



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Volksbank Mittelhessen eG

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Volksbank Mittelhessen eG

Referentin Vorstandsstab
Anna-Lena Wagner

Schiffenberger Weg 110
35394 Gießen
Deutschland

0641/7005-663207

anna-lena.wagner@vb-mittelhessen.de

Allgemeine Informationen

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

Die Volksbank Mittelhessen eG ist eine eingetragene Genossenschaft mit Sitz in Gießen und wurde im Jahr 1858 von Bürgern, Handwerkern und Kaufleuten gegründet. Seither ist sie kontinuierlich, auch durch Fusionen, zu einer der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland gewachsen. In dieser Zeit hat sich viel verändert. Das, was uns auszeichnet, ist gleich geblieben: Wir sind eine regionale Volksbank. Getragen werden wir von unseren Mitgliedern. Sie zu fördern und auf vielfältige Weise zu unterstützen, ist unser Auftrag und unser Ziel. Unsere Geschäftsbereiche umfassen das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden, sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Seit 160 Jahren steht die Förderung unserer Mitglieder im Vordergrund. Diesen Auftrag erfüllen wir, indem wir als exzellenter und fairer Finanzdienstleister unseren Mitgliedern und Kunden zur Seite stehen. Wir sehen uns in der Verantwortung für die gesamte Region. Die Volksbank Mittelhessen ist heute gemessen an der Zahl ihrer Mitglieder und an der Fläche ihres Geschäftsgebietes eine der größten deutschen Volksbanken. Sie bündelt die Stärke von beinahe 200.000 Mitgliedern und stellt diese finanzielle Kraft den einzelnen Mitgliedern und Kunden, der mittelständischen Wirtschaft und der Region zur Verfügung. Diese Größe hat unübersehbare Vorteile für unsere Mitglieder und Kunden. Denn mit der Volksbank Mittelhessen sind auch die Möglichkeiten gewachsen: 1,0 Mrd. Euro neue Kredite im Jahr 2018, die direkt in die mittelhessische Wirtschaft fließen, unzählige private Baufinanzierungen, die finanzielle Förderung der Vereine, der Kultur und der Bildung mit jährlich mehr als einer Millionen Euro. Die gesamte Region und die hier lebenden Menschen profitieren von der Kraft, die durch den Zusammenschluss der Menschen in der Genossenschaft entstanden ist. Wir sind ein attraktiver, fairer Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiter haben vielfältige Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten. Eine allgemein gültige Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk existiert derzeit nicht und ist auch zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant. Es ist jedoch für das Geschäftsjahr 2019 geplant, das Thema Nachhaltigkeit in unsere Gesamtbankstrategie zu integrieren. Das Thema Nachhaltigkeit und der schonende Umgang mit Ressourcen ist in einem Verhaltenskodex der Bank schriftlich fixiert. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind aufgefordert, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sparsam umzugehen, um durch den bewussten Umgang den Verbrauch zu reduzieren.

2. Wesentlichkeit

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

Die Volksbank Mittelhessen verfolgt seit ihrer Gründung im Jahr 1858 eine Mission. Primäres Ziel allen wirtschaftlichen Handelns ist nicht die kurzfristige

Gewinnmaximierung, sondern die langfristige Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft der Mitglieder. Voraussetzung hierfür ist dauerhafte Profitabilität. Die Bankenlandschaft befindet sich in einem stetigen Wandel. Das aktuelle Niedrigzinsumfeld, die fortschreitende Digitalisierung, der demografische Wandel sowie die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen haben Einfluss auf das Geschäftsmodell der Volksbank Mittelhessen. Mit ihrem Geschäftsmodell ist die Volksbank Mittelhessen zwar nicht vollständig autark, jedoch gegenüber exogenen Einflüssen im Vergleich zu privaten, international agierenden Finanzdienstleistern deutlich resistenter. Investmentbanking und Spekulationsgeschäfte spielen keine Rolle. Zu keiner Zeit bestehen direkte Abhängigkeiten von der Entwicklung ferner Märkte. Es werden ausschließlich Geschäfte mit Menschen gemacht, die einander kennen, mit Produkten, die jeder versteht. Alle Gewinne, die die Bank erwirtschaftet, bleiben in der Region. Gesellschaftliches Engagement übernehmen wir gerne: Wir versorgen unsere Kunden im gesamten Geschäftsgebiet mit Finanzdienstleistungen. Mit 82 Filialen und vor allem durch die dort arbeitenden Mitarbeiter schafft die Volksbank Mittelhessen räumliche und persönliche Kundennähe.

Marktseitig fördern wir Investitionen in nachhaltige Technologien. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir Investitionen in Höhe von 34 Mio. Euro in erneuerbare Energien wie Wind-, Solar und Wasserkraft begleitet. Wir tragen soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die demografische Entwicklung wird in unserer Personalstrategie berücksichtigt. Durch verschiedene Maßnahmen wie Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte, Talentmanagement oder das Fachkarriere-Konzept unterstützen wir eine nachhaltige Personalentwicklung. Dem demografischen Wandel wollen wir marktseitig durch die Gewinnung von Neukunden entgegenwirken. Dank unserer wirtschaftlichen Stärke und hohen Risikotragfähigkeit sind wir Stabilisator der Region. In hohem Maße tragen wir zur Entwicklung Mittelhessens bei, verbessern die Lebensqualität der Menschen und stärken deren Identifikation mit unserer Region. Wir übernehmen Verantwortung, fördern gesellschaftliches Engagement und gestalten regionale Netzwerke mit. Ökologische Aspekte finden bereits heute Einklang in unserem Handeln, sei es beim Einsatz von nachhaltigen Technologien im Gebäudemanagement oder um die eingesetzten Materialienverbräuche zu schonen. Die Berücksichtigung von sozialen und ethnischen Aspekten ist für uns als Arbeitgeber selbstverständlich. Besondere Chancen und Risiken aus diesen Aktivitäten sind für uns nicht zu erkennen.

3. Ziele

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

Die Volksbank Mittelhessen verfolgt mit einer langfristig ausgerichteten, verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik das Ziel einer positiven Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft. Neben finanziellen und prozessualen Zielen werden auch Zielwerte innerhalb einer Balanced Scorecard für die interne Steuerung festgelegt, welche die Kunden- und Mitarbeiterperspektive angemessen berücksichtigen. Wir orientieren uns nicht an die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Innerhalb der Balanced Scorecard sind die einzelnen Perspektiven gleichgewichtet, eine Priorisierung erfolgt nicht. Diese Ziele umfassen beispielsweise das Betriebsergebnis nach Bewertung, Mitgliederquote, Anzahl der Neukunden und Beurteilungswerte für Führungskräfte. Diese werden vom Vorstand und dem Aufsichtsrat laufend bewertet. Unsere Mitgliederquote lag zum Stichtag bei 58,8 % und damit über unserem Zielwert. Andere Ziele werden aus wettbewerbsrelevanten Gründen lediglich intern kommuniziert. Zusätzlich setzen wir uns im Rahmen der Betriebsökologie zum Ziel, die betrieblichen Verbräuche zu senken sowie die Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern. Die jährliche Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes soll uns bei diesem Ziel unterstützen. Nach unserem Verständnis entsteht eine umfassende Nachhaltigkeit dann, wenn ökonomische Faktoren mit ökologischen und gesellschaftlichen Faktoren im Einklang stehen. Daher sind ökonomische, ökologische und soziale Aspekte Teil der Entscheidungsprozesse der Bank. So wurde im Geschäftsjahr 2016 unser Erweiterungsbau in unserer Hauptstelle von der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen mit dem DGNB-Zertifikat in Gold prämiert. Damit bestätigt die Organisation, dass das Gebäude strengen Nachhaltigkeitskriterien und Umweltschutzaspekten entspricht. So basiert das Energiekonzept auf einer hochwertigen Hülle mit 3-fach-Verglasung sowie einer effizienten Gebäudetechnik auf Basis regenerativer Energien. Die Wärmeversorgung und Kühlung des Gebäudes erfolgt über 36 Geothermie-Bohrungen, ein Teil des Strombedarfs wird über eine Photovoltaikanlage gedeckt. Zusätzlich wird die Abwärme über eine raumlufttechnische Anlage mit Wärmerückgewinnung genutzt. Mit diesem Konzept konnte eine Unterschreitung der aktuellen Energieeinsparverordnung um etwa 45 % erreicht werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Volksbank Mittelhessen ist als Anbieter von Finanzdienstleistungen ein fairer und verlässlicher Partner und stellt ihren Kunden mit ihren individuellen Wünschen und Zielen in den Mittelpunkt genossenschaftlicher Beratung. Finanzdienstleistungen sind bei uns nach den Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet. Dabei setzen wir stets auf Transparenz und höchste Qualität. Entsprechend unserer genossenschaftlichen Werte beraten wir unsere Kunden solidarisch, partnerschaftlich und persönlich. Die Förderung des Vermögensaufbaues, die Versorgung der regionalen Wirtschaft mit Liquidität und Krediten, die Begleitung von Existenzgründern und Projekten von erneuerbaren Energien sowie Immobilienfinanzierungen gehören zum Kerngeschäft der Bank. Die Volksbank Mittelhessen erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst. Dabei umfasst unsere Wertschöpfung das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden, sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Volksbank Mittelhessen betrachtet Nachhaltigkeit über verschiedene Stufen der Wertschöpfungskette hinweg, angefangen bei der Geldanlage in nachhaltige Finanzanlagen, bis hin zum Einkauf von Waren und Dienstleistungen. Beim Einbezug von externen Dienstleistern wird insbesondere auf die regionale Nähe sowie auf die genossenschaftlichen Werte geachtet.

Ein Unternehmen ist nur dann langfristig erfolgreich, wenn es weitsichtig, solide und verantwortungsvoll handelt. Durch die Zusammenarbeit mit den Partnern im genossenschaftlichen FinanzVerbund beweisen wir ebenfalls unsere regionale Leistungsstärke. Hierdurch können wir unsere Kunden

bedarfsorientiert beraten und ihnen ein komplettes Spektrum erstklassiger Finanzdienstleistungen aus einer Hand anbieten. Die Einlagen unserer Kunden werden vorrangig für die Kreditvergabe an private Personen, Unternehmen sowie Kommunen aus der Region verwendet.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stellt der Papierverbrauch den größten Ressourcenverzehr dar. In diesem Kontext wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen eingeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren. Beispielsweise wurde in den vergangenen Jahren ein Projekt zur Digitalisierung von Kreditakten umgesetzt. Auch in der Rechnungseingangsbearbeitung werden die Unterlagen digitalisiert. Hier wurden bereits in der Vergangenheit Geschäftspartner aktiv auf eine elektronische Rechnungseingangsbearbeitung angesprochen und in Folge auch umgestellt. In Zukunft streben wir eine Ausweitung auf weitere Geschäftspartner an. Wachsende Dokumentationspflichten im Kundengespräch führen zu einem Anstieg des Papierverbrauchs. Um dem entgegenzuwirken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des eBanking Postfaches, der elektronischen Kontoauszüge sowie der VR-Banking App aktiv hin.

Im Dienstleistungsbereich kooperiert die Volksbank Mittelhessen eng mit den Verbundunternehmen im genossenschaftlichen FinanzVerbund. So ist die DZ BANK Gruppe Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und hat sich damit zu den zehn Grundsätzen bekannt. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Leasing Gruppe verpflichten 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.

Die Union Investment bekennt sich zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit u.a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln zählt zu unseren Unternehmenszielen. Für die nachhaltige Entwicklung der Volksbank Mittelhessen trägt der Gesamtvorstand die übergeordnete Verantwortung. Die Betreuung des Aufgabengebiets der Nachhaltigkeit ist im Vorstandsstab angesiedelt.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Unternehmenszweck als Genossenschaftsbank ist auf einen langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Seit 160 Jahren gleicht unser tägliches Geschäft somit einem nachhaltigen Wertschöpfungsprozess und trägt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft bei. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Arbeitsanweisungen zu Themengebieten wie Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte sowie Geschenke und Zuwendungen schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend. Als Genossenschaftsbank ist die Volksbank Mittelhessen den Leitideen und Werten der genossenschaftlichen Tradition verpflichtet. Das Streben nach solidarischer Stärke und die Orientierung am Wohl der Gemeinschaft gehören ebenso dazu wie die Schaffung größter Transparenz. Diese unbedingte Werteorientierung unterscheidet uns vom Wettbewerb. Nicht der Shareholder Value, sondern das Mitglied steht bei uns im Mittelpunkt. Um unsere Identität auch für kommende Generationen zu wahren, ist es notwendig, dass jeder Mitarbeiter sein Verhalten und seine tägliche Arbeit am genossenschaftlichen Wertegerüst ausrichtet.

Mit einem Verhaltenskodex geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand. Diese Leitlinien dienen der Orientierung für den Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern sowie mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Mit dem Kodex schaffen wir zudem verbindliche Standards für eine gute Unternehmensführung.

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

7. Kontrolle

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

Die Volksbank Mittelhessen orientiert sich ausschließlich an ihrem satzungsgemäßen Auftrag und an den genossenschaftlichen Prinzipien - im speziellen § 1 Genossenschaftsgesetz. Unserem Geschäftsmodell liegt eine langfristige und nachhaltige Perspektive zugrunde. Dieser Förderauftrag manifestiert sich unter anderem in der verlässlichen und von gesamtwirtschaftlichen Einflüssen unabhängigen Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und privaten Haushalte und somit der Sicherung des Wohlstandes in der Region sowie in dauerhaften und sicheren Arbeitsplätzen. So ist zum Beispiel eine Abteilung Spezialfinanzierung und Kommunen in unserem Haus etabliert. Deren Themenschwerpunkte sind Projekte Erneuerbarer Energien, Projekte im Bereich Energieeffizienz und Nahwärmenetze, Bürgerbeteiligungsprojekte und Genossenschaften, aber auch Investitionen im sozialen Bereich, in Pflege- oder gemeinnützige Einrichtungen.

Die Volksbank Mittelhessen berichtet ereignisbezogen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit wie beispielsweise über Social-Media. In einem regelmäßigen Dialog zu sozialen und ökologischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit stehen wir mit unseren gesellschaftlichen Anspruchsgruppen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ermitteln wir Leistungsindikatoren für einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit. In der Gesamtbanksteuerung findet beispielsweise die Krankheitsquote im Rahmen der Balanced Scorecard Einklang. Im Gebäudemanagement wird der Stromverbrauch analysiert. Im Personalbereich werden die Krankheits- und Teilzeitquote sowie der Anteil an Frauen in Führungspositionen verwendet. Die Verantwortlichkeiten für die Ermittlung der Leistungsindikatoren sind in einer Arbeitsanweisung definiert, sodass eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung sichergestellt ist. Ein Teil der Leistungsindikatoren wird auch für die interne Steuerung verwendet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

2016 wurde die Strategie 2023 entwickelt. Sie ist Grundlage der Marktbearbeitung und Positionierung der Volksbank Mittelhessen. Das zugehörige Unternehmensleitbild definiert die „Verantwortung“ von zentraler Bedeutung.

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

Unserer Vision folgend „Menschen begeistern: persönlich-digital-nah“, präsentierte der Vorstand die Inhalte der überarbeiteten Strategie den Mitarbeitern persönlich im Rahmen von Kleingruppen-Meetings. Unsere Mitarbeiter sind unser größter Erfolgsfaktor, sind sie begeistert, sind es auch unsere Kunden.

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

Der Umgang mit Geschenken bzw. sonstigen Anreizen wird in der „Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen“ geregelt, damit eine unbefangene und unabhängige Tätigkeitsausübung gewährleistet wird. Dementsprechend werden Mitarbeiter dazu angehalten, keine sonstigen Vorteile aus ihrer Tätigkeit anzunehmen und sich stets zu fragen, ob es aus Sicht der Volksbank Mittelhessen problematisch, kritisch oder unangenehm sei, wenn die Öffentlichkeit Kenntnis über die Annahme dieses Geschenkes erlange. Die Annahme von Geldgeschenken ist unzulässig. Geschenke ab einem Wert von 50 Euro sind dem Beauftragtenwesen zu melden. Geschenke mit einem Wert von über 100 Euro pro Geschenk sind abzulehnen.

Wie unter Kriterium 6 beschrieben, existiert in der Bank ein Verhaltenskodex. Diese Regelungen für ein ordnungsgemäßes Verhalten unserer Mitarbeiter sind im Organisationshandbuch schriftlich fixiert. Unsere Zentralbank DZ Bank hat ebenfalls einen Verhaltenskodex für die DZ Bank-Gruppe definiert. Dieser ist abrufbar über die Internetadresse:

https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html (abgerufen am 15.01.2019).

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütungspolitik der Volksbank Mittelhessen basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene

Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass, soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Darüber hinaus gibt es in Bezug auf die Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele keine Anreizmodelle.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, indem in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es, wie für alle Mitarbeiter, eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festgemacht ist. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 92,0 %, der der variablen Vergütung 8,0 % (inklusive betrieblicher Sonderzahlung). Die variable Vergütung in Form einer betrieblichen Sonderzahlung erhalten grundsätzlich alle Mitarbeiter.

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 Beitragsätzen 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.

Wesentlicher Bestandteil des Gehaltes von Vorständen und Führungskräften bildet ein Festgehalt. Darüber hinaus erfolgt eine variable Vergütung, die sich am Geschäftserfolg der Bank orientiert. Grundsätzlich richtet sich die Vergütung unserer Führungskräfte an der langfristigen Geschäftsentwicklung und wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Aufsichtsräte erhalten pauschale Aufwandsentschädigungen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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 wirtschaftliche Förderung der Mitglieder ist der Kern unseres Auftrages. Er manifestiert sich durch die verlässliche Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und privaten Haushalte. So hilft die Volksbank Mittelhessen, Entscheidungsgewalt und Wohlstand in unserer Region zu erhalten bzw. zu schaffen. Das Geld der Sparer wird verzinslich als Einlage hereingenommen und in Form von Krediten dem hiesigen Mittelstand oder zur Finanzierung privater Bauvorhaben zur Verfügung gestellt. Aus den genossenschaftlichen Strukturen sowie dem regionalen Bezug ergeben sich demnach nachfolgende vier Anspruchsgruppen, die in enger Beziehung zur Volksbank Mittelhessen stehen und im Rahmen des Strategieprozesses identifiziert wurden: Mitglieder, Kunden, Mitarbeiter sowie Gesellschaft / Region. Die Anspruchsgruppen und unsere jeweiligen Zielsetzungen werden in unserer Balanced Scorecard regelmäßig erfasst und auf den Zielerreichungsgrad überprüft.

Schon aus der genossenschaftlichen Rechtsform ergibt sich, dass zwischen der Volksbank Mittelhessen und seinen Mitgliedern ein intensiver Dialog stattfindet. Die Anteilseigner nehmen Einfluss auf die Entscheidungsprozesse und die Ausrichtung der Bank. Die Volksbank Mittelhessen veranstaltet jedes Jahr im gesamten Geschäftsgebiet, das sich rund um die vier mittelhessischen Kreisstädte mit Filialen in acht Landkreisen und 54 Kommunen erstreckt, rund vierzig Mitglieder- und eine Vertreterversammlung. Darüber hinaus finden unterjährig regelmäßige Vertreterinformationsveranstaltungen statt.

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:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

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

Kunden: Wir kennen unsere Kunden. Unsere Beziehung zu ihnen ist von einem tiefen gegenseitigen Vertrauen geprägt. Für unsere Kunden sind wir schnell und komfortabel über zahlreiche Kanäle erreichbar. Auch für komplexe Aufgabenstellungen finden wir aufgrund unserer hervorragenden fachlichen Expertise kundenorientierte Lösungen.

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

Gesellschaft/Region: Dank unserer wirtschaftlichen Stärke und hohen Risikotragfähigkeit sind wir Stabilisator der Region. In hohem Maße tragen wir zur Entwicklung Mittelhessens bei, verbessern die Lebensqualität der Menschen und stärken deren Identifikation mit unserer Region. Wir übernehmen Verantwortung, fördern gesellschaftliches Engagement und gestalten regionale Netzwerke mit.

Neben den unter dem Kriterium 9 genannten Kommunikationsplattformen kommuniziert die Bank darüber hinaus über die sozialen Netzwerke wie Facebook, Twitter, YouTube und Instagram mit ihren Kunden und Mitgliedern.

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

Im Jahr 2002 haben wir das Mittelstandskolleg ins Leben gerufen, aus dieser Idee wurde eine Erfolgsgeschichte. Die Bank bietet Informationsveranstaltungen, Seminare und Workshops für Unternehmer, Freiberufler, Handwerker und Entscheidungsträger in den Kommunen an. Hier werden Theorie und Praxis sinnvoll miteinander verknüpft, hier findet ein wertvoller Gedankenaustausch über Finanz- und Wirtschaftsthemen, aber auch für globale Trends und Entwicklungen statt. Und nicht selten entwickeln sich aus diesen Treffen Geschäftsbeziehungen und sogar Unternehmerfreundschaften. Mittelständische Unternehmen stehen heute vor vielfältigen Herausforderungen. Die Volksbank Mittelhessen ist sehr daran interessiert, die kleinen und mittleren Betriebe in der Region tatkräftig, umfassend und dauerhaft zu unterstützen.

Doch nicht nur die kleineren und mittleren Betriebe sollen unterstützt werden: unseren Vertretern gegenüber, die die Interessen unserer Mitglieder vertreten, wurde der Wunsch nach Seminaren für unsere Kunden zum Thema Online-Banking geäußert. Diesem Wunsch soll im Jahr 2019 durch das Angebot von kostenlosen Seminaren für unsere Kunden und Mitglieder nachgekommen werden. Zudem wurden wir von Studenten aus den Universitätsstädten Gießen und Marburg nach einer kostenlosen Kreditkarte für Studenten angesprochen. Nach internen Prüfungen konnten wir diese Anregung im Jahr 2018 umsetzen.

Unseren Mitarbeitern ermöglichten wir erstmalig im Rahmen der alljährlichen MitarbeiterDialoge über eine online basierte Plattform Anregungen, Fragen und Kritik zu äußern. Wer mochte, konnte dies völlig anonym tun. Anhand von Stimmabgaben konnten die Mitarbeiter ihr Interesse an der Äußerung kundgeben. Die zahlreichen Fragen und Anregungen wurden von unserem Vorstand sowie den zuständigen Bereichsleitern über die Plattform beantwortet. Des Weiteren wurden unsere Mitarbeiter im Berichtsjahr zu ihren Vorstellungen und Wünschen zum betrieblichen Gesundheitsmanagements auf freiwilliger Basis befragt, um die Gestaltung an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter auszurichten. Somit schaffen wir eine offene, ehrliche und transparente Kommunikation gegenüber unseren Stakeholdern.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Im Jahr 2016 wurden die Methoden des Lean Managements in der Volksbank Mittelhessen etabliert. Mit der Einführung waren folgende Zielsetzungen verbunden: Arbeit effizienter und effektiver gestalten, Abläufe verbessern, Verschwendungen vermeiden, Leer- und Liegezeiten zu reduzieren und eine kontinuierliche Verbesserung von Prozessen zu erreichen. In der Bank ist seit vielen Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen unter dem Namen „DenkMal! Ideenreich mitgestalten“ etabliert. Dadurch wollen wir Innovationen voranbringen sowie die Identifikation der Mitarbeiter mit der Bank stärken. Durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften sowie der finanziellen Begleitung von Geschäftsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien leistet die Bank einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus ermöglicht die Bank aufgrund des breiten Geschäftsstellennetzes eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Eine genaue Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen erfolgt nicht. Die höhere Nutzung von Online-Banking verstärkt diesen Effekt. Die Kundenquote für Online-

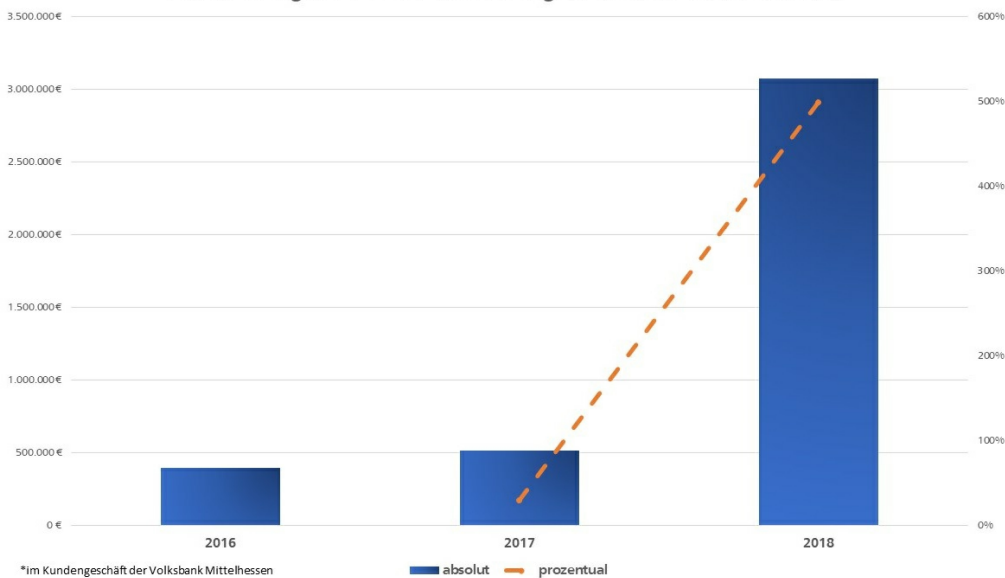
Freischaltungen (bezogen auf Kunden mit aktivem Kontokorrentkonto) konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 2,9 Prozentpunkte auf 55,4 % gesteigert werden.

Wir sind Partner in der Region. Die Volksbank Mittelhessen ist Arbeitgeber, Ausbildungspartner und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Durch Praktikumsplätze ermöglicht die Volksbank Mittelhessen sowohl Schülern als auch Studierenden Einblicke in die Berufswelt. Mittelhessen verfügt mit seinen drei hier ansässigen Hochschulen über einen unschätzbar wertvollen Standortvorteil. Gerne kommen wir unserer besonderen Verantwortung für die Region Mittelhessen nach und unterstützen die international renommierten Lehr- und Forschungseinrichtungen. Als Volksbank Mittelhessen beteiligen wir uns seit vielen Jahren an der Vergabe der Deutschlandstipendien. So konnten wir auch 2018 wieder 15 herausragende Studierende fördern; jeweils fünf an den Universitäten Gießen und Marburg und sowie fünf an der Technischen Hochschule Mittelhessen. Die Studierenden werden neben den Noten auch aufgrund besonderer Erfolge, Auszeichnungen oder Preise, vorangegangene Berufstätigkeit, geleistete Praktika, gesellschaftliches Engagement sowie persönlichen Lebenshintergrund ausgewählt. Die Vergabe ist unabhängig vom individuellen Einkommen und von BAföG-Zahlungen, was die Stipendien für Menschen besonders attraktiv macht, die ihre akademische Ausbildung selbst finanzieren müssen.

Die nachhaltige Reduzierung der in Anspruch genommenen Ressourcen ist uns ein großes Anliegen. Im Jahr 2018 wurden einige Prozesse dergestalt optimiert, dass zukünftig auf eine schriftliche Vereinbarung verzichtet wird. Dadurch wollen wir zur Reduzierung des Papierverbrauchs beitragen. Im Jahr 2019 wird eine Projektgruppe damit beauftragt, eine Ausdehnung auf weitere Prozesse zu prüfen.

Der Nettoabsatz von nachhaltigen Fonds der Union Investment konnte von uns im Kundengeschäft im Vergleich zum Vorjahr um rund 500 % gesteigert werden. Der Bestand erhöhte sich von 2,4 Mio. Euro auf 5,3 Mio. Euro im Jahr 2018. Das entspricht einem prozentualen Anstieg von 119 %.

Entwicklung Nettoabsatz nachhaltige Fonds Union Investment*



Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Der Prozentsatz liegt bei null. Die Volksbank Mittelhessen betreibt keinen Eigenhandel im Sinne eines Handelsbuchinstitutes zur kurzfristigen Erzielung von Handelsgewinnen. Es sind keine Auswahlkriterien für Finanzanlagen definiert, die sich an die klassischen Nachhaltigkeitsdimensionen ESG (Environment, Social, Governance) orientieren.

Die Bank tätigt keine Direktanlagen in spekulative und hochriskante Geschäfte.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für eine Volksbank ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen von geringerer Bedeutung als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Primär verbrauchen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Papier und Toner, welchem jedoch durch Projekte wie beispielsweise „digitaler Posteingang“ entgegengewirkt werden soll. Darüber hinaus sollen die in den Kriterien 4 und 12 genannten Maßnahmen dazu dienen, den Ressourcenverbrauch der Bank zu reduzieren. Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebes hat zudem Auswirkungen auf die Umwelt und Treibhausgase. Bereits im Jahr 2011 wurde ein freiwilliges Energie-Audit durchgeführt, infolgedessen wurden Maßnahmen zur Energieeinsparungen umgesetzt. Im Jahr 2015 wurde ein weiteres Energie-Audit im Unternehmen durchgeführt. Das nächste Audit findet im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018 statt. Um den CO₂-Ausstoß bei dienstlich veranlassten Fahrten zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark um Elektroautos erweitert. Mit dem Projekt "E-Mobilität" engagieren wir uns in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Genossenschafts-Verlag bereits seit Herbst 2013 aktiv für den Schutz der Umwelt. Mit der Förderung des Ausbaus einer flächendeckenden Ladesäulen-Infrastruktur für Elektroautos machen wir den Weg frei für die Mobilität von morgen. Somit unterstützen wir die Bundesregierung bei dem Ziel bis zum Jahre 2020 eine Million Elektroautos auf Deutschlands Straßen zu bringen. Ein flächendeckendes Netz an Schnellladesäulen bildet hierfür die notwendige Voraussetzung. Der Verbrauch der Ressource Wasser wird als unwesentlich angesehen. Wesentliche Risiken sind im Bereich der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Bank derzeit nicht erkennbar.

12. Ressourcenmanagement

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.

Als Anbieter von Finanzdienstleistungen stellt für uns die Rohstoffproduktivität kein maßgeblicher Indikator dar. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept mit daraus abgeleiteten Zielen erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Wir verfolgen das Ziel, sämtliche umweltbelastenden Ressourcen wie beispielsweise Energie, Papier- und Tonerverbrauch zu reduzieren. Hierzu wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht. So wurde bei den Druckern beidseitiges Drucken als Standardeinstellung hinterlegt. Des Weiteren wurden Arbeitsplatzdrucker in weiten Teilen durch Abteilungsdrucker ersetzt. In der Hauptstelle in Gießen existiert eine Photovoltaik-Anlage. An zwei Standorten (Gießen und Pohlheim) wurden Wärmepumpen verbaut, die die Erdwärme nutzen. Bei Neubauten werden generell nur noch LED-Leuchten verbaut. Im Bestand erfolgt sukzessive – soweit technisch machbar und sinnvoll – ein Austausch. Wenn möglich wird bei Neubauten auf Raumkühlung verzichtet und stattdessen auf innen- und außenliegenden Sonnenschutz zurückgegriffen. In der Hauptstelle in Gießen sowie an einem weiteren Standort wird Regenwasser weitergenutzt. An einem unserer Standorte in Marburg wurden Teile des Bodenbelages erneuert. Das Garn besteht aus 100 % recyceltem Material. Weitere Umbauten sind geplant. Wesentliche Risiken sind im Bereich Ressourcenmanagement für die Bank derzeit nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

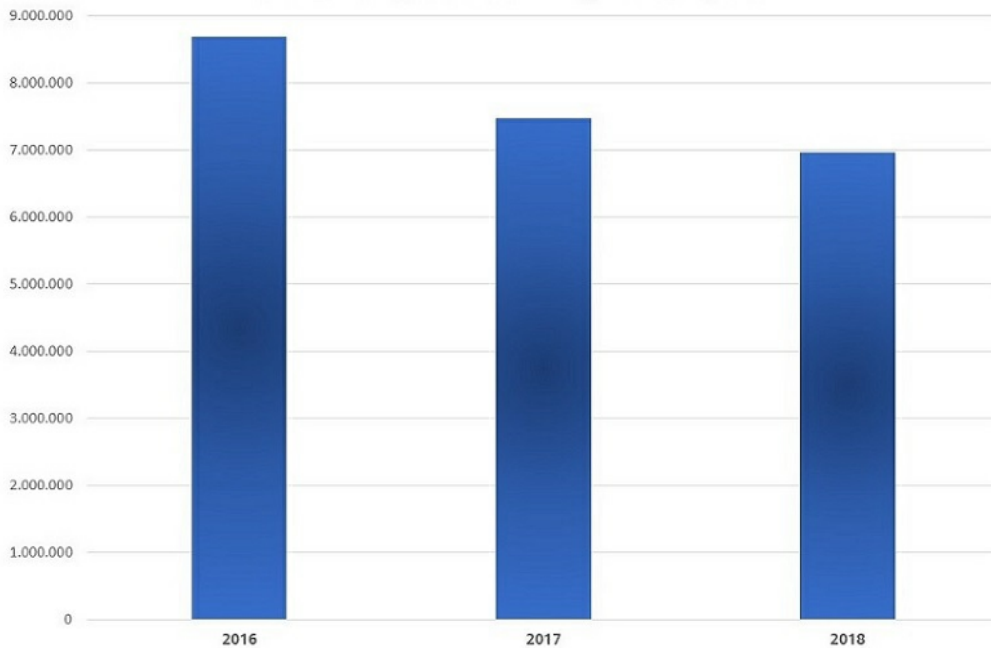
*Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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.*

Unter den Verbrauchsmaterialien stellen Drucker- und Kopierpapier den größten Anteil dar. Im Jahr 2018 wurden 7,0 Mio. Blatt Papier verbraucht (2017: 7,5 Mio.; 2016: 8,7 Mio. Blatt Papier). Basis der Berechnung bildete die bestellte Menge Kopierpapier zuzüglich Sonderpapierformate wie beispielsweise Briefpapier. Darüber hinaus wurden 741 Toner (2017: 738 Toner; 2016: 1.009 Toner) bestellt.

Entwicklung bestellte Menge Blatt Papier



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 Volksbank Mittelhessen deckt ihren Energiebedarf über Strom, Gas, Öl und Wasser ab. Die Energiekennzahlen werden ab dem Jahr 2018 dokumentiert und erfasst.

Für die Gesamtbank liegt der Stromverbrauch für 2018 bei rund 4.784 Tsd. kWh (2017: 4,6 Mio. kWh).

Bei 12 unserer Standorte wird der Stromverbrauch mittels einer registrierenden Leistungsmessung (RLM) ermittelt. Hierbei ermittelten die Stromzähler alle 15 Minuten Verbrauchswerte und übermitteln diese an den Netzbetreiber. Die Bank bekommt die Verbrauchswerte über die monatliche Stromabrechnung

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

zur Verfügung gestellt. Der Stromverbrauch der mittels registrierender Leistungsmessung abgerechneten Standorte liegt für das Jahr 2018 bei 2.885 Tsd. kWh.

*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.

Obwohl die Produkte bzw. die angebotenen Dienstleistungen der Volksbank Mittelhessen keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Energieverbrauch aufweisen, versucht die Bank über verschiedene Maßnahmen (siehe hierzu auch Kriterien 11 bis 13), den Energieverbrauch nachhaltig zu senken. Direkte Ziele hat sich die Bank hierbei nicht gesetzt.

Die Erhebung der Leistungsindikatoren nach GRI SRS wurde gegenüber dem Vorjahr erweitert. Der Stromverbrauch ist gegenüber dem Jahr 2017 um 0,2 Mio. kWh angestiegen. Grund hierfür könnte die Hitzeperiode im vergangenen Jahr und der damit verbundenen hohen Laufleistung unserer Klimaanlage sein. Die Entwicklung der weiteren Leistungsindikatoren wird in den nächsten Jahren ersichtlich. Darüber hinaus ist die Bank kompetenter Ansprechpartner, um alle gängigen Formen der Erneuerbaren Energien wie Windenergie-, Biogas- und Photovoltaikanlagen zu begleiten. Hierfür haben wir zertifizierte Fachberater.

*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 nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
 - i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Der gesamte Wasserverbrauch liegt bei 9.340 cbm. Im Vorjahr wurde nur der Verbrauchswert unserer drei größten Standorte (Servicezentren in Gießen und Wetzlar sowie das Gebäude Marburg-Mitte) ausgewiesen. Hier liegt der aktuelle Wert bei 2.944 cbm gegenüber 3.145 cbm im Jahr 2017.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Insgesamt wurden im Berichtsjahr rund 110 Tonnen Datenmüll entsorgt. Der Wert wurde für das Geschäftsjahr 2018 erstmalig erhoben. Da der gesamte Abfall nicht gewogen wird, ist keine Angabe zum Gesamtgewicht möglich. In sämtlichen Standorten wird der Müll nach den Arten Papier, Grüner Punkt, Glas und Restmüll getrennt. Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt.

13. Klimarelevante Emissionen

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.

Aufgrund der Komplexität der Ermittlung sowie die im Vergleich zu anderen Branchen und aufgrund unserer Größe geringe Relevanz erfolgt keine Emissions-Ermittlung anhand des Greenhouse Gas Protocols. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Ziele zur Reduktion der Emissionen wurden nicht definiert. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Dennoch steht die Vermeidung von CO₂-Emissionen im Fokus unserer Nachhaltigkeitsüberlegungen. Zu den direkten Emissionen trägt unser Fuhrpark bei. Neben den in den Kriterien 3 und 11 bis 12 genannten Maßnahmen ergänzte die Volksbank Mittelhessen ihren Fahrzeugpool mit drei eigenen Elektroautos. Daneben haben wir acht Ladepunkte installiert, wovon ein Ladepunkt sowohl Kunden als auch Nichtkunden im Berichtsjahr kostenlos zur Verfügung stand. Webinare ersetzen bei uns sukzessive die örtlichen Schulungen, um notwendige Dienstfahrten zu reduzieren. Als erste Flächenbank in der Region hat die Volksbank Mittelhessen die Videoberatung als Ergänzung zur Beratung in der Filiale für ihre Kunden eingeführt. Wesentliche Risiken sind in diesem Bereich für die Bank derzeit nicht erkennbar.

An den Standorten Servicezentrum Gießen und Pohlheim wird durch eine Erdwärmeanlage geheizt und gekühlt. Hierzu wird zwar auch Strom als Energieträger eingesetzt, jedoch ist die Jahresarbeitszahl der erzielten Wärme in der Regel deutlich höher als die eingesetzte elektrische Energie. Ferner nutzen wir in unserem Servicezentrum in Gießen Regenwasser zur Spülung der Toiletten. Außerdem sind auf Dachflächen von insgesamt sechs Geschäftsstellen Photovoltaikanlagen verbaut, der erzeugte Strom wird in das Stromnetz eingespeist.

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.

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

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 marktbasieren 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.

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

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.

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

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.

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

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern, den Kunden und den Menschen der Region die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Dies ist in der unternehmensweiten Strategie schriftlich fixiert. Die Volksbank Mittelhessen gehört zu den beliebtesten Arbeitgebern in ganz Deutschland. Die hohe Qualität des Arbeitsplatzes und der Bank als Arbeitgeber wird regelmäßig von unabhängigen Stellen bestätigt und sogar ausgezeichnet. So wurde die Bank bereits mehrfach als „Great Place to Work“ prämiert. Mit dem Erhalt des Zertifikates zum audit berufundfamilie wurde der Volksbank Mittelhessen außerdem eine besonders familienfreundliche Personalpolitik bescheinigt. Auch auf der Bewertungsplattform Kununu wird die Bank von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitgeber weiterempfohlen. Zur Förderung und Weiterentwicklung verfolgt die Volksbank Mittelhessen eine konsequente berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Daher bietet die Volksbank

Mittelhessen ihren Mitarbeitern und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten. Ob Zeitwertkonto, Teilzeitmodelle, Volksbank Experten Service, Sabbatical oder Seminarangebote – viele Mitarbeiter nutzen die umfassenden Möglichkeiten.

Zudem hat die Volksbank Mittelhessen im Jahr 2018 mittels einer Online-Befragung ein Führungsfeedback durchgeführt. Das Führungsfeedback 2018 ist ein Instrument zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Mit dieser Online-Befragung erhalten alle Führungskräfte der Bank ein Feedback zu ihrem Führungsverhalten. Erfasst werden die Selbsteinschätzungen der Führungskräfte und die Einschätzungen ihrer Mitarbeiter und Vorgesetzten. So sollen Führungsqualität und Zusammenarbeit optimiert und die Umsetzung der Führungsleitlinien überprüft werden. Als Grundlage hierfür dienen entsprechende Fragebögen. Im Zuge der Auswertung der Fragebögen, die 69 Aussagen zu den Führungsleitlinien der Volksbank Mittelhessen enthalten, werden dann zunächst Mitarbeitersicht und Selbsteinschätzung gegenübergestellt. Diese Ergebnisse besprechen die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern und suchen gemeinsam nach Wegen, die Zusammenarbeit zu verbessern. Anschließend bespricht die Führungskraft diese Ergebnisse mit der ihr überstellten Führungskraft und vereinbart weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung. Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wahr. Die betriebliche Altersvorsorge der Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert. Insgesamt wurden 1,6 Mio. Euro für die Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2018 aufgewendet.

Den strategischen Rahmen für ein professionelles und zielorientiertes Personalmanagement bildet die Personalstrategie als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie der Volksbank Mittelhessen. Sie orientiert sich einerseits an den Zielen und der Strategie der Gesamtbank als auch der Geschäftseinheiten. Andererseits berücksichtigt die Personalstrategie die Analyse der personalwirtschaftlichen Ausgangssituation, die Prognosen der zukünftigen Entwicklung sowie Aspekte der Unternehmenskultur.

Die Volksbank Mittelhessen verfolgt eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur. Mit der Personalstrategie leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Unsere Personalstrategie verfolgt die Vision: Spitzen-Personalmanagement: persönlich - digital – nah

Die Mission lautet: Menschen - Zukunft - Perspektiven

Unser Auftrag ist es, einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens zu leisten. Dies erreichen wir durch die vorausschauende Optimierung des Personalportfolios.

Es treibt uns an, die Volksbank Mittelhessen als attraktiven und fairen Arbeitgeber zu positionieren und ein Umfeld zu gestalten, in dem sich Mitarbeiter gerne engagieren. Die Grundlage hierfür bietet eine Berufs- und Lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Unsere Zielfelder sind:

1. Personalmarketing: Wir gewinnen und binden Talente und Leistungsträger.
2. Personalplanung und -einsatz: Wir richten unser Personalportfolio an Bedarfen der Bank aus.
3. Personalentwicklung: Wir machen Menschen erfolgreicher.
4. Führungs- und Managementqualität: Wir sorgen für erstklassige Führungsqualität.
5. Leistung und Leistungsfähigkeit: Wir fördern Leistung, belohnen Erfolg und unterstützen die Erhaltung der langfristigen Leistungsfähigkeit.
6. Change Management: Wir machen Veränderungsprozesse erfolgreich.

Die Steuerung der Strategie erfolgt über:

Personalcontrolling:

Wir schaffen Transparenz über Strukturen und Entwicklungen und damit die Grundlage für personalwirtschaftliche Entscheidungen. Durch fundierte Analyse, Planung, Kontrolle und regelmäßiges Reporting schaffen wir die Basis für eine Steuerung der personellen Ressourcen in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Die durch uns eingesetzten Instrumente und Maßnahmen werden ebenso einem Controlling unterzogen.

Personalprozesse:

Wir arbeiten effizient. Die Kernprozesse des Personalmanagements sind mit geeigneten Mitteln optimiert, vereinheitlicht, dokumentiert und für alle Beteiligten transparent gemacht.

Mit Hilfe einer Balanced Scorecard zur Personalstrategie werden die Ziele im Rahmen von Kennzahlen in den vier Feldern: Wertschöpfung, Mitarbeiter und Führungskräfte, Prozesse sowie Potenziale gemessen. Jährlich erfolgt ein Soll-Ist-Abgleich in Bezug auf die festgelegten Ziele. In den vergangenen Jahren lag stets ein hoher Zielerreichungsgrad vor, welcher eine Anpassung der bisherigen Konzepte sowie der Strategie nicht notwendig machte.

Die Risiken, welche sich für das Personalmanagement durch Veränderungen (intern sowie extern) ergeben könnten bzw. ergeben haben, werden jährlich im Rahmen eines Strategietages näher betrachtet. Beispielhaft zu nennen ist hierbei das Nachbesetzungsrisiko, welches insbesondere bei Schlüsselfunktionen auftreten kann. Diesem Risiko wird mit Hilfe eines Talentmanagements entgegengewirkt.

Weiter werden neben den familienorientierten Maßnahmen auch verschiedene Lebensphasen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Volksbank Mittelhessen berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wird unter anderem die Eröffnung eines Zeitwertkontos angeboten. Durch selbstbestimmte Einzahlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann Zeitguthaben angesammelt werden, um zu einem späteren Zeitpunkt eine längere Freistellung in Anspruch nehmen zu können. Auch dieses Leistungsangebot steht allen Angestellten zur Verfügung und findet Zuspruch in der Belegschaft.

Die Volksbank Mittelhessen arbeitet eng mit verschiedenen Trägern von sozialen Einrichtungen zusammen und bietet daher den Auszubildenden jährlich an, dass sie im Rahmen eines Perspektivwechsels für eine Woche in Vollzeit in einer ausgewählten sozialen Einrichtung unterstützen.

Wie bereits in Kriterium 10 genannt, ist seit vielen Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen „DenkMal! Ideenreich mitgestalten“ etabliert. Hier können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge zum Nachhaltigkeitsmanagement einreichen und sich aktiv beteiligen. Vorschläge, die beispielhaft zu Kosteneinsparungen durch ein geringeren Papierverbrauch führen, haben letztlich auch positive Auswirkungen auf unser Nachhaltigkeitsmanagement.

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

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Vertrauensarbeitszeit, Zeitwertkonten und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag im Jahr 2018 bei 41,5 % gegenüber 42,9 % im Jahr 2017. Die Volksbank Mittelhessen wurde im Jahr 2018 zum dritten Mal nach 2015 und 2012 für ihre familienbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Mit diesem audit setzt die Volksbank Mittelhessen auf ein Instrument zur nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebenssituationen. Mit einem umfassenden und lebendigen Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zeitschrift "Eltern" hat in einer Studie die familienfreundlichsten Arbeitgeber Deutschlands ermittelt - und die Volksbank Mittelhessen gehört dazu, sogar als einzige Volks- und Raiffeisenbank! Von März bis Juni 2018 befragte Eltern bundesweit Betriebe zu bereits verwirklichter Familienfreundlichkeit. Dafür wurden knapp 15.000 Firmen angeschrieben, vom kleinen Betrieb bis zum großen DAX-Unternehmen. Die Volksbank Mittelhessen hat insgesamt 4 von 5 möglichen Sternen bekommen. Die Bewertungskriterien waren:

- Familienfreundliches Arbeitsumfeld
- Unterstützung bei der Betreuung
- Flexible Arbeitszeit
- Karriere mit Kind
- Stellenwert von Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Wesentliche Risiken im Bereich der Chancengerechtigkeit sind für die Bank nicht zu erkennen. Neben dem regulären Trainingsangebot (Seminare, Trainings on-the-job, etc.) stehen ausgebildete Coaches unseren Mitarbeitern für berufliche und private Fragestellungen zur Verfügung. Als familienfreundliches Unternehmen bieten wir zudem unseren Kunden in unserer Hauptniederlassung eine Babywickelstation an. Zu weiteren Ausführungen sei auf die Kriterien 14 und 16 verwiesen.

Die Volksbank Mittelhessen fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Der Vorstand legte am 29. Juni 2017 gemäß § 9 Abs. 3 GenG (Genossenschaftsgesetz) für die Besetzung der ersten Führungsebene mit Frauen die Zielgröße von 18,0 % und für die zweite Führungsebene die Zielgröße von 19,0 % fest. Die festgelegten Zielgrößen sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30. Juni 2022 (Bezugszeitraum). Die Zielgröße für die erste Führungsebene wurde mit 15,0 % noch nicht erreicht. Für die Besetzung der zweiten Führungsebene wurde die Zielgröße erreicht und mit 21,2 % überschritten.

Der Aufsichtsrat hat am 28. Juni 2017 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von 0,0 % festgelegt, da im Bezugszeitraum bis zum 30. Juni 2022 voraussichtlich weder Stellen frei werden, noch zusätzliche Stellen geplant sind. Die festgelegte Zielgröße für die Vorstandsebene entspricht dem Status quo.

Der Aufsichtsrat hat am 28. Juni 2017 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von 22,0 % festgelegt (Bezugszeitraum bis zum 30. Juni 2022). Die Zielgröße wurde erreicht und mit 23,5 % überschritten.

Ein gemeinsames Verständnis von Führung und respektvollem Miteinander stellen unsere Führungsleitlinien sicher. Diese wurden im Jahr 2001 als verbindliche Richtschnur für Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam erarbeitet und im Jahr 2016 mit der Einführung eines neuen Kompetenzmodells deutlich geschärft. Den Mitarbeiter bei der Leistungserbringung zu fordern und zu fördern, ist Aufgabe der Führungskraft. Sie stellt die Weichen in puncto Motivation, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Mit dem Führungsinstrument Beurteilungs- und Fördergespräch ist in der Bank ein Prozess zum Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter implementiert. Dabei stehen zwei Dinge im Vordergrund: Einerseits die Standortbestimmung für den Mitarbeiter, andererseits die Förderung seiner fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenz sowie das Aufzeigen von Perspektiven mit dem Ziel einer mittel- bis langfristigen Personalentwicklung. Grundsätzlich erfolgen die Gespräche im zweijährigen Rhythmus.

Im Jahr 2018 hat die Volksbank Mittelhessen sich mit der Neuausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auseinandergesetzt. Für die Entwicklung einer neuen Strategie für das BGM fand eine Mitarbeiterbefragung statt. Anhand der Umfrageergebnisse, Ideen und Anregungen wurden die Planungen für die Aktivitäten noch stärker auf die Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiter ausgerichtet.

Des Weiteren wird im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen mit dem Volksbank Experten Service (VES) angeboten. Alle Beratungen des externen Dienstleisters sind strikt vertraulich und erfolgen durch Experten, die nicht zur Volksbank Mittelhessen gehören.

Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Diese Vorgabe wird durch die Volksbank Mittelhessen eingehalten und dadurch erweitert, dass die Mitarbeiter auf eigene Anfrage und initiativ ein Gesprächstermin 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.

„Menschen begeistern: persönlich – digital – nah“ – unsere Vision, unser Antrieb. In Zeiten der Digitalisierung und des Wandels ist es uns ein großes Anliegen, die Erwartungen unserer Kunden mit erstklassiger Beratungs- und Serviceleistung, egal ob digital oder persönlich, zu übertreffen. Unsere Kunden erwarten zu Recht eine individuelle und auf ihre Lebenssituation abgestimmte Beratung mit maßgeschneiderten Empfehlungen.

Mit dem einzigartigen Konzept der genossenschaftlichen Beratung liefern unsere Berater und Betreuer die optimale Lösung. Unsere Kunden erleben mit diesem Betreuungsansatz eine bedarfsgerechte und kompetente persönliche Beratung, die wirkungsvoll durch zeitgerechte Technik unterstützt wird. Dass wir mit unserem Ansatz erfolgreich sind, zeigen auch die hervorragenden Testergebnisse beim größten Bankentest Deutschlands. Die Volksbank Mittelhessen hat sich sowohl im Jahr 2017, als auch im Berichtsjahr an allen vier getesteten mittelhessischen Standorten durchgesetzt. Sie holte jeweils den ersten Platz in Gießen, Marburg, Wetzlar und Bad Nauheim. Der Test mit dem Titel „BESTE BANK vor Ort“ trifft eine verbindliche Aussage, wie es um die Beratungsqualität für Privatkunden in regionalen und überregionalen Banken und Sparkassen steht. Die unabhängige Gesellschaft für Qualitätsprüfung mbH führt den Bankentest in mehr als 400 Städten durch. Die Bank mit der besten Leistung wird mit dem ersten Platz prämiert. Der Erfolg bestätigt uns in unserer Strategie der persönlichen Beratung und Nähe über alle Kanäle hinweg. Ob in der Filiale, per Telefon oder digital, die Beratungsqualität und Kundenbetreuung der Volksbank Mittelhessen erreicht Bestnoten.

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter in allen Teilen des Unternehmens, in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen, nehmen wir sehr ernst. In elf verschiedenen Traineeprogrammen qualifizieren wir regelmäßig Mitarbeiter mit einem hohen praktischen Bezug zu ihrer zukünftigen Aufgabe, unterstützt durch Seminare in unserem Haus und bei verschiedenen Bildungspartnern wie zum Beispiel der regionalen GenoAkademie und der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur. Neben den notwendigen Fachkenntnissen ist die Entwicklung der Sozial- und Persönlichkeitskompetenz ein ganz essenzieller Bestandteil des Bildungsprogramms unserer Volksbank Akademie. Dazu zählt auch die regelmäßige Aktualisierung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen. Sämtliche Aktivitäten und Instrumente zur Qualifizierung von Auszubildenden, Mitarbeitern und Führungskräften sind in einer Personalentwicklungskonzeption dokumentiert. Hieraus abgeleitete Handlungsfelder und Maßnahmen werden in einem Soll-Ist-Vergleich innerhalb der Strategie ausgewertet und analysiert.

Für den Einstieg in das Berufsleben bilden wir jährlich junge Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Ob als Bankkaufmann, Kaufmann für Dialogmarketing, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen oder Fachinformatiker – wir bieten als einer der größten Ausbildungsbetriebe Mittelhessens eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit hervorragenden Perspektiven. Die Qualität wird unter anderem regelmäßig durch TÜV-Zertifizierungen bestätigt und durch die Ergebnisse unserer Auszubildenden in den IHK-Prüfungen bekräftigt. Der Einsatz digitaler Medien ist in der Beziehung zu unseren Kunden selbstverständlich und wird stetig ausgebaut. Das gilt ebenso im Bereich der Personalentwicklung. Tablets für unsere Auszubildenden, Erklärvideos à la YouTube oder Webinare als virtuelle Präsentations- und Meetingplattform für Teilnehmer an verschiedenen Standorten sind längst fester Bestandteil im Aus- und Weiterbildungskonzept der Volksbank Mittelhessen. Durch die oben genannten Maßnahmen stellen wir die Qualität unserer Mitarbeiter sicher, so dass diesbezüglich keine Risiken für die Bank zu erkennen sind.

Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung und die damit wachsenden Herausforderungen in Bezug auf den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit wurde durch die Volksbank Mittelhessen erkannt. Aufgrund dessen wurden bereits zwei Standortbestimmungen zur Digitalen Kompetenz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgenommen. Anhand dieser Ergebnisse wurden verschiedene Schulungsangebote rund um die Themen der Digitalisierung angeboten. Diese reichten von Online- oder Präsenzs Schulungen über Einzeltrainings am Arbeitsplatz sowie den Einsatz von Kollegen vor Ort als digitale Paten, welche für alle Fragen in dem Kontext zur Verfügung standen. Dadurch wurde eine individuelle Qualifizierung aller Kolleginnen und Kollegen erreicht.

Daneben hält die Volksbank Mittelhessen Leistungen von externen Anbietern ein eigen betriebenes Lernmanagementsystem vor, um noch bedarfsgerechter relevante Inhalte vermitteln zu können. Das Lernmanagementsystem wird auch in Zukunft weiter ausgebaut und stetig auf die Bedarfe der Mitarbeiter angepasst.

Sowohl interne als auch externe Weiterbildungen und Seminare erhalten die Mitarbeiter unabhängig von ihrem Alter, der Herkunft oder des Geschlechts. Zudem bietet die Volksbank Akademie Mittelhessen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein persönliches Coaching durch interne Coaches an. Ein Coaching unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen und Veränderungen aktiv mit zu gestalten.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Die Volksbank Mittelhessen legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2018 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr bei 20.394 Tagen. Das entspricht einer Krankheitsquote von 6,82 Prozent bzw. durchschnittlich 15,8 Krankheitstagen pro Mitarbeiter.

In der Summe beträgt die Anzahl der gearbeiteten Arbeitsstunden 1.289.038 Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Direkte Vereinbarungen mit Gewerkschaften sind nicht vorhanden. Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement. Dieses trägt wesentlich dazu bei, die Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei stehen die Arbeitsplätze und die Arbeitsverhältnisse unserer Mitarbeiter vor Ort im Mittelpunkt. Beispielhaft können hier die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die arbeitsmedizinische Betreuung, die Überwachung der Arbeitssicherheit sowie das Vorhandensein von „Erste Hilfe Defibrillator“ an ausgewählten Standorten genannt werden. Darüber hinaus bietet die Volksbank Mittelhessen innerhalb ihres Gesundheitsmanagements Maßnahmen an, die zu einem gesundheitsbewussten Verhalten anregen sollen. Zu den vielfältigen Angeboten gehören beispielsweise Gesundheitstage (alle zwei bis drei Jahre), Gesundheitsvorsorge-Checks, Gesundheitskurse zu den Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung, Firmenfitness-Kooperationen und persönliches Coaching sowie externe Beratungs- und Lotsendienste für berufliche und private Anliegen. Unsere Betriebsärztin bietet regelmäßig präventive Angebote und Beratung an, dazu zählen u.a. regelmäßige Gesundheits-Checks, wie z.B. Knochendichtemessung oder VenenCheck für unsere Mitarbeiter, ergonomische Gestaltung ihrer Arbeitsplätze, Gripeschutzimpfung sowie Sehtests.

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen und privaten Problemen durch einen unabhängigen externen Beratungsdienst.

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. Anstelltenkategorie.

Die Volksbank Mittelhessen bildete ihre Mitarbeiter im Berichtsjahr an 1879 internen- sowie an 642 externen Seminartagen fort. In Summe gab es 2521 Seminartage. An Seminarstunden wurden intern 6282 Stunden und extern 3494 Stunden aufgewendet. Im Durchschnitt wurden daher pro Mitarbeiter 5,1 Stunden für interne Seminare und 2,9 Stunden für externe Seminare in Anspruch genommen. Hierbei wird nicht nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie unterschieden. Pro Mitarbeiter wendete die Bank somit durchschnittlich 2,06 Seminartage auf, davon durchschnittlich 1,54 Seminartage für interne Seminare und durchschnittlich 0,52 Seminartage für externe Seminare.

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 Anstelltenkategorie 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).

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Jahresende aus 17 Mitgliedern zusammen, davon waren 4 (23,5 %) weiblich. Der Aufsichtsrat besteht zu einem Drittel aus Arbeitnehmern, so dass insgesamt sechs Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat angehören. Die Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:

< 30 Jahre: 0 % Frauen und 0 % Männer
30 – 50 Jahre: 5,88 % Frauen und 0 % Männer
> 50 Jahre: 17,65 % Frauen und 76,47 % Männer

Die Volksbank Mittelhessen beschäftigte zum Stichtag 1223 Mitarbeiter, davon 732 Frauen (59,85 %) und 491 Männer (40,15 %). Die Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:

< 30 Jahre: 121 Mitarbeiter, davon 66 Frauen (5,40 %) und 55 Männer (4,50 %)
30 – 50 Jahre: 565 Mitarbeiter, davon 358 Frauen (29,27 %) und 207 Männer (16,93 %)
> 50 Jahre: 537 Mitarbeiter, davon 308 Frauen (25,18 %) und 229 Männer (18,72 %)

Die Volksbank Mittelhessen beschäftigt zum Stichtag 73 Führungskräfte, hiervon 18 Frauen und 55 Männer. Außerdem beschäftigt die Volksbank Mittelhessen zum Stichtag 67 Auszubildende.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
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“.

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

*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.

Insgesamt unterhält die Bank 82 Geschäftsstellen sowie zwei Servicezentren in Gießen und Wetzlar. Die Geschäftstätigkeit der Volksbank Mittelhessen ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

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

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

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Engagement und Verantwortung für ein starkes Mittelhessen. Als Genossenschaftsbank stellen wir diese beiden Aufträge in den Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. Seit 1858 bestimmen nach wie vor die genossenschaftlichen Werte der Selbstverantwortung, der Selbstverwaltung und der Hilfe zur Selbsthilfe unseren Alltag. Gerade in turbulenten Zeiten, die von Wandel und Veränderung geprägt sind, ist die Volksbank Mittelhessen ein fester Anker in der Region. Durch die Symbiose von Fortschritt und Tradition tragen wir nachhaltig zu einem erfolgreichen und lebenswerten Wirtschafts- und Bildungsstandort Mittelhessen bei.

Wir kennen die Region und unsere Kunden. Dies ermöglicht uns, stets ein starker und verlässlicher Partner zu sein. Dabei liegt uns die Unterstützung von Mitbürgern, die selbst Verantwortung in der Region übernehmen, besonders am Herzen. Sie tragen durch den persönlichen Einsatz zu einem attraktiven Vereinsleben in Mittelhessen bei. So fördern wir unter anderem Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Wirtschaft, Kunst und Kultur. 2018 haben wir über 800 regionale gemeinnützige Organisationen mit insgesamt 1,2 Mio. Euro unterstützt. Die Ausschüttung der Spenden erfolgt größtenteils im Rahmen unserer Förderwettbewerbe. Dazu zählen unter anderem die „Sterne des Sports“ oder die „Heimlichen Helden“. So werden gesellschaftlich engagierte Sportvereine oder die stillen Helfer hinter den Kulissen unserer Vereine für ihr Engagement ausgezeichnet und mit Fördermitteln für weitere Initiativen unterstützt. Ein übergeordnetes Konzept mit daraus abgeleiteten Zielen gibt es nicht.

Doch nicht nur finanziell packen wir mit an: Hunderte Kolleginnen und Kollegen sind in Vereinen aktiv, helfen und leisten gemeinnützige Arbeit, sind bei der Feuerwehr oder für eine soziale Einrichtung tätig. Diese vielfältigen Aktivitäten mit sozialem und gesellschaftlichem Hintergrund sind in unserem Haus hoch angesehen. Diese Werteorientierung und positive Empathie wollen wir auch dem Nachwuchs vermitteln. Mit dem Projekt „Perspektivwechsel“ ermöglicht die Volksbank Mittelhessen ihren Auszubildenden des ersten Lehrjahres ein soziales Praktikum. Auf freiwilliger Basis können sich die angehenden Bankkaufleute für ein einwöchiges Praktikum in gemeinnützigen Einrichtungen wie der Tafel, in Kindergärten oder Altenpflegeheimen bewerben. Dabei sammeln unsere Auszubildenden regelmäßig wertvolle Erfahrungen fernab des täglichen Bankgeschäftes.

Des Weiteren engagieren wir uns in Form einer Bürgerstiftung. Menschen rücken zusammen, um gemeinsame Verantwortung für die Gemeinschaft zu übernehmen – und zwar dort, wo man einander kennt: Dies ist die Kernidee von Bürgerstiftungen. Weil ihre Intention der genossenschaftlichen Idee sehr ähnlich ist – beide wollen die Region voranbringen – unterstützen wir die in unserem Geschäftsgebiet tätigen Bürgerstiftungen mit Rat und Tat. „Für die Menschen – für die Region“ ist das Motto, unter dem sich die Bürgerstiftung Mittelhessen bereits seit über zehn Jahren für die Gesellschaft engagiert. Die Bürgerstiftung Mittelhessen wurde 2004 auf Initiative der Volksbank Mittelhessen gemeinsam mit 37 Bürgern aus der Region für Mittelhessen gegründet. Im Rahmen ihres Satzungszwecks will sie gesellschaftliche Vorhaben fördern, die im Interesse der Region und ihrer Bürger liegen, soweit öffentliche Mittel dafür nicht zur Verfügung stehen. Die Aktive Bürgerschaft engagiert sich für eine gerechte und leistungsfähige Bürgergesellschaft. Privates Engagement für das Gemeinwohl soll staatlichem Handeln vorausgehen. Wir wollen deshalb bürgerschaftliches Engagement und gemeinnützige Organisationen nachhaltig stärken.

Darüber hinaus sind wir ein wichtiger Steuerzahler und Kreditgeber in der Region. Regelungen zur Unterstützung von Vereinen, Interessengemeinschaften und Verbänden in Form von Spenden, Werbebanner, Sponsoring oder Geschenke sind schriftlich fixiert. Die Unternehmensführung ist im Prozess eingebunden. Die Höhe der Aufwendungen von Spenden und Sponsoring können jederzeit ermittelt werden. Der Prüfprozess berücksichtigt neben einer sachlichen Prüfung auch eine Genehmigungsstufe. Das Konzept stellt im Ergebnis sicher, dass alle Anfragen zu Spenden und Sponsoring den gleichen Prozess durchlaufen. Wesentliche Risiken sind dadurch zurzeit für die Bank nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank, einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 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.

Die Volksbank Mittelhessen weist für das Geschäftsjahr 2018 einen Jahresüberschuss von 17,2 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme beläuft sich zum Stichtag 31. Dezember 2018 auf 7,8 Mrd. Euro und liegt damit 9,1 % höher als im Vorjahr.

Das Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit beträgt 52,4 Mio. Euro.

Insgesamt wurden 23,2 Mio. Euro an Steuern gezahlt.
Gemeinnützige Organisationen wurden mit 1,2 Mio. Euro unterstützt.

Unsere 196.054 Mitglieder erhalten auf ihre Geschäftsanteile eine Dividende in Höhe von 5,5 %. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 3,4 Mio. Euro.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für die Volksbank Mittelhessen relevanten Gesetze sind u.a. KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor bzw. -geschäft. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Bank über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt. Wesentliche Risiken sind hier für die Bank aktuell nicht erkennbar. Zur Höhe der getätigten Parteispenden sei auf den nachfolgenden Leistungsindikator verwiesen. Die Bank ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
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.

Im Jahr 2018 spendeten wir 500 Euro an die CDU.

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.

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

Bei der Bestandsaufnahme werden insbesondere nachfolgende Punkte berücksichtigt:

- Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfeldes (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit, usw.)
- Erkenntnisse aus Berichten der Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln) der Externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der Zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement)
- Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements
- Auswertungen der Datenbank Op-Risk sowie
- des Jahresberichts über die Operationellen Risiken

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

Darüber hinaus hält die Volksbank Mittelhessen gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ein Verfahren vor, das den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten. Ob konkrete Korruptionsrisiken vorliegen, wird bei der Erstellung der (mindestens jährlich überarbeitenden) Risikoanalyse der Zentralen Stelle untersucht und bewertet. Dabei werden gängige Typologien anhand einer strukturierten Vorgehensweise einer Risikokategorie zugeordnet und abhängig vom Ergebnis der weitere Umgang mit den ermittelten Risiken festgelegt. Eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen, den damit verbundenen Kontrollhandlungen und den organisatorischen Regelungen stellen sicher, dass die aufsichtlichen und gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. In Folge dessen wurden keine wesentlichen Compliancerisiken aus unserer Geschäftstätigkeit erkannt, die einem gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten entgegenstehen. Unsere Mitarbeiter durchlaufen neben themenspezifischen Schulungen verpflichtende Online-Schulungen zu den Themen Datenschutz, Betrugsprävention sowie IT-Sicherheit, um fortlaufend für diese Themen sensibilisiert zu werden. Der Beschaffungs- und Einkaufsprozess in der Bank ist durch eine Arbeitsanweisung für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die 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.*

Die Risikoanalyse der Zentralen Stelle umfasst auch das Thema „sonstige strafbare Handlungen“. Bei der Bewertung der Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen werden auch Typologien berücksichtigt, die Korruptionsrisiken beinhalten. Diese Bewertung umfasst unser gesamtes Geschäftsgebiet mit insgesamt 82 Geschäftsstellen und zwei Servicezentren in Gießen und Wetzlar. Es wurden diesbezüglich keine wesentlichen Risiken ermittelt.

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.

In der gesamten Bank sind 2018 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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.

Im Jahr 2018 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Strafen an die Volksbank Mittelhessen verhängt.