ BANK-Gruppe ist seit 2011 von oekom research regelmäßig mit dem Prime Status ausgezeichnet worden, der den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales attestiert.
- Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK-Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization (ILO).
- Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN-PRI) und verpflichtet sich, bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d.h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment dem Oslo-Übereinkommen zum Verbot von Streumunition, dem Ottawa-Übereinkommen zum Verbot von Antipersonenminen, den BVI-Wohlverhaltensregeln, den BVI-Leitlinien für nachhaltiges Immobilien-Portfoliomanagement und dem Nachhaltigkeitskodex der Immobilienwirtschaft.
- Sämtliche Aktivitäten der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden im CSR-Bericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.

Die Unternehmen der DG Nexolution-Gruppe fokussieren sich auf Payment, Procurement, Marketing, Mobilität, Regulatorik, Fachinformationen, Infrastruktur sowie Nachhaltigkeits-Dienstleistungen; ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeitenden und Dienstleistenden. Die Unternehmen der DG Nexolution-Gruppe bekennen sich zu den Prinzipien des Global Compacts. Eine genauere Ausführung, zum Beispiel wie Union Investment innerhalb der Wertschöpfungskette nach nachhaltigen Aspekten vorgeht, ist in Leistungsindikator G4-FS11 in diesem Bericht aufgeführt. Weitere Informationen zu nachhaltigen Strategien unserer Verbundpartner können in deren Nachhaltigkeitsberichten in Erfahrung gebracht werden.

Prozessmanagement

05 VERANTWORTUNG

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Alle Vorstände sehen sich einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet und fördern diese fortwährend. Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung koordiniert fachverantwortlich mit zwei Vollzeitstellen das Thema und berichtet direkt an den Vorstand. Die Unternehmenseinheit ist im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Ein Nachhaltigkeitsrat tagt zudem regelmäßig, um über Entwicklungsschritte und nachhaltige

Grundsatzfragen zu beraten. Die Zusammensetzung des Rates ist interdisziplinär und spiegelt die Meinungs- und Fachbereichsvielfalt im Unternehmen wider.

Maßgeblich auf operativer Ebene aktiv sind unter anderem die Bereiche Verwaltung schwerpunktmäßig für Umwelt und Ressourcen, Personal für Themen bezüglich der Mitarbeitenden und Anreizsysteme, Gesellschaftliches Engagement für unser Förderkonzept, Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung für Strategie und Kommunikation. Darüber hinaus werden, insbesondere für Anforderungen und Zielsetzungen im Bereich Kerngeschäft und Steuerung, die entsprechenden Unternehmenseinheiten eingebunden. Über die MaRisk-Compliance, die Zentrale Rechtsabteilung sowie die Interne Revision wird Sorge getragen, dass alle für Kreditinstitute relevanten rechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Darüber hinaus trägt jeder Mitarbeitenden zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit seinem Handeln bei. Dabei unterstützen wir durch verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Jobtickets, Fahrradleasing oder Elektrofahrzeuge im Fahrzeugpool.

06 REGELN UND PROZESSE

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

In unserer Geschäftsstrategie bekennen wir uns mit einer eigenen Teilstrategie Nachhaltigkeit zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Unsere Leitsätze spiegeln unsere aktuelle Positionierung in allen wichtigen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wider (siehe Kriterium 1).

Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung koordiniert die operative Umsetzung und berichtet in ihrer Funktion an den Vorstand (siehe Kriterium 5). Maßgeblich dafür ist die jährlich zu überprüfende Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der sechs Handlungsfelder und dazugehörigen 37 Einzelkriterien sowie regulatorische Anforderungen. Der MVB-Nachhaltigkeitsrat hat die Aufgabe, über die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung aller nachhaltigkeitsrelevanter Fragestellungen zu beraten und eine gemeinsame Haltung zu bewerten. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsrates bilden unter anderem die relevanten Fachbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie ab. Die Ergebnisse des mindestens vierteljährlich tagenden Nachhaltigkeitsrates fließen in die Entscheidung zu relevanten Entwicklungen ein. Grundsätzlich werden strategische Entscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit vom Vorstand beschlossen, ggf. unter Einbeziehung einer Empfehlung des Nachhaltigkeitsrates. Zudem sind bei jeder Vorstandsvorlage Angaben zu ESG-Auswirkungen verpflichtend.

Für die Mitarbeitenden sind klar definierte und im Organisationshandbuch sowie per Dienstanweisungen oder Betriebsvereinbarung verbindlich festgeschriebene Regeln und Wertmaßstäbe organisiert, die sich im Leistungsindikator GRI SRS-102-16 wiederfinden. Grundsätzlich können sich Mitarbeitende mit Nachhaltigkeitsthemen an die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung wenden oder das interne Vorschlagswesen für Anregungen nutzen. Auch bietet ein Diskussionsforum Möglichkeiten des Austauschs.

Um unser Energiemanagement einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen, nutzen wir ein Energie-Audit nach DIN EN 16247-1. Unser Zahlungsverkehr ist gemäß ISO 9001 zertifiziert und bildet die Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Innerhalb unserer Beratungsprozesse zur Geldanlage haben wir unsere bislang freiwillige Abfrage zu nachhaltigen Präferenzen den vorgegebenen Standards angepasst.

07 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 Bewertung unserer Leistung innerhalb der 37 Einzelkriterien und folglich der erreichten Stufe des Reifegradfächers führen wir monatlich durch. Die jährliche Zielstufe sowie die Zielstufe 3 für das Jahr 2025 sind in unserem internen Kennzahlensystem verankert und dienen hierbei als laufende Indikatoren zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse Leistungsindikatoren, z. B. unseren Energieverbrauch und unsere CO_2-Emissionen. Diese werden wir im Rahmen unserer jährlichen Berichterstattung fortschreiben. Damit bauen wir eine verlässliche Datenreihe auf, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht. Zudem werden wir die Leitsätze zu unseren Handlungsfeldern fortlaufend mit quantitativen Daten unterlegen und so unsere Weiterentwicklung im Thema Nachhaltigkeit messbarer machen. Dabei greifen wir zum Teil auch auf externe Expertenunterstützung zurück, wie beispielsweise DG Nexolution bei der Erstellung unserer CO_2-Bilanz und parcIT GmbH für die ESG-Risiko-Portfolioberichte.

Darüber hinaus halten wir daran fest, die interne und externe Berichterstattung zu nachhaltigen Themengebieten stetig auszubauen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Innerhalb der Mainzer Volksbank wird das genossenschaftliche Wertegerüst sowohl in der Beratung der Kunden als auch im Dialog mit Mitarbeitenden und Mitgliedern angewendet. Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind dabei die zentralen Grundsätze aller Genossenschaften, die sowohl in den unterschiedlichen Genossenschaftsverbänden als auch in den entsprechenden Satzungen und dem Genossenschaftsgesetz zu erkennen sind. Kunden werden nach dem umfassenden und zielorientierten genossenschaftlichen Beratungsansatz beraten. Dabei ist eine langfristige, kompetente und nachhaltige Kundenbeziehung oberstes Ziel.

Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards werden zum einen aus diesem genossenschaftlichen Ansatz heraus gelebt und zum anderen durch Arbeitsabläufe, Dienstanweisungen und Betriebsvereinbarungen wie beispielsweise die Arbeitsordnung definiert. Grundlage und Leitinstitution ist der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), der regelmäßig die Wertevorstellungen der deutschen Genossenschaftsbanken durch Informationen und Kommunikation prägt. Die zahlreichen Genossenschaftsbanken, darunter auch die Mainzer Volksbank, erwecken die Grundsätze in ihren Regionen und bei ihren Mitgliedern zum Leben. Über die genossenschaftliche Beratung, die damit verbundenen Inhalte und Werteverständnisse klären wir offen und transparent im persönlichen Gespräch sowie auf unserer Webseite auf (https://www.mvb.de/wir-fuer-sie/beratung/genossenschaftliche-beratungsphilosophie/genossenschaftliche-beratung.html). Dieses Werte- und Verhaltensgerüst wird neuen Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit vermittelt und über den Zeitraum ihrer Tätigkeit hinweg regelmäßig durch Schulungen und Intranet erweitert.

Zudem entwickeln wir das Leitbild der Mainzer Volksbank ständig weiter, damit die Maßstäbe und Erwartungen an eine moderne Bank fortlaufend aktualisiert werden. Es soll als Orientierung und Qualitätsstandard für unsere tägliche Arbeit dienen. Das Leitbild besteht aus vier Leitmotiven:

- Wir verdienen uns das Vertrauen unserer Kunden jeden Tag.
- Wir stellen die Belange unserer Kunden in den Mittelpunkt.
- Wir sind unseren Kunden überall nah.
- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden.

Innerhalb dieser Leitsätze sind Motive der Nachhaltigkeit erkennbar, die hier aber nicht in festen Regeln oder Parametern ausformuliert sind. Beispiele für die Umsetzung, in diesem Fall für die Belange unserer Kunden und Mitarbeitenden durch verschiedenste Einbindung dieser Anspruchsgruppen, sind in Kriterium 9 aufgeführt. Das unternehmenseigene Leitbild wurde Ende 2020 durch ein genossenschaftliches Leitbild erweitert, das auf der entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie des BVR beruht. Aufbauend darauf wird seit 2021 jährlich eine eigene Teilstrategie Nachhaltigkeit im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie in der Bank verankert (siehe Kriterium 1).

Weitere Informationen unter www.mvb.de/nachhaltigkeit/leitbild.html

Zudem berufen wir uns auf die Regelwerke unserer Partner:

DZ BANK und DZ BANK-Gruppe

https://www.nachhaltigkeit.dzbank.de/content/nachhaltigkeit/de/home/standards_im_fokus/interne_standards/verhaltenskodex.html

https://www.dzbank.de/content/dzbank/de/home/die-dz-bank/nachhaltigkeit/dz-bank-gruppe.html

Nachhaltigkeitskodex der Union Investment
https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeit-bei-Union-Investment.html#Nachhaltigkeitskodex

08 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.

Unsere Mitarbeitenden werden entsprechend des genossenschaftlichen Werteverständnisses auf einer fairen und auf dem Tarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken basierenden Grundlage entlohnt. Damit entspricht die Mainzer Volksbank den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Da unser Geschäftsmodell grundsätzlich risikoarm orientiert ist, verzichten wir auf Vergütungssysteme, die zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken verleiten könnten. Oberstes Ziel unserer Beratung ist eine langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehung, weshalb Provisionen oder Kampagnenziele eine nachgelagerte Rolle spielen.

Aus diesem Grund bestehen sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei unseren Mitarbeitenden keine hohen Abhängigkeiten zu variablen Vergütungen, sondern eine Kombination aus angemessenen Fixgehältern und variablen Vergütungsanteilen, die maximal 100 Prozent der fixen Vergütung betragen können. Der Großteil der Vergütung wird unternehmensweit fix gezahlt. Aufsichtsrat und Betriebsrat sind als autogene Kontrollinstanzen in ihren verschiedenen Funktionen sowohl kontrollierend als auch beratend in die Entwicklung der Bank involviert; so auch bei entsprechenden Anreizsystemen. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. Eine Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen an die Vergütungs- bzw. Zielerreichungssysteme ist aktuell nicht der Fall. Wir bereiten uns aktuell auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen unserer Vergütungspolitik vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütungspolitik ist tarifgebunden und entspricht den gesetzlichen Anforderungen gemäß der Institutsvergütungsverordnung. Sie orientiert sich zudem an der langfristigen Geschäftsentwicklung der Bank. Die Grundsätze für die Vergütungssysteme werden durch die Mitglieder des Aufsichtsrates geprüft. Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine erfolgsunabhängige Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung.

Abfindungszahlungen sind Vergütungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden und sind kraft Institutsvergütungsverordnung § 2 Abs. 5 als variable Vergütung einzuordnen. Die regulatorischen Vorgaben werden eingehalten.

Die betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Bestandteil zur Absicherung der Einkünfte unserer Mitarbeitenden im Rentenalter. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, über eine freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung vorzusorgen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information, da für uns als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht. Weitere Informationen sind dem Offenlegungsbericht nach Art. 433c Abs. 2 CRR zu entnehmen.

09 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

Die Mainzer Volksbank ist die größte Volksbank in Rheinland-Pfalz und nimmt besonders in ihrem Geschäftsgebiet eine wichtige Rolle ein. Dazu zählt auch die enge Vernetzung innerhalb der regionalen Strukturen, zum Beispiel durch die Mitgliedschaft in Gewerbevereinen oder relevanten Institutionen. Die Identifikation der Anspruchsgruppen ermitteln wir aus den genossenschaftlichen Strukturen, dem Regionalitätsprinzip sowie den standortspezifischen Gegebenheiten. Dabei definieren wir als Anspruchsgruppen alle, die schon in geringster Ausprägung ein Interesse an der Entwicklung der Mainzer Volksbank haben. Dazu zählen:

- Mitglieder (Eigentümer) / Vertreter
- Aufsichtsrat
- Kunden
- Angestellte / Betriebsrat

- regionale Öffentlichkeit und Interessensgruppen
- genossenschaftliche FinanzGruppe
- Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden

Diese Differenzierung entspricht der gängigen Praxis bei Kreditgenossenschaften. Auf den Einsatz einer individuellen Anspruchsgruppen-Analyse wurde nach Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

Maßgeblich für die genossenschaftliche Meinungsbildung sind vornehmlich die Vertreter in Form der jährlichen Vertreterversammlung zu nennen. Dies ergibt sich aus der satzungskonformen Unternehmensform Genossenschaft. Ebenso wie der Aufsichtsrat bildet die Vertreterversammlung, die durch die Mitglieder gewählt wird, einen gesellschaftlichen Querschnitt unseres Geschäftsgebietes ab. Der Aufsichtsrat ist in die strategische Ausrichtung der Bank eingebunden. Dies betrifft auch die Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit, welches in der Geschäftsstrategie mit verankert ist. Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung hat den Aufsichtsrat insbesondere über das Erreichte im Jahr 2022 und die zukünftigen Pläne im Rahmen der Strategietagung informiert. Darüber hinaus wird im Aufsichtsrat über Produkt- und Prozessinnovationen berichtet. In den regelmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen und in der Vertreterversammlung informieren die Vorstände der Bank über die geschäftliche Ausrichtung und Entwicklung.

Neben Vertreterversammlung und Aufsichtsrat stehen Beirat und standortbezogene Mitgliedschaften in Vereinen und Gremien für weitere gesellschaftliche Dialogstrukturen, mit denen kontinuierlich auf regionale Gegebenheiten, Ereignisse und konkrete Forderungen eingegangen werden kann. Hier nehmen unsere Mitarbeitenden eine zentrale Rolle ein, die, selbst aus der Region kommend, eine grundsätzliche Verwurzelung innerhalb der regionalen Strukturen vorweisen und als Botschafter des Unternehmens fungieren.

Die Mitarbeitenden als ebenso wichtige Anspruchsgruppe werden durch den Betriebsrat dauerhaft vertreten. Darüber hinaus bieten diverse interne Veranstaltungen zusätzliche Dialogmöglichkeiten. Anreize zur Partizipation an Nachhaltigkeitsthemen sowie anderen Themen bietet das betriebseigene Vorschlagswesen, bei dem Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge dauerhaft eingereicht werden können. Seit 2022 wird erfasst, ob es sich bei den Vorschlägen um Themen mit Nachhaltigkeitsbezug handelt. Für das kommende Berichtsjahr ist an dieser Stelle eine Auswertung geplant. Im Berichtsjahr wurde die interne Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit stark ausgebaut. Mitarbeitende können im Intranet unter der Rubrik „Nachhaltigkeit“ u.a. den monatlich aktualisierten Cockpit-Score, die Nachhaltigkeitsstrategie, den Umwelttipp der Woche und Begrifflichkeiten in einem Nachhaltigkeitsglossar nachlesen.

Großen Zuspruch finden weiterhin Kunden- und Mitgliederveranstaltungen zu den verschiedensten Themen. Im Berichtsjahr waren besonders die Themen Generationenberatung, Anlegermesse, nachhaltige Geldanlage und junge Kunden sowie insbesondere digitale Bankleistungen gefragt. Durch die Pandemie der vergangenen Jahre kamen zunehmend digitale Formate zum Einsatz. Kunden werden im Rahmen des Finanzkonzeptes und bei speziellen Angeboten regelmäßig direkt angesprochen. Darüber hinaus führt die Bank regelmäßig Kundenbefragungen durch und bietet den Kunden Online-Newsletter zu aktuellen Themen an. Neben der direkten Ansprache über Kundenberater ist die dauerhafte Ansprache der Bank über unser unternehmenseigenes Call-Center und eine eigenständige Abteilung Beschwerdemanagement möglich, sowohl online, telefonisch als auch über digitale Kanäle. Die gewonnenen Erkenntnisse aus den verschiedenen Kanälen fließen in die Geschäftsstrategie der Mainzer Volksbank ein.

Im Berichtsjahr wurde der Bereich „Nachhaltigkeit“ auf der Webseite der Mainzer Volksbank ausgebaut. Stakeholder können nun detaillierte Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzungstand nachlesen.

Wir engagieren uns zudem in der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen und arbeiten eng mit den Mainzer Wirtschafts- und Sozialnetzwerken, Kammern, Innungen, Verbänden sowie der Investitions- und

Strukturbank (ISB) zusammen.

Eine strukturierte Erfassung der einzelnen Impulse ist durch das Vorstandssekretariat mit angeschlossenem Beschwerdemanagement gewährleistet. Dies betrifft allerdings nicht nur Nachhaltigkeitsimpulse.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Aus den täglichen Beratungsgesprächen mit privaten, gewerblichen und institutionellen Kunden ergeben sich die verschiedensten Anforderungen und Themen. Im Berichtsjahr waren neben alltäglichen Finanzanforderungen z. B. der Ukraine-Krieg, Energiesparen, Sicherheitsmaßnahmen bei Geldautomaten und die Zinswende präsente Themen.

Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung hat 2022 regelmäßige Austauschrunden mit relevanten Fachbereichen initiiert, um den dauerhaften Austausch und Informationsfluss innerhalb der Bank zum Thema Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden interne Schulungsvideos zum Nachhaltigkeitsverständnis bei den Mitarbeitenden im internen Lernmanagementsystem veröffentlicht. Neben einem generellen Nachhaltigkeitsverständnis wird in diesen Videos den Mitarbeitenden auch die Nachhaltigkeitsstrategie der MVB nähergebracht.

Einflüsse und Fragestellungen, die aus den verschiedenen Kontakten mit Anspruchsgruppen an uns als Bank herangetragen wurden, sind in der Regel direkt durch den persönlichen Ansprechpartner oder über unser Beschwerdemanagement zentralisiert beantwortet worden. Seit dem Berichtsjahr 2022 werden erstmals auch Beschwerden mit Nachhaltigkeitsbezug kategorisiert erfasst.

Im Bereich gesellschaftliches Engagement sind vereinsgetriebene Themen, die zu gleichen Teilen sozialer, sportlicher, kultureller und gemeinnütziger Natur sind, dauerhaft von Relevanz. Im Jahr 2022 wurden unterschiedlichste Projekte mit rund 633.000 Euro unterstützt. Zusätzlich haben wir im Rahmen der Unternehmenskommunikation zusätzliche Aufmerksamkeit auf die regional aktiven Ehrenämter gelenkt.

Damit leisten wir einen maßgeblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben innerhalb unseres Geschäftsgebietes und sorgen für die öffentliche Wahrnehmung des genossenschaftlichen Gedankens.

Mit einer eigenen Crowdfunding-Plattform motiviert die Mainzer Volksbank seit 2016 Mitglieder und Kunden zusätzlich mit einem modernen und durch soziale Medien unterstützten Ansatz zum gemeinschaftlichen gemeinnützigen Engagement. Dies ist eine Schlussfolgerung aus zahlreichen Spenden- und Unterstützungsanfragen, die an uns gestellt wurden. Da nicht alle Anfragen in Gänze von uns wahrgenommen werden können, war die Adaption des genossenschaftlichen Gedankens für diese Fragestellung ein sinnvoller Schritt. Bei Genossenschaften steht die Hilfe der Mitglieder untereinander im Fokus, weshalb wir mit der Crowdfunding-Plattform diesen Gedanken in die digitale Welt übertragen. Hierdurch können wir viele Menschen in der Region erreichen, über die Projekte unserer Mitglieder informieren und bieten die technische Plattform, um direkt Spenden für diese Projekte einzubringen. Bei erfolgreicher Finanzierung, also dem Einsammeln der angegebenen Summe bis zum festgelegten Zeitpunkt, erweitert die Mainzer Volksbank die geforderte Finanzierungssumme mit zusätzlichen 25 Prozent. Damit gehen wir auch in diesem Bereich mit der Zeit. Weitere Informationen sind Kriterium 18 zu entnehmen.

Zusätzlich unterstützen wir die Gründung von Schülergenossenschaften. Ziel ist es, Schülern wirtschaftliches Verständnis und die Verantwortung einer eigenen Unternehmung zu vermitteln. So

erhalten sie wichtige Einblicke in Berufs- und Arbeitswelt. Vor allem aber trainieren sie Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kreativität, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen sowie Wirtschaftsverständnis, die für eine erfolgreiche berufliche Zukunft nützlich sind. 2022 wurden keine Schülergenossenschaften gegründet. Wir stehen fortlaufend mit interessierten Schulen in Kontakt.

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.

Als finanzieller Partner einer ganzen Region unterstützt die Mainzer Volksbank ihre Mitglieder und Kunden bei der Umsetzung geplanter Projekte. Hierzu haben wir uns in den unterschiedlichsten Bereichen eine Branchenkompetenz angeeignet, die insbesondere auch ökologische Aspekte wie Energieerzeugung und -effizienz sowie Infrastruktur betreffen.

Daher sind wir maßgeblich an der ökologischen Modernisierung unserer Region in Form von zum Beispiel Photovoltaikanlagen, energetischer Renovierung sowie der Gründung von Energiegenossenschaften beteiligt. Wir sind selbst Förderer der Mainzer Energiegenossenschaft, einer Genossenschaft zur Beschaffung und Erzeugung von umweltfreundlicher Energie und dem Vertrieb von Wärme, Energieträgern und Energietechnik sowie sämtlichen weiterführenden Aktivitäten und Maßnahmen zum Thema Energie. Auch unsere Kunden unterstützen wir bei nachhaltigen Bau- und Modernisierungsvorhaben. In Kombination mit Förderprogrammen, wie beispielweise KfW-Energieeffizienzprogrammen, erarbeiten wir innerhalb unserer Beratungen optimale Finanzierungen, um Kundenprojekte in diesem Bereich zu unterstützen. Dabei greifen wir auf eigene wie auch Verbundprodukte, z. B. der Bausparkasse Schwäbisch Hall, zurück.

Wir fördern aktiv nachhaltige Geldanlagen und beziehen entsprechende Angebote in unsere Beratung maßgeblich mit ein. Dabei greifen wir vorwiegend auf das umfangreiche Angebot von nachhaltigen Geldanlageprodukten unseres genossenschaftlichen Partners Union Investment zurück, sei es in der direkten Beratung oder über die Produkte *MeinInvest Nachhaltig oder VermögenPlus,* sowie auf ausgewählte Investmentfonds von Drittfondsgesellschaften.
Union Investment hat bereits 2010 die UN Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet. Seitdem entwickelte sich dieser Partner zu einem der führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen. Mehr Infos unter
https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit

Neben der Förderung kundengetriebener sowie eigener ökologischer Investitionen treiben wir die Digitalisierung innerhalb des Unternehmens voran. Hierdurch soll dauerhaft der bisherige Papierverbrauch reduziert sowie bislang notwendige Betriebsfahrten und der damit verbundene CO_2 -Ausstoß verringert werden. Im Berichtsjahr wurde dieser Bereich weiter ausgebaut und beispielsweise die Videokonferenzlizenzen auf rund 380 erweitert, was einen enormen Anstieg der virtuellen Meetings möglich machte. Zusätzlicher Effekt sind schnellere und effizientere Prozesse, die Vorteile für Mitarbeitende und Kunden bieten. Ein Beispiel für die Mitarbeitenden ist das interne Vorschlagswesen, bei dem auf digitalem Weg Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können und somit auch nachhaltige Optimierungen innerhalb des Unternehmens vorangetrieben werden. Ein Beispiel für Kunden ist die eigene Crowdfunding-Plattform, die als digitale Plattform unter dem Motto „Viele schaffen mehr“ Menschen bei der Erreichung nachhaltiger Projektziele unterstützt.

Ebenso bewegt sich die DZ BANK-Gruppe zusammen mit unseren weiteren Verbundpartnern wie zum Beispiel der Bausparkasse Schwäbisch Hall oder der R+V Versicherung auf einem stetig steigenden Nachhaltigkeitsniveau.
Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der DZ BANK-Gruppe unter:
https://www.wertewelt.dzbank.de/

Ein weiterer Partner ist die dem genossenschaftlichen Verbund angehörige DG Nexolution, die sich dem UN Global Compact verpflichtet hat. Über sie bezieht die Mainzer Volksbank maßgeblich die Ressourcen, die den Betrieb bzw. die Verwaltung der Bank betreffen. Beispiele hierfür sind der Bezug von Papier für Kontoauszugsdrucker, Werbemitteln oder Bürobedarf. Seit 2019 verstärkt DG Nexolution

die nachhaltigen Bestrebungen durch die Kampagne „Bewusst Bestellen“, um die Versorgung durch gesammelte Bestellungen mit Blick auf CO_2-Ausstoß, Abfall und Ressourcenverbrauch zu optimieren. Darüber hinaus erweitert DG Nexolution fortlaufend das angebotene Sortiment um ressourcenschonende und zum Recycling optimierte Produkte. Beispielhaft hierfür steht Thermopapier für Kontoauszugsdrucker, das gänzlich auf die Chemikalie Bisphenol verzichtet und damit dem normalen Recyclingkreislauf, d. h. dem Altpapier, zugeführt werden kann.
Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der DG Nexolution unter:
https://www.dg-nexolution.de/unternehmen/grundsaetze-werte/Nachhaltigkeit

Im Bereich Versicherungen ist unser Partner R+V. Neben dem UN Global Compact unterstützt R+V die Principles for Responsible Investment (PRI) und ist von der Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS ESG im Rahmen des Ratings der gesamten DZ BANK-Gruppe mit dem begehrten "Prime-Status" für besonders nachhaltige Unternehmen ausgezeichnet worden.
Die R+V strebt bis 2025 Klimaneutralität in der „Betriebsökologie“ (Scope 1 und 2) an und 2035 auch für Scope 3.
Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der R+V unter:
https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv

Im Bereich Baufinanzierungen greifen wir auf Partnerunternehmen zurück, unter anderem Schwäbisch Hall, die sowohl den UN Global Compact unterzeichnet haben als auch innerhalb ihrer Klimastrategie minus 65 Prozent CO_2 bis 2030 und Klimaneutralität bis 2045 erreichen wollen.
Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der Schwäbisch Hall unter:
https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-bei-schwaebisch-hall.html

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Die Mainzer Volksbank bietet über ihre Verbundpartner verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit an. Im Anlagebereich spüren wir in den letzten Jahren zunehmend ein Interesse an nachhaltigen Fonds. Seit August 2022 werden alle Kunden durch die Neuerungen aus der Finanzmarktrichtlinie MiFID II in der Anlageberatung nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen verpflichtend gefragt, sodass passende Produkte angeboten werden können. Zum Jahresende 2022 flossen ca. 65 Prozent der Brutto-Fondsabsätze in einen nachhaltigen Drittfonds und 53 Prozent der Netto-Fondsabsätze in einen nachhaltigen Union Investment Fonds. Mittlerweile haben ein Drittel unserer Depot-Kunden einen nachhaltigen Union Investment Fonds im Depot.
Auch das genossenschaftliche Zentralinstitut, die DZ BANK, hat sich nachhaltigen Standards verschrieben (siehe Kriterium 4) und entwickelt diese stetig weiter. Bereits im Jahr 2013 hat die DZ BANK die von internationalen Projektfinanzierungsinstituten formulierten Äquator-Prinzipien („Equator Principles“) offiziell anerkannt und sich freiwillig verpflichtet, in der Projektfinanzierung Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Im Jahr 2017 wurde der Ausstieg aus der Kohlefinanzierung angekündigt. Seit längerem hat sie sich bereits komplett aus dem Geschäft mit Nahrungsmittelspekulationen zurückgezogen. Wie bereits bei Kriterium 10 angeführt, emittierte die DZ BANK eigene Green Bonds, dessen Ausgestaltungen an den „Green Bond Principles“ der International Capital Markets Association (ICMA) ausgelegt sind. Wie bereits erwähnt, wurde im Jahr 2021 erstmals eine Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen verabschiedet, die seit 2022 auch auf der Website veröffentlicht ist. Darin ist verankert: Eigengeschäfte werden seit 2022 halbjährlich durch unseren Partner DZ BANK nach festgelegten Positiv- und Negativkriterien überprüft (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 17).
Ein Prozentsatz aller angebotenen (Verbund-) Produkte wird auf Grundlage der vielfältigen Produktpalette und einer nicht vollständigen Informationsbasis der verschiedenen Anbieter nicht erhoben.

Umwelt

11 INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

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

Als Dienstleistungsunternehmen sehen wir den Ressourcenverbrauch und die daraus resultierenden Umweltauswirkungen im Vergleich zu anderen Branchen bzw. zu verarbeitenden Unternehmen als untergeordnet an. Aus diesem Grund sehen wir die Implementierung und Unterhaltung eines Umweltmanagementsystems und damit verbundene Ziele, zeitliche Umsetzungsvorgaben, Steuerung und Berichtswesen aktuell nachgelagert. Wie bereits in Kriterium 2 dargelegt, sehen wir die Risiken unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf eigens verursachte Umweltschäden als nicht wesentlich an. Nichtsdestotrotz achten wir im Zuge unserer genossenschaftlichen Werte und unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf eine ressourcenschonende Unternehmenspraxis.

Als Finanzdienstleister entstehen die wesentlichen Umweltauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage-, Kredit- sowie Eigengeschäft. Wie bereits in Kriterium 10 beschrieben, sind wir als finanzieller Partner des privaten und gewerblichen Mittelstandes mit unserer Geschäftstätigkeit maßgeblich an der energetischen Modernisierung unserer Region beteiligt. Hierzu bieten wir unseren Mitgliedern und Kunden aktiv öffentliche Förderprogramme an und beraten mit unserer genossenschaftlichen Branchenkompetenz. Darüber hinaus streben wir an, gezielt Vorhaben zu unterstützen, die den Ressourceneinsatz senken.

Neben unserem Einfluss durch das Kerngeschäft, ergeben sich auch relevante Umweltauswirkungen durch unseren Geschäftsbetrieb. Im Wesentlichen handelt es sich dabei in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen um folgende Aspekte:

- Energieverbrauch der Gebäude und der technischen Geräte (Heizung und Strom),
- Emissionen des Fuhrparks und des Dienstreiseverkehrs,
- Papierverbrauch, Abfall und Wasser (siehe Kriterium 12).

Wir wollen trotz eines gesamtwirtschaftlich geringen Hebels über Ressourcenschonung die eigenen Umweltauswirkungen reduzieren. Hierbei befinden wir uns in einem stetigen Prozess und prüfen fortlaufend Einsparpotentiale. Es wird jährlich eine CO_2-Bilanz für den Geschäftsbetrieb erstellt. Durch die begleitende Erhebung aller wesentlichen Umweltverbräuche (Energie, Verkehr, Wasser, Papier, Abfall) konnten wir die bisherige Datengrundlage schärfen und unsere Emissionen genauer bemessen. Daraus resultierende Reduktionspotentiale und abgeleitete Maßnahmen werden in Kriterium 12 und 13 dargestellt.

Neben der Inanspruchnahme von Ressourcen, stellen wir seit 2009 durch eine eigene Photovoltaikanlage auf unserem Verwaltungsgebäude Energie bereit, die in das öffentliche Stromnetz eingespeist wird. Ende 2020 haben wir darüber hinaus eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Regionalcenters in Bingen in Betrieb genommen. Weitere Dachflächen der Bank sind nach aktuellem Stand nicht geeignet für den weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen. Im Berichtsjahr 2022 haben wir darüber hinaus die Dachflächen aller Immobilien unseres Tochterunternehmens Novofons Wohnwerte GmbH auf ihre Photovoltaik-Eignung überprüft. Dort sind überall, wo es möglich ist, bereits Photovoltaikanlagen in Betrieb.

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.

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bisher kein systematisches Konzept zum Ressourcenmanagement der Mainzer Volksbank.

Im Berichtsjahr 2022 wurde erstmals eine Klima-Roadmap für die Emissionen des Geschäftsbetriebes verabschiedet. Details zur Klima-Roadmap sind in Kriterium 13 dargestellt.

Energie-Audits geben wertvolle Rückschlüsse auf Optimierungspotenziale. Daher führen wir seit 2015 alle vier Jahre ein Audit nach DIN EN 16247-1 durch. Das nächste Audit ist für 2023 geplant. Darüber hinaus sind wir durch verschiedenste Digitalisierungsmaßnahmen dabei, moderne, energiesparende Geräte zu implementieren und die Gesamtanzahl der Geräte zu optimieren. Beispielhaft hierfür sind die Installation von Multifunktionsdruckern auf Stockwerken anstelle von Einzeldruckern in einzelnen Büros. Ebenso bewerben wir seit 2019 die Nutzung unseres elektronischen Postfachs verstärkt, um papierhafte Mitteilungen zu reduzieren. Mittlerweile konnten so 46,02 Prozent unserer Kunden auf eine weitestgehend papierlose Korrespondenz umgestellt werden (Vorjahr 38,5 Prozent). Hier streben wir in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs an Nutzenden an.

Neben den bereits angestoßenen Maßnahmen zur Energieeffizienz wurden im Berichtsjahr 2022 Informationen und Hinweise zum sparsamen Umgang mit Ressourcen an die Mitarbeitenden kommuniziert. Ziel ist, dass der nachhaltige Umgang mit Ressourcen verstärkt in die täglichen Arbeitsroutinen Einzug hält. Hiervon versprechen wir uns dauerhaft positive Auswirkungen auf den Verbrauch unserer relevanten Ressourcen.

Im Bereich Mobilität haben wir in den vergangenen Jahren bereits einige Maßnahmen initiiert. Einen entscheidenden Hebel in der Verbesserung unseres CO_2-Fußabdrucks sehen wir in der nachhaltigen Prägung täglicher Arbeitsroutinen, zu denen auch der Weg zur Arbeitsstätte zählt. Aus diesem Grund haben wir 2018 ein Jobticket eingeführt, um die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs bei möglichst vielen Angestellten zu fördern. Die große Resonanz auf das Angebot bekräftigt diese Entscheidung. Zum Stichtag 31.12.2022 haben 401 Mitarbeitende (Vorjahr 373) vom Angebot des Jobtickets Gebrauch gemacht. Dies nehmen wir zum Anlass, die Förderung umweltfreundlicher Mobilitätskonzepte für Mitarbeitende weiter zu unterstützen. Das 2019 realisierte Fahrradleasing-Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Im Berichtsjahr wurde durch die Abteilung Unternehmens-kommunikation & Nachhaltige Entwicklung eine Umfrage zum Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden auf ihrem Arbeitsweg durchgeführt. Daraus zeigte sich, dass weiterhin die Mehrheit der Mitarbeitenden einen PKW für den Arbeitsweg wählt. Als Grund wurde unter anderem angegeben, dass der ÖPNV als unpraktisch, zu zeitintensiv und unflexibel empfunden wird. Außerdem wurden konkrete Wünsche der Mitarbeitenden zur Förderung von nachhaltiger Mobilität abgefragt. Abgeleitet aus den Ergebnissen der Umfragen sollen im kommenden Jahr erste Maßnahmen zur Verbesserung der Fahrradfreundlichkeit pilotiert werden.

Um Emissionen seitens unseres Fuhrparks und Dienstreisen zu reduzieren, fördern wir den Einsatz von digitalen Meeting-Varianten, um die durch die dezentrale Struktur des Filialbetriebs oft notwendigen Kurzstrecken bei Betriebsfahrten zu reduzieren. Seit 2016 erweitern wir unseren Fuhrpark bereits durch E-Fahrzeuge und bis 2030 soll der Fuhrpark komplett auf emissionsfreie Alternativen umgestellt sein. Im Berichtsjahr 2022 konnten aufgrund globaler Lieferengpässe nur zwei neue E-Fahrzeuge angeschafft werden. Künftig sollen jährlich drei bis vier Fahrzeuge auf emissionsfreie Alternativen umgestellt werden. Über den regelmäßigen Austausch mit den im Betriebsbereich tätigen verantwortlichen Führungskräften, den jährlichen Planungs- und Budgetierungsprozess sowie die Genehmigungsprozesse wird die Unternehmensführung in den Prozess mit eingebunden.
Seit 2020 werden die ESG-Auswirkungen bei jeder Vorstandsvorlage abgefragt und berücksichtigt.

Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Nachhaltigkeitsrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die sich aus dem entsprechenden BaFin-Merkblatt ergeben. Daher haben wir 2019 im Rahmen unserer Risikoinventur anhand des ESG-Risk-Atlas von S&P erstmals eine Analyse zu ESG-Risiken im Kreditgeschäft durchgeführt. Auf Grundlage der bisherigen Positionierung zu Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft, die wir in den Kriterien 1-4 sowie 10 ausführlich beschrieben haben, werden unsere Konzepte entsprechend den zunehmenden Anforderungen fortlaufend weiterentwickelt.

Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Aufgrund unseres Geschäftsinhaltes verarbeiten wir keine Materialien. Als Finanzdienstleister sind unsere Produkte in elektronischer Form zu verstehen sowie als Beratungsleistung durch unsere Mitarbeitenden. Daher sind wesentliche Materialen in Form von Energieverbrauch zu sehen, die in Leistungsindikator GRI SRS-302-1 aufgeführt sind. Die Entwicklung des Papierverbrauchs stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022**	Vorjahr (2021)	Basisjahr (2019)
Kopierpapier	kg	- 28.65	**17.745**	13.962	24.869
Bedrucktes Papier (Kontoauszugsdruckerpapier)	kg	-	**6.873**	7.380	-

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die Entwicklung der Hauptverbraucher stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022**	Vorjahr (2021)	Basisjahr (2019)
Wärme					
Erdgas	kWh	- 6,64	**1.964.912**	2.264.384	2.104.554
Heizöl	kWh	+ 23,43	**225.880**	223.460	183.005
Fernwärme	kWh	+ 24,83	**2.050.000**	1.600.000	1.642.211
Strom (Ökostrom)	kWh	- 26,28	**1.970.000**	2.199.379	2.672.147
Mobilität					
Fuhrpark	Fahrzeuge	- 27,66	**34**	37	47
Benzin	km	- 44,35	**230.754**	253.181	414.638
Diesel	km	- 20,83	**192.442**	273.199	243.064
Hybrid	km	-	**8.830**	19.678	-
Elektro	km	+ 114,08	**30.609**	7.180	14.298

Photovoltaik (Einspeisung in das öffentliche Netz)	kWh	+ 86,39	**40.219**	37.036	21.578

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die genauen Zahlen können der Tabelle zu Leistungsindikator GRI SRS-302-1 entnommen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Den Wasserverbrauch bewerten wir als unwesentlich, weisen ihn im Sinne der Transparenz jedoch aus. Die Entwicklung des Wasserverbrauches der Mainzer Volksbank hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum wie folgt dargestellt:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022**	Vorjahr (2021)	Basisjahr (2019)
Regenwasser	m^3			0	0
Grund- und Oberflächenwasser	m^3			0	0
Frischwasser/Trinkwasser*	m^3	- 12,09	**4.900**	5.200	5.574

*Wert auf Basis der Vorjahreswerte geschätzt. Abrechnungswerte lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
viii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
i. Wiederverwendung
ii. Recycling
iii. Kompostierung
iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
vi. Salzabwasserversenkung
vii. Mülldeponie
iii. Lagerung am Standort
ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:
i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Wir entsorgen unseren Abfall gemäß den gängigen Standards und führen insbesondere eventuelle Sonderabfälle den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zu. Des Weiteren nehmen wir im gesamten Unternehmen eine Mülltrennung nach Glas, Papier, Verpackung (gelber Sack) und Restmüll vor. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Sammelstelle für Elektro-Kleingeräte an. Die dort gesammelten Geräte werden in Kooperation mit der Stadt Mainz regelmäßig einer sachgemäßen Verwertung und Rückführung in den Nutzungskreislauf zugeführt. Weitere Informationen dazu unter https://www.mainz.de/verwaltung-und-politik/buergerservice-online/elektromuell.php

Wenn möglich, versuchen wir IT-Hardware in Kooperation mit der AfB gemeinnützige GmbH („AfB social & green IT“) im Sinne der Kreislaufwirtschaft einer erneuten Verwendung zuzuführen. Im Berichtszeitraum waren dahingehend leider nicht ausreichend geeignete Geräte vorhanden. Weitere Informationen unter https://www.afbshop.de/ueber-uns

Sonstige IT-Abfälle werden fachgerecht entsorgt und recycelt.

Für die Aktenvernichtung arbeiten wir mit in.betrieb – Gesellschaft für Teilhabe und Integration zusammen. Das regionale Unternehmen kümmert sich um die Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben sowie um die Förderung ihrer persönlichen Entwicklung und ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Weitere Informationen dazu unter https://inbetrieb-mainz.de/de/f%C3%BCr-unternehmen/diensleistungen.html

Die Entwicklung des Abfallaufkommens der Mainzer Volksbank stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung in % im Vergleich zu 2019	**2022**	Vorjahr (2021)	Basisjahr (2019)
Altpapier und Karton inklusive Aktenvernichtung	T	- 19,55	**52,05**	58,2	64,7
Restmüll	T	+ 12,82	**72,32**	62,0	64,1
Elektronikschrott	T	+ 46,67	**4,4**	3,1	3,0

Im Vergleich mit den Vorjahreswerten konnte durch bessere Mülltrennung und voranschreitende Digitalisierung das Müllaufkommen um insgesamt 3,03 Tonnen im Vergleich zum Basisjahr gesenkt werden, auch wenn dadurch insbesondere der Elektronikabfall angestiegen ist.

13 KLIMARELEVANTE EMMISSIONEN

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.

Als Finanzdienstleister sind mit unseren erbrachten Leistungen direkte und indirekte THG-Emissionen durch den Verbrauch von Energie entstanden. Den Verbrauch sowie Maßnahmen zur Reduktion finden Sie in Kriterium 12 und den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1 und GRI SRS-302-4.

Im Berichtsjahr 2022 wurde erstmals eine Klima-Roadmap für die Emissionen des Geschäftsbetriebes verabschiedet. Bis zum Jahr 2035 haben wir uns vorgenommen, unsere Emissionen um 37 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019 zu senken. Die größten Hebel sind hierbei der Ausbau des mobilen Arbeitens sowie die Nutzung des Jobtickets, die Senkung des Wärmeverbrauches und die Umstellung des Fuhrparks auf emissionsfreie Alternativen. Um zu überprüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind, haben wir uns für die Jahre 2025 und 2030 Zwischenziele gesteckt, die wir ab 2025 überprüfen werden. Neben der Reduktion von Emissionen hat sich die Mainzer Volksbank 2022 dazu entschlossen, ihr Engagement für den Klimaschutz zu bekräftigen und hat den Geschäftsbetrieb klimaneutral gestellt. Mithilfe eines Klimaschutzprojektes in Ruanda werden die Emissionen des Geschäftsbetriebes seit April 2022 kompensiert. Hierbei arbeitet die Mainzer Volksbank mit ClimatePartner zusammen. Die CO_2-Bilanz des Geschäftsbetriebes erstellt die Mainzer Volksbank gemeinsam mit der DG Nexolution auf Basis des GHG-Protokolls und des VfU-Tools (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.). Weitere Informationen unter:
www.mvb.de/nachhaltigkeit/geschaeftsbetrieb/co2-bilanz.html

Über den eigenen Geschäftsbetrieb hinaus hat ein Finanzdienstleister große Hebelwirkung auf Emissionen über sein Kerngeschäft. Hier gehen wir von einer sich entwickelnden Datengrundlage bei unseren Kreditnehmern aus und stehen in engem Austausch mit unseren Verbundpartnern, um auch in diesem Bereich bald eine valide Daten- und Berechnungsgrundlage zu entwickeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO2-Äquivalent.
b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO2, CH4, N2O, FKW, PFKW, SF6, NF3 oder alle.
c. Biogene CO2-Emissionen in Tonnen CO2-Äquivalent.

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

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt von der Mainzer Volksbank verursacht werden beziehungsweise kontrolliert werden können, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch den Betrieb eines eigenen Fuhrparks. Als Basisjahr wurde das Jahr 2019 ausgewählt, da dort im Vergleich zu den Folgejahren (Coronapandemie) ein normaler Geschäftsbetrieb stattfand.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022** **Tonnen CO_2e**	Vorjahr (2021) Tonnen CO_2e	Basisjahr (2019) Tonnen CO_2e
Gesamtwert Scope 1	- 1,89	**588,71**	650,22[1]	600,05
Wärme	+ 2,28	479,88	520,10	469,20
Fuhrpark (Dienstwagen)	- 20,14	104,50	130,12	130,85
Kühlmittel[2]		4,33		

[1] Im Vorjahresbericht wurde ein nicht korrekter Wert ausgewiesen. Im vorliegenden Bericht wurde daher der Wert korrigiert.
[2] Kühlmittel konnten für 2022 erstmals ausgewiesen werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO2-Äquivalent.
b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO2-Äquivalent.
c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO2, CH4, N2O, FKW, PFKW, SF6, NF3 oder alle.

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

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für die Mainzer Volksbank anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an. Da die Mainzer Volksbank Ökostrom und klimaneutrale Fernwärme bezieht, fallen im Scope 2 keine Emissionen an.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022** **Tonnen CO_2e**	Vorjahr (2021) Tonnen CO_2e	Basisjahr (2019) Tonnen CO_2e
Gesamtwert Scope 2	-	**0**	0	0

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO2-Äquivalenten.
b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO2, CH4, N2O, FKW, PFKW, SF6, NF3 oder alle.
c. Biogene CO2 -Emissionen in Tonnen CO2-Äquivalent.
d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

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

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität der Mainzer Volksbank induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022** **Tonnen CO_2e**	Vorjahr (2021) **Tonnen CO_2e**	Basisjahr (2019) **Tonnen CO_2e**
Gesamtwert Scope 3	- 3,73	**1.606,56**	**1.411,89**	**1.668,88**
Strom	+ 69,26	42,06	36,42	24,85
Wärme	- 4,41	119,29	136,90	124,79
Dienstreisen mit indirektem Einfluss				
Bahn	+ 43,01	1,33	0,19	0,93
Privat-PKW	- 34,97	43,46	28,04	66,83
Dienstwagen	- 30,82	46,09	58,30	66,62
Flugzeug		0,75	0	0
Pendelverkehr	+ 1,13	1.247,20	1.035,35	1.233,27
Transport	- 57,52	25,69	26,59	60,47
Papier & Toner	- 31,11	26,08	39,51	37,86
Abfall	- 16,16	41,57	36,08	49,58
Wasser	- 38,92	2,26	3,19	3,70
Mobiles Arbeiten		10,87	11,34	-

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnte die Mainzer Volksbank im Berichtsjahr die THG-Emissionen um 3,25 Prozent senken. Die Reduktion ist maßgeblich durch die Reduktion und Umstellung der Fahrzeugflotte zu erklären:

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	**2022** **Tonnen CO_2e**	**Vorjahr (2021)** Tonnen CO_2e	Basisjahr (2019) Tonnen CO_2e
Scope 1	- 1,89	588,71	650,22[3]	600,05
Scope 2	-	0	0	0
Scope 3	- 3,73	1.606,56	1.411,89	1.668,88
Summe Emissionen	**- 3,25**	**2.195,27**	**2.062,11**	2.268,93
Summe Emission pro MAK	- 2,02	2,91	2,72	2,97
Summe Emission pro Mrd. EUR Bilanzsumme	- 25,06	253,79	253,35	338,65

EU-Taxonomie

Leistungsindikatoren (KPI)

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

Die EU-Taxonomie-Ergebnisdaten der Mainzer Volksbank stellen sich per 31.12.2022 wie folgt dar:

Kennziffern	**Anteil an GAR Aktiva [%]**
GAR Aktiva	**100**
davon taxonomiefähig	**23**
davon nicht taxonomiefähig	**77**
Derivate	0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	40
kurzfristige Interbankenkredite	2

Ansatz/Prozessbeschreibung

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

Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer

[3] Im Vorjahresbericht wurde ein nicht korrekter Wert ausgewiesen. Im vorliegenden Bericht wurde daher der Wert korrigiert.

quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin bzw. ergeben sich derzeit folgende Begrenzungen:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist"), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 6. Oktober im EU-Amtsblatt veröffentlichten sowie am 19. Dezember 2022 veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Abweichend zur Ermittlung der Gesamtsumme im Vorjahr, bei der wir als Basis die „Gesamtaktiva" genommen haben, bildet in diesem Jahr die Basis die „GAR Aktiva". Die Position „GAR Aktiva" setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten" sowie der Position „Zu Handelszwecken gehaltene Vermögenswerte". Die Zusammensetzung dieser Position erfolgt bereits mit Blick auf die zukünftigen Berichtsjahre.

- Taxonomiefähig sind zum einen Risikopositionen aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung eines Gebäudes oder einer Wohnung gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden. Des Weiteren sind hiervon Kfz-Kredite an Privatkunden umfasst. Diese Kredite haben wir in der Position „davon taxonomiefähig" ausgewiesen.

- Taxonomiefähig sind des Weiteren nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungsweck bekannt ist und dieser als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert. Bei Darlehen und Krediten mit unbekannter Verwendung der Erlöse haben wir bei den KPIs gewichtete Werte (von Umsatz und CapEx) einbezogen. Die so ermittelten Werte sind ebenfalls in die Position „davon taxonomiefähig" eingeflossen.

- Wir definieren die „davon nicht taxonomiefähigen" Positionen als Differenz aus den Positionen „GAR Aktiva" und „davon taxonomiefähig".

- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind", sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Diese Risikopositionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Wir haben diese Informationen geprüft und plausibilisiert.

- Wir haben uns für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand" und der „täglich kündbaren Interbankenkredite" entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate" von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten". Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite" zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.

Erläuterungen zu Art, Zielen der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und zu ihrer Entwicklung im Laufe der Zeit, beginnend mit dem zweiten Jahr der Implementierung, wobei zwischen geschäftsbezogenen, methodischen und datenbezogenen Aspekten unterschieden wird

- Wir orientieren uns bei unserer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis, „warum wir handeln“ und auch unseren Weg „wie wir handeln“. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns am Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking“) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Als Finanzdienstleister liegen die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierbei geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken.

- Der Umfang der quantitativen Angaben wird im Rahmen eines von der Europäischen Union vorgegebenen Phase-in-Prozesses über mehrere Jahre, beginnend mit der Berichterstattung per 31. Dezember 2021, sukzessive aufgebaut. Aktuell sind auf dem Markt noch nicht alle Daten verfügbar, sodass auch hier nur ein schrittweiser Aufbau von entsprechenden Daten erfolgen kann. Eine auf granularer Bewertung von Einzelaktivitäten berechnete Green Asset Ratio für Finanzunternehmen ist erstmals per 31. Dezember 2023 gefordert. Zu weiteren methodischen und datenbezogenen Aspekten verweisen wir auf die Ausführungen oben.

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

Für unsere Bank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Eine ausführliche Darlegung unserer strategischen Nachhaltigkeit ist in Kriterium 1 zu finden.

Gesellschaft

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.

Über den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken profitieren unsere Mitarbeitenden neben den bereits angesprochenen Vorteilen von über die gesetzlichen Standards hinausgehenden Arbeitsbedingungen. Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen. Als rein national tätiges Unternehmen unterliegen wir nur deutschen Rechtsstandards, deren Einhaltung für uns als selbstverständlich gilt. Dies geschieht fortlaufend, ohne zeitlich festgesetztes Ziel.

Über den genossenschaftlichen Bankentarif werden unsere nachhaltigen Ambitionen auch bei den Mitarbeitenden gefördert, die zum Beispiel für öffentliche ehrenamtliche Tätigkeiten freigestellt werden. Zudem können Mitarbeitenden den direkten Dialog mit der Geschäftsleitung suchen bzw. sich aktiv in den Gestaltungsprozess einbringen. Hierzu ist ein betriebliches Vorschlagswesen implementiert, über das Ideen, Verbesserungen oder Mängel aufgezeigt werden können. Diese werden transparent bewertet und ggf. in die Umsetzung gebracht. Hierbei sind keine quantitativen Ziele in Form einer bestimmten Anzahl an Verbesserungsvorschlägen gesetzt. Im Berichtsjahr wurde die Kategorisierung der Verbesserungsvorschläge eingeführt, sodass fortan ausgewertet werden kann, wie viele Vorschläge

einen Bezug zur Nachhaltigkeit haben. Ab dem Berichtsjahr 2023 werden an dieser Stelle die Auswertung berichten.

Zudem bietet die Mainzer Volksbank regelmäßige Veranstaltungen an, bei denen ein direkter Dialog zur Geschäftsleitung oder anderen relevanten Anspruchsgruppen stattfindet. Somit sorgen wir aktiv für einen Informationsfluss, z. B. in den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Ziel ist es, solche Veranstaltungen mehrmals im Jahr stattfinden zu lassen, damit alle Mitarbeitenden die Chance haben, diese wahrzunehmen. Darüber hinaus wird die Belegschaft vom Betriebsrat in allen relevanten Belangen vertreten.

Betriebsrat und Vorstand informieren darüber hinaus jährlich im Rahmen einer Betriebsversammlung über Arbeitnehmerbelange. Beide Organe stehen in regelmäßigem Austausch mit der Personalabteilung. So wird der Vorstand wöchentlich über Personalthemen informiert. Ein gemeinsames Treffen mit Vorstand, Betriebsrat sowie Personalabteilung findet vierteljährlich statt. Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte bzw. der zwischen Betriebsrat und Bank vereinbarten Betriebsvereinbarungen werden sowohl von Personalabteilung, Betriebsrat als auch Compliance regelmäßig in unterschiedlichen Ausprägungen überprüft. Zusätzlich wirken im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreter mit (Drittelbeteiligungsgesetz).

Unser Personal-Konzept, das in Kriterium 16 genauer erläutert wird, zeigt durch unterschiedliche Kennzahlen die erfolgreiche Entwicklung. Beispielhaft hierfür stehen eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 16,8 Jahren sowie rund 37 Auszubildende. Es zeigt sowohl die langfristige Perspektive, die unseren Mitarbeitenden geboten wird, wie auch die zukunftsfähige Perspektive für junge Berufseinsteiger, aber auch Seiteneinsteiger. Um hier weiterhin die angestrebten Perspektiven bieten zu können, müssen sinkenden Bewerberzahlen und stetig steigenden Anforderungen an die Finanzberatung Rechnung getragen werden. Immer komplexere Finanzprodukte, Digitalisierung, Nachhaltigkeit sowie regulatorische Anforderungen erfordern ein regelmäßiges Fortbilden aller Mitarbeitenden, um unsere im Geschäftszweck verankerte Beratungsleistung erbringen zu können. Hierbei setzen wir zum einen auf zielführende und stets am Bedarf orientierte innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen, die in einem internen Bildungsangebot für die Mitarbeitenden dauerhaft zugänglich sind. Zum anderen arbeiten wir intensiv mit externen Partnern zusammen (mehr dazu in Kriterium 16). Personalrisiken aufgrund der Verletzung von Arbeitnehmerrechten sehen wir uns aufgrund unserer Maßnahmen, die in den Kriterien 02, 15, 16, 17 und 20 dargestellt sind, nicht ausgesetzt und sind daher insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

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 Grundlage für die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Mainzer Volksbank bilden die in Deutschland relevanten Gesetze sowie die individuellen Betriebsvereinbarungen der Bank. Darüber hinaus basiert unsere Vergütungsstrategie auf dem Tarifvertrag der Volksbanken Raiffeisenbanken sowie den rechtlichen Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung (siehe Kriterium 8).

Im Berichtsjahr 2022 hat die Mainzer Volksbank die Charta der Vielfalt unterzeichnet und wurde so Teil des Netzwerkes von Unternehmen, die ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld im Arbeitsalltag fördern wollen. Mit der Unterzeichnung wird die genossenschaftliche Verpflichtung als sozialer Arbeitgeber mit einem sichtbaren Zeichen nach außen bekräftigt. Nicht erst mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt finden Mitarbeitende und Bewerbende bei der Mainzer Volksbank ein vorurteilsfreies Umfeld. Durch interne Regelungen und Informationsangebote wird gewährleistet, dass alle, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft, die gleichen Chancen haben. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ist der Grundstein für ein systematisches Diversity-Management innerhalb der Bank. Als erste wichtige Maßnahme wurde im Berichtsjahr eine Diversity-Strategie verabschiedet.

Wir verfolgen das dauerhafte Ziel, Mitarbeitenden in allen Lebenslagen zu begleiten. Dazu zählen auch individuelle Arbeitszeitmodelle, die eine sinnvolle Verknüpfung von Familie und Beruf ermöglichen. Mit Mobilzeitverträgen ist die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflichem Wiedereinstieg nach einer Geburt gewährleistet. Der geplante flächendeckende Ausbau des mobilen Arbeitens wurde durch die COVID-19-Pandemie deutlich beschleunigt und ermöglicht grundsätzlich, bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit z. B. von Zuhause erbringen zu können (per Betriebsvereinbarung geregelt). Es ist zu beachten, dass nicht alle Mitarbeitenden aufgrund ihrer Stellenfunktion mobil arbeiten können.
Die Erfahrungen bestätigen die erwarteten Vorteile für Mitarbeitende mit Blick auf flexible Arbeitsgestaltung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Schnitt haben unsere Mitarbeitenden im Berichtszeitraum an 36 Tagen mobil gearbeitet (Vorjahr 37,4 Tage). Dies entspricht einer Quote von 17,1 Prozent (Vorjahr 17,5 Prozent). Die leicht gesunkene Quote ist durch die angestrebte Fusion im Jahr 2023 mit der Volksbank Darmstadt-Südhessen eG und den damit verstärkt in Präsenz stattgefundenen Besprechungen zu erklären.
Neben der Grippeimpfung wurde im Berichtszeitraum auch die Coronaimpfung sowie die Corona-Boosterimpfung erneut angeboten.
Wir gestalten mit unseren Mitarbeitenden Entwicklungspläne, die eine nachhaltige und flexible Entwicklung fortlaufend fördern.
Wir arbeiten auch über unsere betriebseigenen Möglichkeiten hinaus mit dem Fürstenberg Institut zusammen. Alle Mitarbeitenden und deren Familienangehörige können diese externe Begleitung persönlich, telefonisch oder online kostenlos sowie anonym nutzen. Fürstenberg ist Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und definiert sich als externer Mitarbeiterberater mit dem Ziel, dass es erst gar nicht zu Ausfällen am Arbeitsplatz kommt. Dazu zählen Einzelberatungen zu gesundheitlichen, familiären, beruflichen und anderen persönlichen Fragestellungen. Es wird bei konkreten Fällen versucht, passende Hilfestellung telefonisch, in deren Zentren oder über Spezialisten, Therapeuten oder Kliniken zu organisieren. Stress, psychosomatische Beschwerden, Sucht, Erkrankungen, aber auch Konflikte und Umgang mit wachsenden Anforderungen sind die Angebotsfelder für Hilfestellung durch das Fürstenberg Institut. Auch Führungskräfte haben die Möglichkeit, herausfordernde Situationen mit Spezialisten zu besprechen. Ferner haben wir über Fürstenberg einen Work-Life-Service. Hier werden Hilfestellungen für die Unterbringung von Kleinkindern, aber auch pflegebedürftiger Personen geboten. Weitere Informationen sind unter https://www.fuerstenberg-institut.de erhältlich.

Um unseren Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld zu erhalten, führen wir, neben der Umsetzung grundsätzlich vorgeschriebener sicherheitstechnischer Anforderungen, regelmäßige Begehungen mit unserem Betriebsarzt durch. So sollen individuelle und auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Mitarbeitende bezogene eventuelle Mängel frühzeitig erkannt und behoben werden. Zudem ersetzen wir ohne konkretes Zeitziel die bisherigen Arbeitsplätze durch höhenverstellbare Schreibtische, um Rückenleiden besser begegnen zu können. Vierteljährlich trifft sich der Arbeitsschutzausschuss, unter anderem mit Vorstands- und Betriebsratsbeteiligung, um über Anliegen des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung zu beraten. Im Berichtszeitraum fanden die Sitzungen am 16.02.2022, 04.05.2022, 14.09.2022 und 16.11.2022 statt.

Neben der beruflichen und familiären Förderung ist es Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, dass alle Mitarbeitende vorurteilsfreie Wertschätzung erfahren, unabhängig von deren Geschlecht, Religion, Nationalität, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung. Dies gilt nicht nur für Mitarbeitende, sondern auch für Bewerber und Kunden. Die Auswahlrichtlinie wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Alle Maßnahmen sind als dauerhafte Maßnahmen zu verstehen, die permanent einer Prüfung auf Relevanz und Zukunftsfähigkeit durch unsere Personalabteilung unterliegen. Dass wir mit dieser Vorgehensweise erfolgreich sind, zeigen beispielhaft die dargestellten Werte Betriebszugehörigkeit (Kriterium 14 und 16) und Ausbildungszahlen (Kriterium 16) sowie die Tatsache, dass wir auf ausgeschriebene Stellen ausreichend Bewerber erhalten.

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.

Unser Personal-Konzept basiert auf vier Säulen und wird fortlaufend angewendet:

Qualifizierte Perspektiven bieten
Innerhalb der Metropolregion Rhein-Main übernimmt die Mainzer Volksbank neben der tragenden Rolle als Kreditinstitut auch eine wichtige Position als Arbeitgeber. Daher ist es unser dauerhaftes Interesse, auch weiterhin attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu bieten und erste Anlaufstelle für qualifizierte Arbeitnehmer zu sein. Diesen Anspruch untermauern wir bereits bei unseren Auszubildenden und dualen Studierenden, die durch umfangreiche Lehrgänge sowie Trainings-on-the-job über die normale berufsschulische Ausbildung hinausgehen. Jedes Jahr bieten wir so Menschen eine nachhaltige berufliche Perspektive.

Die Mainzer Volksbank bildet durchschnittlich rund 37 junge Menschen zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann aus und gibt bereits den Jüngsten eine zukunftsfähige Perspektive am Arbeitsmarkt. Als elementarer Bestandteil der Personalentwicklung ist die qualitativ hochwertige und praxisnahe Ausbildung im eigenen Haus der Schlüssel für hervorragende Mitarbeitende in der Zukunft. Regelmäßig wird die Ausbildung der Mainzer Volksbank von der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen ausgezeichnet. Ziel des Ausbildungsprogramms ist es, eine dauerhafte Perspektive mit Übernahme zu bieten. Wir machen daher allen Auszubildenden ein Übernahmeangebot, was im Berichtszeitraum 94 Prozent des Abschlussjahres 2022 angenommen haben. Neben der klassischen Ausbildung haben wir ein Qualifizierungsprogramm für Seiteneinsteiger vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ins Leben gerufen. Damit bieten wir eine hochqualifizierte Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg. All diese Ausbildungsvarianten beugen mittel- bis langfristig Problemstellungen wie z. B. Fachkräftemangel vor.

Zielführende Perspektiven bieten
Die klassische Ausbildung ist nur ein Grundstein für eine langjährige berufliche Perspektive bei der MVB. Auch die Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden, die sich bereits im Berufsleben befinden, steht im Fokus der Mainzer Volksbank. Denn qualifizierte Mitarbeitende mit langfristigen Perspektiven sind der Schlüssel zu nachhaltigen Kundenbeziehungen, die unser Geschäftsmodell untermauern. Daher liegen uns dauerhafte Mitarbeiterbeziehungen am Herzen.

Wir arbeiten neben internen Trainings unter anderem mit der Hochschule Mainz, der GenoAkademie, der Frankfurt School of Finance & Management und der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) zusammen. Dadurch werden Fachkräfte aus den eigenen Reihen zielführend weiterentwickelt und für spezielle Aufgaben innerhalb der Bank ausgebildet. Die Qualifikation der Mitarbeitenden wurde auch innerhalb des Unternehmens weiter ausgebaut. Um den steigenden Anforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung gerecht zu werden, wurde das Leistungsspektrum der hausinternen Trainer erweitert. Dadurch kann mit Blick auf die stetige Veränderung durch Regulatorik, Zinsumfeld, Digitalisierung und Nachhaltigkeit den Beschäftigten das nötige Fachwissen, Verständnis, Sicherheit im Umgang mit diesen Themenfeldern sowie eine kompetente Beratung gewährleistet werden, die für unseren Geschäftsbetrieb notwendig ist (siehe Kriterium 14).

Führungskräfte werden neben fachlichen Anforderungen auch individuell im Bereich der Soft-Skills weiterentwickelt, um die wichtige Aufgabe als Bindeglied zwischen Management und Beschäftigten optimal auszufüllen. Ziel ist die langfristige Perspektive für jeden Beschäftigten und die gezielte Förderung der individuellen Stärken, um stetig verändernden Marktbedingungen optimal begegnen zu können. Beispielhaft hierfür steht unser Personalentwicklungsprogram (PEP), das in wechselnden Themenschwerpunkten Mitarbeitende fördert und coacht. Im Berichtsjahr fand das nächste PEP unter dem Themenschwerpunkt „MeMorrow - Mein Morgen kann kommen“ mit 13 Teilnehmenden statt. Ziel war die Vermittlung von Zukunftskompetenzen und Entwicklung der Mitarbeitenden für Schlüsselpositionen. Es ist geplant, das nächste PEP nach juristischer Eintragung der Fusion mit der Volksbank Darmstadt-Südhessen eG gemeinsam mit allen Mitarbeitenden zu starten.

Langfristige Perspektiven bieten
Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt aktuell 16,8 Jahre und zeigt die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 43,9 Jahre. Regelmäßige Jubiläen zeigen die Wirksamkeit unserer langfristigen Mitarbeiterstrategie. Wir bieten nicht zuletzt durch unser Programm für Seiteneinsteiger eine attraktive Perspektive für Menschen jeden Alters.

Die Mainzer Volksbank sieht es als traditionelle und selbstverständliche Aufgabe an, Mitarbeitende über die Jahre hin zu begleiten und durch verschiedenste Maßnahmen sowohl weiterzuentwickeln als auch in schwierigen Situationen dauerhaft zu begleiten. Hierzu arbeiten wir beispielsweise mit dem Fürstenberg Institut zusammen, um auch über die Unternehmensgrenzen hinaus Expertise und mitarbeiterorientierte Beratung optimieren zu können.

Individuelle Perspektiven bieten
Eine Vollzeittätigkeit ist nicht mehr Voraussetzung für die Ausübung oder Übernahme einer Führungsaufgabe. Jeder Mitarbeitende ist, neben den individuellen beruflichen, auch privaten Einflüssen ausgesetzt, die die Leistungsfähigkeit beeinflussen. Familienplanung oder das Alter der eigenen Eltern sind häufige Beispiele. So zeigt sich die Familienfreundlichkeit der Mainzer Volksbank durch eine zunehmende Zahl der Väter in allen Funktionsebenen, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Im Berichtszeitraum haben 41 Frauen und 17 Männer Elternzeit in Anspruch genommen (Frauen 9.367 Kalendertage, Männer 899 Kalendertage). Insgesamt 29 Mitarbeitende haben 2022 die Arbeit nach ihrer Elternzeit wieder aufgenommen.

Trotz der einschneidenden und rasant voranschreitenden Veränderungen innerhalb der Banken ist es der Mainzer Volksbank gelungen, durch moderne Arbeitszeitmodelle und einer Teilzeitquote von 39,7 Prozent den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Auch das aktive Gesundheits-management der Beschäftigten wird durch den Betriebsarzt weiterhin direkt innerhalb der Bank unterstützt, wie zum Beispiel durch die alljährliche Grippeschutzimpfung oder die aktive Begleitung der Mitarbeitenden in Fällen der betrieblichen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Ausfällen. Im Berichtszeitraum wurden 14 Wiedereingliederungsmaßnahmen durchgeführt.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sehen wir nicht. Unser dargestelltes Konzept setzt frühzeitig bei allen Mitarbeitenden an und sorgt dadurch für eine transparente und zukunftsfähige Qualifikation. Durch die Pandemie haben wir zur Sicherstellung des Fort- und Weiterbildungsprogramms nahezu alle Angebote in ein Online-Angebot überführt. Damit beugen wir den beschriebenen Herausforderungen aus Kriterium 14 vor und sehen keine wesentlichen Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

An die Berufsgenossenschaft meldepflichtige Arbeitsunfälle: 20
Arbeitsausfälle aufgrund von Berufskrankheiten: 0

Todesfälle: 0
Gesundheitsquote: 92,3 Prozent (Zielquote > 90 Prozent)

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es werden regelmäßig Arbeitsschutzmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Lebenserhaltung angeboten und durchgeführt. Neben Schulungen der für den Notfall benannten koordinativen Mitarbeitenden werden regelmäßig Übungen für den Ernstfall (z. B. Gebäudebrände) veranstaltet.

Die Mainzer Volksbank ist organisiert im Arbeitgeberverband (AVR Bonn). Der AVR vertritt die Volksbanken Raiffeisenbanken in Verhandlungen mit Gewerkschaften. Innerhalb der Bank haben wir einen gewählten Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat haben wir unterschiedliche Betriebsvereinbarungen zum Schutz unserer Mitarbeitenden implementiert. Zwecks Gesundheitsvorsorge wurden beispielsweise Einstellungen und Abstände an Computerarbeitsplätzen sowie weitere gesundheitsförderliche Parameter am Arbeitsplatz beachtet. Diese werden regelmäßig durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft. In einer Betriebsvereinbarung wurde mit dem Betriebsrat zum einen eine Kostenbeteiligung bei Sehhilfen für den Bildschirmarbeitsplatz vereinbart. Zum anderen wurde ein generelles Rauchverbot zum Nichtraucherschutz definiert. Zudem führen wir regelmäßig Impfaktionen über unseren Betriebsarzt durch. Neben der Grippeimpfung wurde im Berichtszeitraum auch die Coronaimpfung erneut angeboten. Darüber hinaus werden intern sowie mit externer Unterstützung durch das Fürstenberg Institut diverse Angebote zum betrieblichen Gesundheitswesen angeboten. Beispielhaft hierfür stehen regelmäßig durchgeführte Vorträge im Haus durch Fachreferenten. Die Themenstellungen richten sich jeweils nach häufig nachgefragten Anliegen der Mitarbeitenden. Diese beziehen sowohl akute Sachverhalte als auch vorbeugende Maßnahmen mit ein.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:
a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

Mitarbeitende (einschließlich Vorstand, Auszubildende und Betriebsrat), die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen genutzt haben:
646 (360 weiblich, 286 männlich), entspricht 73,1 Prozent

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Gesamtbank in stundengenauer Betrachtung (einschließlich Vorstand, Auszubildende und Betriebsrat):
2840,56 Tage (1238,88 Tage weibliche und 1601,67 Tage männliche Teilnehmer)

Investitionsbetrag Aus- und Weiterbildung: 620.779,85 €

Alle Angestellten der MVB haben gleichermaßen Zugang zu unserem Aus- und Weiterbildungsmaßnahmenangebot und werden bei der Entwicklungsplanung entsprechend berücksichtigt. Eine Kategorisierung der Angestellten ist bei den Weiterbildungstagen für unsere Entwicklungsplanung nicht notwendig und findet daher nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Alter	männlich		weiblich		gesamt	
	Anzahl	Anteil an Gesamtbeleg-schaft in %	Anzahl	Anteil an Gesamtbeleg-schaft in %	Anzahl	Anteil an Gesamtbeleg-schaft in %
bis 30	84	8,97	85	9,08	169	18,06
30 bis 50	142	15,17	231	24,68	373	39,85
> 50	128	13,68	266	28,42	394	42,09
Gesamt-ergebnis	**354**	**37,82**	**582**	**62,18**	**936**	**-**

Zielquote Frauen im Aufsichtsrat: 33,33 Prozent (Im Bezugszeitraum: 33,33 Prozent)
Zielquote* Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes:
31,58 Prozent (Im Bezugszeitraum: 15,00 Prozent)
Zielquote* Frauen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes
35,29 Prozent% (Im Bezugszeitraum: 27,78 Prozent)
Anteil Frauen in Führungspositionen (insgesamt): 26,73 Prozent
Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft: 62,18 Prozent

*gültig ab 01.07.2022 bis 30.06.2027

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Keine bekannten Fälle.

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.

Die genossenschaftliche Verbundenheit mit Geschäftspartnern und Anspruchsgruppen sorgt grundsätzlich für eine enge und partnerschaftliche Verbindung. Durch den engen Austausch und die Auftragsvergabe innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erfolgt die Zusammenarbeit auf Grundlage der genossenschaftlichen Prinzipien (siehe auch Kriterium 4) sowie einer ausgeprägten rechtsstaatlichen Grundlage. Aus diesem Grund identifizieren wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechte.

Als regionales Kreditinstitut sind bekannte Lieferketten-Risiken bei produzierenden oder international agierenden Unternehmen für die Mainzer Volksbank eher nachgelagert bis unbedeutend. Nichtsdestotrotz wird bei der Auftragsvergabe mit der größtmöglichen Sorgfalt vorgegangen, mit der Zielsetzung, geltendes Menschenrecht nicht zu verletzen. Bislang hatten wir keine Fälle oder Anlässe, um hier mit einem eigenen Konzept, vertraglichen Klauseln oder ähnlichem reagieren zu müssen. Im Rahmen unserer Risikoinventur haben wir anhand des ESG-Risk-Atlas von S&P 2019 unter anderem die Länderrisiken mit Blick auf Unternehmensstandards betrachtet. Im Ergebnis haben wir das Risiko als gering bzw. von untergeordneter Bedeutung eingeordnet.

Neben der Einhaltung der Menschenrechte in unserem Geschäftsbetrieb achten wir auch bei unseren Eigenanlagen auf entsprechende Kriterien. Auch in der im Berichtsjahr 2021 verabschiedeten Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen wurde klar verankert, dass die Verletzung von fundamentalen Menschenrechten zum sofortigen Ausschluss eines Marktpartners aus dem Portfolio führt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen".

Ein Großteil der Geschäftspartner ist in der Region Rhein-Main und damit im direkten Umfeld des Kerngebietes der Mainzer Volksbank ansässig. Wenige Partner haben ihren Sitz außerhalb dieser Region, liegen aber weiterhin innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und unterliegen der dort herrschenden rechtsstaatlichen Grundlage. Relevante Verdachtsfälle sind bislang nicht aufgetreten. Spezielle Menschenrechtsklauseln sind in den Verträgen daher aktuell nicht verankert (siehe auch Kriterium 4). Die Erarbeitung und Einführung einer Einkaufs- sowie Dienstleisterrichtlinie, die die Einhaltung von wesentlichen Normen insbesondere in den Bereichen Soziales und Umwelt vorsehen, war für das Berichtsjahr 2022 geplant. Durch die angestrebte Fusion mit der Volksbank Darmstadt-Südhessen eG und die damit verbundene Unternehmensgröße wird die neue Bank spätestens ab 2024 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz anwenden. Da die Anforderungen des Gesetzes über die geplante Richtlinie hinausgehen, wurde die Einführung der Richtlinie zurückgestellt. Die Investitionsvereinbarung im Eigengeschäft wird seit 2022 halbjährlich durch unseren Partner DZ BANK nach festgelegten Positiv- und Negativkriterien auf ihre Nachhaltigkeit überprüft. Hierbei werden u.a. Menschenrechtsverletzungen überprüft. Die Screenings im Jahr 2022 haben in keiner Investition im Eigengeschäft eine Verletzung der Menschenrechte ergeben.

	Anteil nachhaltiger Eigenanlagen %
Screening per 31.12.2022	94,9
Screening per 30.06.2022	95,4

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Mainzer Volksbank wirtschaftet überwiegend nach dem Regionalitätsprinzip in ihrer Heimatregion Mainz und Umgebung. In allen unseren 24 Geschäftsstellen sowie Verwaltungsstandorten werden die Menschenrechte ausnahmslos eingehalten (100 Prozent). Im Fall von Geschäften an weltweiten Standorten, die durch Verbundpartner vorgenommen werden, vertrauen wir auf die gesetzten Standards der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Alle Gruppenunternehmen sind Mitglied im UN Global Compact und bekennen sich damit zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung verantwortungsvollen Handelns. Hierzu zählt auch der Schutz der Menschenrechte.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Als regional agierender Partner des gewerblichen Mittelstandes pflegt die Mainzer Volksbank auch in Bezug auf die Vergabe von Aufträgen die regionale Nähe. Daher werden Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen vergeben, die ausschließlich deutschen Rechtsstandards unterliegen. Dabei wird selbstverständlich auch auf Aspekte der Nachhaltigkeit geachtet, deren Einhaltung aber nicht in Form einer Entsprechenserklärung oder auf vertraglicher Grundlage dokumentiert bzw. vorgeschrieben werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird ein Prozentsatz nicht ausgewiesen. Durch die geplante Fusion mit der Volksbank Darmstadt-Südhessen wurde die Einführung der geplanten Einkaufs- sowie Dienstleisterrichtlinie verschoben. Durch die Größe des entstehenden Instituts bereiten wir uns auf die Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ab dem Jahr 2024 sowie die dafür notwendige Erfassung und Veröffentlichung der relevanten Kennzahl vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wie in Kriterium 17 dargelegt, hatten wir bislang keinen Anlass auf Verdacht oder notwendige Überprüfung bei unseren vorwiegend regionalen und in Kundenbeziehung stehenden Lieferanten. Durch die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengsetz werden wir künftig an dieser Stelle genauer berichten.

18 GEMEINWESEN

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

Mit der 2021 neu geschaffenen Organisationseinheit „Gesellschaftliches Engagement“ haben wir unseren Förderauftrag fest im Organigramm verankert. Der Vorstand wird dauerhaft durch feste Berichtsstrukturen über das regionale Engagement informiert und ist in regelmäßigen Abständen auch selbst bei öffentlichen Veranstaltungen in diesem Bezug engagiert.

Das genossenschaftliche Prinzip, auf das sich das Selbstverständnis der Mainzer Volksbank begründet, verpflichtet sich schon im Grundgedanken der Förderung und Hilfe gegenüber seinen Mitgliedern.

Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind die Leitideen unserer Rechtsform. Genossenschaften arbeiten bis heute nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das bedeutet für uns, unabhängig zu bleiben, Augenmaß zu behalten und für, mit und in der Region zu wirtschaften. Die Bank ist mit rund 1.000 Mitarbeitenden ein bedeutender Arbeitgeber in ihrem Geschäftsgebiet; sie ist Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schule und Hochschule. Sie ist Finanzanbieter und ein wichtiger Steuerzahler für die Kommunen.

Wie unter Kriterium 1 berichtet, haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie erstmals unser Nachhaltigkeitsverständnis im Berichtsjahr dargelegt. Nachhaltigkeit ist der Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement. Die Überarbeitung des bestehenden Gemeinwesen-Konzeptes hin zu einem an unser Nachhaltigkeitsverständnis ausgerichtetes Förderkonzept war für 2022 geplant. Durch das angestrebte Fusionsvorhaben werden die bisherigen Planungen im Fusionsprozess auf das entstehende Institut ausgeweitet. Eine Umsetzung ist nun für 2023 geplant. In den vergangenen Jahren haben wir vermehrt ökologisch nachhaltige Projekte wie z. B. Baumpflanzaktionen gefördert und streben an, unser Engagement insbesondere für die Umwelt in den nächsten Jahren stark auszubauen. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und möchten auf regionaler Ebene einen Beitrag leisten, um den großen Herausforderungen wie der Eindämmung des Klimawandels und des Biodiversitätverlustes zu begegnen. Hierbei binden wir wo möglich unsere Mitarbeitenden bei Aktionen ein. Im Berichtsjahr 2022 haben wir im Rahmen des 160-jährigens Jubiläums der Mainzer Volksbank unter anderem 160.000 € für regionale, nachhaltige Projekte vergeben und die Klima-Initiative des BVR „Morgen kann kommen“ mit 16.000 Bäumen unterstützt. Die Bäume sollen in den kommenden Jahren in Rheinhessen gepflanzt werden.

Als regional geprägtes Kreditinstitut in der Metropolregion Rhein-Main engagiert sich die Mainzer Volksbank auf einer breiten Basis für kulturelle, sportliche, karitative und soziale Zwecke. Dies ist ein dauerhafter Prozess, der keine zeitliche Begrenzung oder Zielsetzung beinhaltet.
Aufgrund der direkten Nähe zur regionalen Öffentlichkeit (Bürger, Vereine, Vertreter von Städten und Gemeinden etc.) und ihrer positiven Reaktionen sind wir von der Wirksamkeit unseres Engagements überzeugt. Risiken in diesem Zusammenhang für das Unternehmen, die Gesellschaft oder Umwelt sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung (siehe Kriterium 2). Die öffentlichkeitswirksame Kommunikation dient zum einen der Imagepflege, aber nimmt auch eine gewisse Kontrollfunktion ein. Sonstige Kontrollmechanismen sind aktuell nicht implementiert, werden aber bei der Erarbeitung des Förderkonzeptes angestrebt. Eine Gemeinwohlbilanz wird in Leistungsindikator GRI SRS-201-1 aufgezeigt.
Wir sehen uns sehr gut positioniert und leisten einen erheblichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort. Durch diesen positiven Beitrag sehen wir für uns keine Risiken in diesem Bereich. Deshalb sehen wir von einer gesonderten Risikoanalyse ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Erwirtschafteter Jahresüberschuss: 11,5 Millionen Euro*
Sachaufwand (inkl. Abschreibungen auf Sachanlagen): 35,6 Millionen Euro*
Personalaufwendungen: 59,2 Millionen Euro*
Steuern: 25,2 Millionen Euro*

Spenden- und Sponsoring für regionale Einrichtungen: 633.818,44 €
Aufteilung der Zuwendungen:
Gemeinnützige Zwecke: 47,28 Prozent
Kultur & Soziales: 26,84 Prozent
Sport: 23,11 Prozent
Mehrjährige Sponsoring-Vereinbarungen: 2,77 Prozent

Weitere Informationen über das regionale Engagement sowie Geschäftszahlen der Mainzer Volksbank erhalten Sie auf der Webseite unter Aktuelles sowie im Geschäftsbericht.

**Werte sind so lange vorläufig, bis durch Erscheinen des Lageberichtes bestätigt bzw. durch Beschluss der Vertreterversammlung beschlossen.*

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.

Durch die jährliche Vertreterversammlung sowie die Zusammensetzung des Aufsichtsrates pflegen wir eine Kultur der demokratischen Teilhabe sowie Förderung des gesellschaftlichen Dialogs zu sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Fragestellungen. Somit sichern wir eine Situation der Stabilität, des Austauschs und der Kontrolle für die Mainzer Volksbank und die Metropolregion Rhein-Main.

Als Kreditinstitut unterliegt die Mainzer Volksbank einer Vielzahl von gesetzgeberischen Anforderungen. Die für uns relevanten Gesetze sind u.a. KWG, WpHG, GwG, GenG sowie weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Direkte politische Einflussnahme dahingehend findet durch die Mainzer Volksbank nicht statt. Um politische Neutralität zu garantieren, vergeben wir keine Spenden an politische Parteien oder Politiker.

Die Mainzer Volksbank ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR). 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. Der BVR ist Mitglied der europäischen Vereinigung der Genossenschaftsbanken (EACB), die sich für eine enge Zusammenarbeit der Kreditgenossenschaften auf europäischer Ebene einsetzt. Dazu gehört es auch, die gemeinsamen Interessen gegenüber den EU-Institutionen und Agenturen zu vertreten. Eine Interessenvertretung in Bezug auf gesetzgebende Vorhaben findet über den BVR statt. Hierfür arbeitet der Verband innerhalb Deutschlands mit der Deutschen Kreditwirtschaft (DK) zusammen, einem Zusammenschluss der fünf kreditwirtschaftlichen Spitzenverbände. Die Mainzer Volksbank 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.

Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur Interessenvertretung im politischen Kontext durch die Mainzer Volksbank ist daher nicht vorhanden. Wir sehen uns durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. Risiken, die im Zusammenhang mit der beschriebenen Form der politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen, sehen wir nicht. Der BVR hat sich zu einem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen Gruppe bekannt und treibt dieses bei allen Verbundunternehmen voran. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der Mainzer Volksbank werden dauerhaft durch die Organisationseinheiten Revision und Zentrale Stelle & Compliance geprüft und gewährleistet (siehe Kriterium 20).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls, wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine Spenden oder sonstigen finanziellen Zuwendungen an Regierungen, politische Parteien, politische Vertreter oder ihnen verbundene Einrichtungen vergeben.

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 ist das Vertrauen der Mitglieder und Kunden unser höchstes Gut. Daher ist es unser ureigenes Streben, dieses Vertrauen durch unsere Unternehmensaktivitäten nicht zu gefährden. Die strenge Einhaltung aufsichtsrechtlicher Regeln und gesetzlicher Vorgaben hat daher höchste Bedeutung. Aus diesem Grund achtet die Mainzer Volksbank bei der Gestaltung der Geschäftsprozesse auf ein hohes Maß an Transparenz sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit gesetzlichen Vorgaben.

Um das Unternehmen sowie die Mitglieder und Kunden vor Schaden zu schützen, sorgt der Vorstand der Mainzer Volksbank für unabhängige, selbstständige, eigenverantwortliche und unbefangene Überwachungsverfahren. Diese Aufgaben und die Einhaltung der einschlägigen Vorgaben werden kontinuierlich durch Risikoanalysen, die die jeweils aktuellen rechtlichen Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben berücksichtigen, und durch risikobasierte präventive Prüfungs- und Kontrollhandlungen der Unternehmensbereiche Revision und Zentrale Stelle wahrgenommen. Die dauerhaft und mit einer fachlich hoch ausgeprägten Sorgfalt durchgeführten Prüfungen sichern gesetzeskonforme Unternehmensprozesse, um unter anderem Reputationsrisiken zu vermeiden. Dies ist uns in der Vergangenheit gelungen.

Unser übergeordnetes Ziel ist es deshalb, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu bestärken, durch die die Rahmenbedingungen für eine angemessene Wahrnehmung von Compliance-Angelegenheiten geschaffen werden. Dieses Ziel haben wir auch im Jahr 2022 erreicht. Um die Erfüllung stetig steigender Compliance-Anforderungen an die Finanzinstitute seitens des Gesetzgebers zu gewährleisten, werden die Mitarbeitenden regelmäßig auf rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten hin geschult. Hierzu zählen unter anderem: Wertpapier-Compliance, Geldwäsche-, Betrugs- und Korruptionsprävention, IT-Sicherheit und Datenschutz. Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der Mainzer Volksbank, denn ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die Mainzer Volksbank die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher für die Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden. Zur Identifizierung von Risiken aus wirtschaftskriminellen Handlungen erstellt die Mainzer Volksbank regelmäßig Risikoanalysen. Zur Minimierung der identifizierten Risiken existieren umfangreiche interne Richtlinien und Anweisungen, zum Beispiel zur Annahme von Vergünstigungen und Geschenken, die von allen Mitarbeitenden beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen im Unternehmen auch gelebt werden. Dem Vorstand der Mainzer Volksbank ist wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Verantwortung sowie ihrer Handlungsspielräume bewusst sind, um Unsicherheiten und Fehlerquellen zu vermeiden. Ein anonymes Hinweisgebersystem ist etabliert.

Ebenso im Fokus sind die hohen Anforderungen des Datenschutzes, der insbesondere im Bankensektor einen herausragenden Stellenwert einnimmt. Daher ist es selbstverständlich, dass wir die Daten unserer Kunden nur mit deren Einwilligung an Dritte weiterleiten oder wenn eine rechtliche Zulässigkeit bzw. Verpflichtung besteht. Die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen aufgrund der seit 2018 bindenden europäischen Datenschutz-Grundverordnung werden entsprechend berücksichtigt und fortlaufend überprüft. Grundsätzlich strebt die Mainzer Volksbank ein dauerhaftes gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten auf allen Ebenen und in allen Geschäftsbereichen an. Wie in den Leistungsindikatoren GRI SRS 205-3 und 419-1 dokumentiert, haben wir dieses Ziel erreicht und wollen dies auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alle Standorte (24 personenbesetzte Filialen sowie der Verwaltungssitz in Mainz) werden laufend auf die Einhaltung der einschlägigen regulatorischen Anforderungen kontrolliert.

Hierfür ist bei der Mainzer Volksbank der fest installierte Organisationsbereich „Beauftragtenwesen & Zentrale Stelle“ zuständig und verantwortlich. Dieser Bereich stellt sicher, dass die aufsichtsrechtlichen Vorgaben aus den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), insbesondere die Vorschriften zur Prävention von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen, zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung sowie die Vorschriften zum Wertpapiergeschäft (WpHG-Compliance), zum Verbraucherschutz und zum Datenschutz eingehalten werden. Ziel des Bereiches ist die Verhinderung möglicher Schäden aus der Nichtbeachtung gesetzlicher Vorschriften zu den vorgenannten Themenfeldern. Innerhalb der Mainzer Volksbank sind ein Compliance-Beauftragter, ein Beauftragter für den Schutz von Kundenfinanzinstrumenten, ein MaRisk-Compliance-Beauftragter, ein Geldwäsche- und Betrugsbeauftragter, ein Datenschutzbeauftragter und ein Beauftragter Informationssicherheit sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit fest installiert.

Zum anderen überprüft die Organisationseinheit Revision interne Arbeitsabläufe und -prozesse zur Verhinderung von möglichen Risiken.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

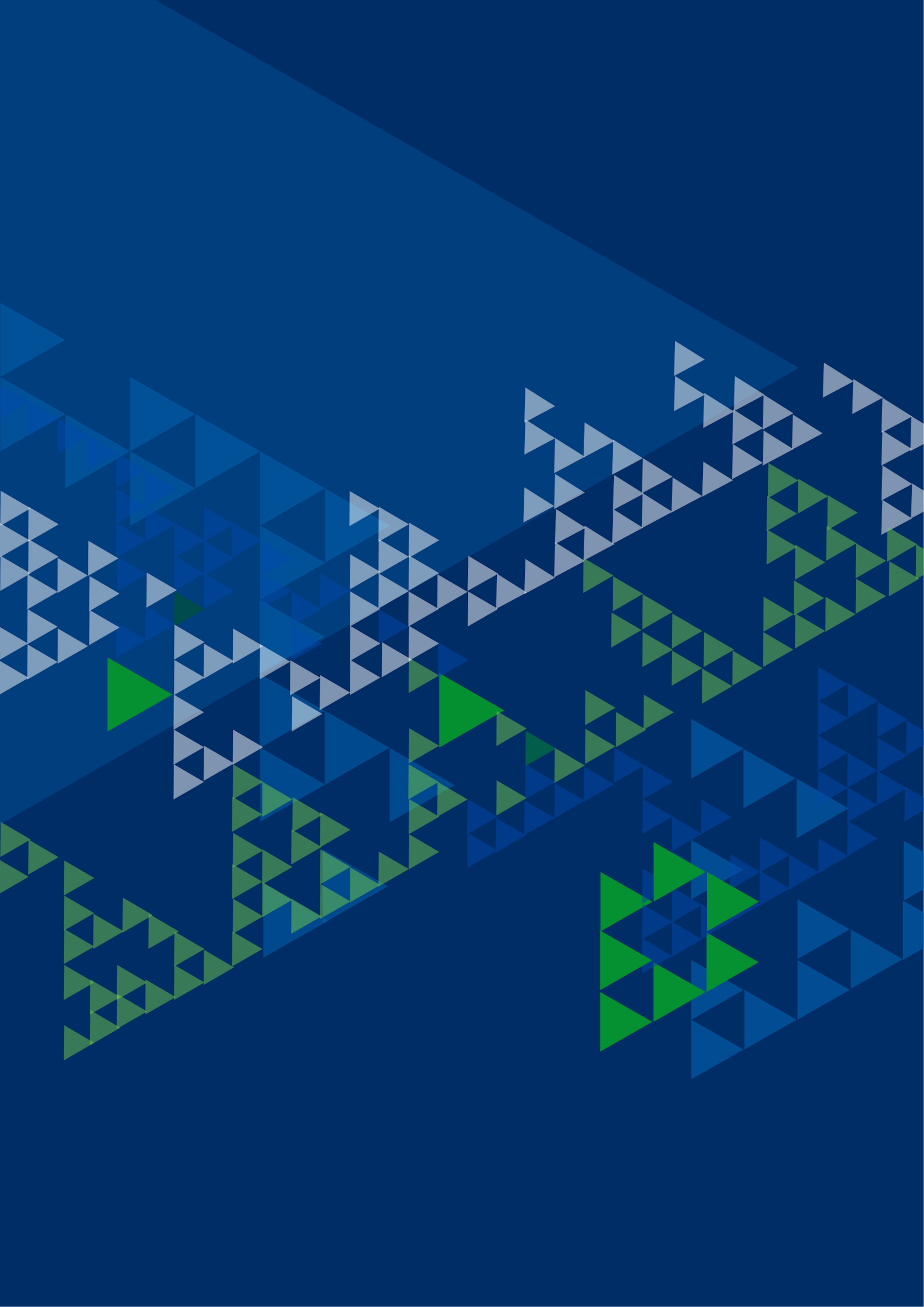
a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Keine bekannten Fälle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen.