



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Vereinigte Volksbank eG Saarlouis - Losheim am See - Sulzbach/Saar

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Achim Girgert

Kaiser-Friedrich-Ring 7-13
66740 Saarlouis
Deutschland

+49 6831 9138602
achim.girgert@meine-vvb.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Vereinigte Volksbank eG Saarlouis – Losheim am See – Sulzbach/Saar (im Folgenden VVB) ist die älteste eingetragene Genossenschaft des Saarlandes mit Sitz in Saarlouis und wurde im Jahr 1868 von Bürgern, Handwerkern und Kaufleuten gegründet. Seither ist sie kontinuierlich, nicht zuletzt durch Fusionen, zu einer der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland gewachsen. In dieser Zeit hat sich viel verändert. Das, was uns auszeichnet, ist gleichgeblieben: 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.

Mit der umfassenden Produktpalette einer Universalbank decken wir die finanziellen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitglieder ab. Über unsere genossenschaftlichen Verbundpartner stehen wir unseren Kunden auch im Versicherungs-, Wertpapier-, Bauspar-, Immobilien- und Leasinggeschäft als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Unser Ziel ist es, sie mit optimalen Finanzdienstleistungen zu versorgen. Bei der Erarbeitung individueller Lösungen für unsere Mitglieder und Kunden beziehen wir neben den bankeigenen Finanzierungs- und Anlageprodukten und Dienstleistungen das gesamte Angebot des leistungsstarken genossenschaftlichen Finanzverbundes mit ein.

Als Genossenschaftsbank tragen wir für die uns anvertrauten Vermögenswerte und die Qualität unserer Beratung höchste Verantwortung. Der Individuelle und speziell auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete ganzheitliche Beratungsansatz hat deshalb bei uns oberste Priorität.

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.

Für uns als VVB wird die Nachhaltigkeit bereits über den genossenschaftlichen Förderauftrag zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Strategie und Geschäftspolitik. Die Genossenschaftsidee verbindet wirtschaftlichen Erfolg der Mitglieder und verantwortungsbewusstes Handeln.

Als erste Volksbank im Saarland sind wir seit vielen Generationen tief mit der Region und unserem Geschäftsgebiet verwurzelt. Gesellschaftliches und soziales Engagement spielen für uns eine bedeutende Rolle bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben als Bank vor Ort. Dieses Engagement umfasst die Förderung von gemeinnützigen und kirchlichen Organisationen ebenso wie Kultur, Jugendarbeit und Sport.

Wir verstehen uns als verlässlicher Partner für alle Menschen und Unternehmen in der Region. Dies beinhaltet einerseits eine ausgezeichnete Beratungsqualität. Andererseits bieten wir auch unseren Mitarbeitern als regionaler Arbeitgeber vielfältige Perspektiven und einen sicheren Arbeitsplatz. Unserem Ausbildungsauftrag kommen wir dazu ebenfalls gerne und intensiv nach. Als Mitglied der genossenschaftlichen Finanzgruppe verstehen wir uns als beständigen und leistungsstarken Partner für unsere Region, das Saarland. Gemeinsam mit unseren Verbundpartnern erfüllen wir dauerhaft die Erwartungen unserer Kunden. Dies gewährleistet nachhaltig unsere Position als attraktives und ertragsstarkes Finanzinstitut und unterstützt uns auf unserem Weg.

Als regionale Volksbank fühlen wir uns dem genossenschaftlichen Gedanken intensiv verpflichtet. Wir setzen auf eine starke Gemeinschaft mit unseren Mitgliedern, Kunden und unserer Region, die wir nach Kräften fördern und unterstützen.

Wir verstehen uns als moderne Regionalbank, die Tradition und Digitalisierung miteinander vereint. Daher agieren wir zukunftsorientiert, sind stets

veränderungsbereit und offen für Neuerungen. Die zunehmende Digitalisierung verstehen wir als Chance und nutzen sie, wann immer es für unsere Kunden und uns sinnvoll ist.

Unser Ziel ist es, Menschen und Unternehmen mit der Qualität unserer Dienstleistungen zu begeistern und damit auch neue Kunden zu gewinnen. Wir streben danach, echte Werte für unsere Kunden zu schaffen und für jede Fragestellung eine Lösung zu finden. Als Arbeitgeber wollen wir unsere Mitarbeiter von einer langfristigen Zusammenarbeit überzeugen. Dadurch sichern wir nachhaltig unseren Erfolg als Unternehmen.

Wir streben eine dauerhafte, intensive und nachhaltige Geschäftsbeziehung an. Daher genießen unsere Kunden höchste Priorität und stehen stets im Mittelpunkt unseres Handelns. Unterstützt wird dies durch schlanke Prozesse und schnelle Entscheidungen. Mit einem umfangreichen Mehrwertprogramm stellen wir unseren Mitgliedern zusätzlich zahlreiche Vorteile zur Verfügung. Als Bank vor Ort bieten wir unseren Kunden eine kompetente Beratung und Betreuung – unabhängig davon, ob diese persönlich, telefonisch oder auf einem anderen Weg der modernen Kommunikation erfolgt. Dabei legen wir einen hohen Wert auf die Nachvollziehbarkeit unserer Empfehlungen. Offenheit, Respekt und Fairness sind für uns wichtige Bestandteile einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Unser Ziel ist es, für unsere Kunden jederzeit der erste Ansprechpartner in allen Finanzangelegenheiten zu sein. Dabei kommunizieren wir stets auf Augenhöhe. Möglichst viele unserer Kunden wollen wir für eine Mitgliedschaft gewinnen und ihnen damit die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung der Bank geben. Wir begleiten unsere Kunden in allen Lebenslagen und fördern auch dadurch eine langfristige, für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaft.

Eine allgemein gültige Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk existiert derzeit nicht und ist auch zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant. Es ist jedoch für das Geschäftsjahr 2020 geplant, das Thema Nachhaltigkeit in unsere Gesamtbankstrategie zu integrieren.

In diesem Zusammenhang ist auch die Entscheidung vorgesehen, welche nachhaltigkeitsrelevante Standards zugrunde gelegt werden sollen. Aktuell zentrales Handlungsfeld ist der schonende Umgang mit Ressourcen in Verbindung mit der kontinuierlichen Digitalisierung der Geschäftsprozesse (vgl. Kriterium 12)

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.

Wir befinden uns in einem vom Strukturwandel geprägten Bundesland; Stahlverarbeitung und Automobilindustrie nebst Zuliefererbetriebe bestimmen das ökonomische Umfeld. In diesem Markt bieten wir als zweitgrößte saarländische Genossenschaftsbank saarlandweit unseren Kunden und Mitgliedern alle verfügbaren Finanzdienstleistungen an. Darüber hinaus wird das nachhaltige Führen eines Instituts der Finanzbranche wesentlich von der zunehmenden Regulatorik und dem Niedrigzinsumfeld sowie allgemein durch den demografischen Wandel und die voranschreitende Digitalisierung beeinflusst.

Die VVB ist zwischenzeitlich sowohl im Zuge mehrerer Fusionen als auch durch kontinuierlich natürliches Wachstum zur zweitgrößten Genossenschaftsbank im Saarland geworden. Schon in den Vorgängerinstituten wurden nachhaltige Aspekte verfolgt, denn genossenschaftliche Werte spielen in unserem Kundenbetreuungskonzept seit jeher eine tragende Rolle. Wir sind bestrebt, als die Mitgliederbank im Saarland wahrgenommen zu werden. Das Führen der Marke „meine VVB“ unterstreicht unseren Bezug zur Regionalität und unsere Verbundenheit mit der Region und den Kunden und Mitgliedern. Wir stellen uns in dem immer schärfer werdenden Wettbewerb den aktuellen Herausforderungen, insbesondere dem digitalen Wandel. Hierbei lassen wir unserem Kunden und Mitglied die Wahl, über welchen Kanal er Kontakt zu uns aufnehmen will. Die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse geben uns Recht; das von uns gewählte Geschäftsmodell hat sich als erfolgreich erwiesen. Die Ergebnisse werden von einer motivierten Belegschaft seit mehreren Jahren in Folge erzielt.

Unsere in den letzten Jahren deutlich gestiegene Reputation bei Unternehmern in der Region lässt erwarten, dass wir auch künftig bei den anstehenden Investitionen vermehrt angefragt werden. Bei Neuansiedlungen oder der Erschließung von neuen Bau- und Industriegebieten werden wir Präsenz zeigen und uns als kompetente Mittelstandsbank weiter beweisen. Dies gilt auch für vielversprechende Existenzgründungen.

Unter Berücksichtigung des demographischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und der stetig wachsenden Regulatorik beschäftigen uns Themen der Arbeitsplatzhaltung, der Aus- und Weiterbildung, der

Mitarbeiterbindung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Das nachhaltige Führen eines Instituts der Finanzbranche wird wesentlich von der zunehmenden Regulatorik und dem Niedrigzinsumfeld sowie allgemein durch den demographischen Wandel und die voranschreitende Digitalisierung beeinflusst.

Als Chance für uns sehen wir in Zukunft, dass das wachsende Nachhaltigkeitsbewusstsein in Politik und Gesellschaft dazu führt, dass immer mehr Kunden wissen möchten, mit wem sie Finanzgeschäfte abschließen. Institute, die nach nachhaltigen Aspekten wirtschaften und auch ein entsprechendes Produkt- und Leistungsangebot bieten, werden daher zukünftig im Vorteil sein.

Eine Wesentlichkeitsanalyse wurde bisher noch nicht durchgeführt, ist allerdings im Zusammenhang mit der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Gesamtbankstrategie vorgesehen.

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.

Derzeit haben wir noch keine Nachhaltigkeitsstrategie verfasst und können somit noch nicht konkreter darüber berichten, denn das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank befindet sich noch im Aufbauprozess. Dies gilt ebenso für die Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der zu definierenden Ziele.

Wir verfolgen als regionale Genossenschaftsbank mit einer langfristig ausgerichteten verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik das Ziel, durch ein ganzheitliches Kundenbetreuungskonzept positiv auf die Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft einzuwirken, diese zu fördern und zu stärken. Der genossenschaftliche Gedanke entspricht seit je her einem nachhaltigen Handeln; somit stellt Nachhaltigkeit die Transformation des Genossenschaftsprinzips dar.

In der grundsätzlichen Ausrichtung der Gesamtbank handeln wir für die nachhaltige Existenzsicherung – sie ist wesentliche Leitlinie im Haus. Dabei fokussieren wir uns auf ein gesundes und ausgewogenes Prozess-/Risikobewusstsein.

Folgende sechs strategische Grundziele haben eine übergreifende Gültigkeit:

- Gemeinsam wollen wir die Chancen des Marktes zum Nutzen unserer

Mitglieder und Kunden ausschöpfen und uns als führende Genossenschaftsbank in der Region etablieren.

- Die besondere Beratungsqualität soll das Differenzierungsmerkmal zum Wettbewerb sein.
- Der Kundennutzen soll im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.
- Im Sinne des Prinzips „Fördern und Fordern“ streben wir ein partnerschaftliches Miteinander mit unseren Mitarbeitern an.
- Entscheidungen werden unter Beachtung der besten Risiko-/Ertragsrelationen getroffen.
- Alle Dienstleistungen und Produkte wollen wir, soweit möglich, in allen Vertriebskanälen anbieten – ob stationär, online oder mobil. Unser Kunde soll selbst über die Kanal-nutzung entscheiden.

Alle strategischen Gesamtbankziele werden jährlich einer Abweichungsanalyse unterzogen und von Seiten der Unternehmensstrategie der Geschäftsführung reportet.

Die Festlegung mittel- und/oder langfristiger Zielsetzungen ist im Zusammenhang mit der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Gesamtbankstrategie im Geschäftsjahr 2020 geplant.

Die Berücksichtigung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen ist grundsätzlich im Zusammenhang mit der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Gesamtbankstrategie im Geschäftsjahr 2020 geplant.

An oberster Stelle stehen für uns als regionale Bank unsere Mitglieder und Kunden. Diesen begegnen wir als zuverlässiger, moderner und regionaler Partner in allen Finanzfragen auf allen Vertriebskanälen (persönlich, digital-persönlich, digital). Der Kunde entscheidet, wann er welchen Kanal wählt. Das Kundengeschäft stellt damit unser zentrales Handlungsfeld dar. Wir bieten unseren Kunden eine ganzheitliche Beratung mit den für sie individuell zugeschnittenen Finanzdienstleistungen und Lösungen rund um die Themen Zahlungsverkehr, Finanzierung, Vermögensaufbau, Absichern und Altersvorsorge. Bei all diesen Finanzprodukten nehmen wir durchaus auch Bezug auf nachhaltige Investitionen. Dies zeigt sich insbesondere durch unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen und der Finanzierung erneuerbarer Energien.

Die Kundenzufriedenheit wird in regelmäßigen Abständen durch eine online-Befragung über unsere Homepage erhoben. Die Ergebnisse werden vom Vorstand kontrolliert, bewertet und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet.

Aber auch wir selbst haben nachhaltige Aspekte umgesetzt, beispielsweise durch den Einsatz bankeigener Photovoltaikanlagen oder die Anschaffung von Elektroautomobilen.

Der digitale Wandel in der Gesellschaft führt zu grundlegend veränderten Ansprüchen unserer Mitglieder und Kunden an die Bank und ihre

Dienstleistungen. Wir antworten auf diese Herausforderung mit einem Omnikanalmodell: Unseren Kunden bieten wir als Vertriebswege neben dem stationären Vertrieb auch die Nutzung unserer Dienstleistungen über ein ausgeprägtes Omnikanalbanking an. In der Omnikanal-Beratung wird auf ein breites Repertoire an Medien (persönlich und digital-persönlich) zurückgegriffen.

Vor dem Hintergrund der stetig voranschreitenden Digitalisierung und eines sich dadurch verändernden Kundenverhaltens, liefert die Omnikanalstrategie einen maßgeblichen Beitrag zur nachhaltigen Existenzsicherung

Der digitalen Transformation wird auch weiterhin ein hoher Stellenwert beigemessen. Der Kundennutzen sowie der Kundenmehrwert stellen zentrale Größen dar.

Unser Aus- und Weiterbildungskonzept sieht den steigenden Einsatz an ressourcenschonenden webbasierten Trainings und Webinaren sowie e-Learning-Programmen vor. Hierzu nutzen wir auch das im Hause verfügbare Spezialistenwissen zur Wissensvermittlung.

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.

Wir erbringen innerhalb des Finanzdienstleistungssektors den größten Teil unserer Wertschöpfung im eigenen Haus und richten sie auf die Region aus. Dabei umfasst unsere Wertschöpfung das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden, sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Die Einlagen unserer Mitglieder und Kunden fließen überwiegend in Form von Investitions- und Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als Primärgenossenschaft stellt der Papierverbrauch immer noch den größten Ressourcenverbrauch dar. In diesem Zusammenhang wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen eingeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren; so wurden zwischenzeitlich nahezu sämtliche Kunden- und Kreditakten digitalisiert. Auch in der Rechnungseingangsbearbeitung werden die Unterlagen digitalisiert.

Eine höhere Regulationsdichte sowie immer weiter wachsende Dokumentationspflichten führen auch in Zukunft zu einem Anstieg des Papierverbrauchs. Um dem entgegenzuwirken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des eBanking Postfaches sowie die VR-Banking App aktiv hin. Die jeweilige Nutzungsquote wird regelmäßig dokumentiert; Ziel ist es, diese Quote nachhaltig zu erhöhen.

Die VVB hat sich bei der eigenen Produktgestaltung keine Nachhaltigkeitskriterien gesetzt, weshalb aktuell noch keine Überprüfung stattfinden kann. Entlang der Wertschöpfungskette innerhalb der DZ BANK Gruppe erfolgt die Überprüfung durch die jeweiligen Unternehmen selbst.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die DZ BANK sowie die Bausparkasse Schwäbisch Hall, R+V Versicherung, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung zur Einhaltung der DZ BANK Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des UN Global Compact und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization.

Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit unter anderem verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d. h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen werden aufgrund der geringen Wertschöpfungstiefe innerhalb unseres Unternehmens als gering eingeschätzt. Diese Einschätzung beruht auf der überwiegend langjährigen Zusammenarbeit und Kenntnis unserer Vertragspartner (z.B. Handwerksbetriebe und Lieferanten) im Bankbetrieb. Mit bedeutenden Geschäftspartnern wird regelmäßig kommuniziert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Bank liegt auf der Vorstandsebene. Der Vorstand wird hierbei von den Mitgliedern des Gremiums „Nachhaltigkeitsdialog“ unterstützt. Dem Gremium obliegt die Koordination der Erstellung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes sowie die Erarbeitung von Maßnahmen und Handlungsfeldern zur weiteren Etablierung einer Nachhaltigkeitskultur über die Gesamtbank hinweg.

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 mehr als 150 Jahren stellt unser tägliches Geschäft somit einen nachhaltigen Wertschöpfungsprozess dar und trägt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft bei. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Organisationsrichtlinien zu Themengebieten wie Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend.

Als Genossenschaftsbank ist die VVB 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 Unternehmenswert, 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 an den genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung ausrichtet. Mit unserem Unternehmensleitbild geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, es dient der Orientierung für den Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern sowie mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Mit dem Leitbild 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 VVB, 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.

Innerhalb der VVB stellen verschiedene Personengruppen sicher, dass die verschiedensten Normen und Gesetze eingehalten werden. Neben der Internen Revision stellt der Compliance-Beauftragte sicher, dass alle rechtlich relevanten Vorgaben nebst ihren Änderungen in der VVB umgesetzt und eingehalten werden. Die jeweils betroffenen Mitarbeiter werden mittels Schulungen, Seminaren und Webinaren in die Lage versetzt, die genannten Anforderungen zu erfüllen.

Von externer Seite erhalten wir durch die gesetzliche Prüfung eine adäquate Überprüfung der Zuverlässigkeit unserer Daten. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit nehmen wir jährlich an einer Benchmarkanalyse teil, die von einem externen Beratungsunternehmen koordiniert wird. Hierbei wird, wie bei allen anderen Reports, darauf geachtet, dass die Berechnungsmethodik über die fortlaufenden Perioden identisch ist, und somit eine Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Die aufgebaute Historie sowie der Vergleich mit anderen Banken vergleichbarer Größenordnung erlauben einen validen Blick auf das vorhandene Datengerüst.

Im Jahre 2020 wird erstmals ein Energieaudit in Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen durchgeführt. Auch die darin erhobenen Kennzahlen sollen die Basis für zukünftig regelmäßig erhobene Energieverbräuche darstellen.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ermitteln wir verschiedene Leistungsindikatoren für einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit. Die Datenquellen liegen hauptsächlich in den Bereichen Betrieb (Gebäudemanagement) für die jeweiligen Ressourcenverbräuche und Personal für den jeweiligen Personaleinsatz. Die Verantwortlichkeiten für die Ermittlung der

Leistungsindikatoren werden in einer Arbeitsanweisung definiert werden, damit eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung auch formell sichergestellt und nachvollziehbar dokumentiert ist.

Perspektivisch gilt es, messbare Leistungsindikatoren in die strategischen Gesamtbankziele zu überführen, und ihre Zielerreichung mittels der jährlich stattfindenden Abweichungsanalyse festzuhalten.

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.

Neben den genossenschaftlichen Grundwerten sind die Werte und Richtlinien des Unternehmens- und Führungsleitbildes für das tägliche Handeln ausschlaggebend.

Verlässlichkeit, hohes Verantwortungsbewusstsein und hohe Wertschätzung gegenüber Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern sind uns sehr wichtig. Die VVB kommuniziert auf Augenhöhe, ist fair und transparent in ihren Aussagen und stellt den Menschen in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Mit unseren Kunden wollen wir eine dem genossenschaftlichen Förderauftrag verpflichtende partnerschaftliche Geschäftsbeziehung aufbauen und pflegen. Unsere Kunden werden auf Basis der „Genossenschaftlichen Beratung“ ganzheitlich und bedarfsgerecht beraten.

Die Führungskräfte schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen, um in den betrieblichen Prozessen stets die Kundenorientierung im Blick zu behalten.

Darüber hinaus erwartet die VVB von ihren Führungskräften die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Diese Verantwortung findet ihren Ausdruck durch einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander und einer Fokussierung auf das wertschöpfende Ergebnis des gemeinsamen Handelns.

Für die Mitarbeiter der VVB bildet das Unternehmenshandbuch mit diversen Arbeitsanweisungen und Ablaufbeschreibungen einen formalen Handlungsrahmen.

Es wurde darüber hinaus eine Richtlinie für Mitarbeiter zur Annahme von

Zuwendungen und Geschenken definiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Regelungen ist koordinierend der Bereich Personal.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates nehmen an regelmäßigen Fortbildungen teil, um über aktuelle Themen der bankaufsichtsrechtlichen Entwicklung informiert zu sein. So können eine wirksame Kontrolle und die Funktionsfähigkeit der internen Governance-Strukturen dauerhaft gewährleistet werden.

Darüber hinaus ist zurzeit kein expliziter Verhaltens- oder Ethikkodex speziell für Themen der Nachhaltigkeit umgesetzt.

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.

Vergütung wird als angemessene und faire Honorierung dafür verstanden, dass die Mitarbeiter die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und sich in hohem Maße für die VVB einsetzen.

Die Vergütungsstruktur für die Mitarbeiter der VVB basiert im Wesentlichen auf dem geltenden Tarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken und wird durch kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene ergänzt. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind damit ausgeschlossen. Für Vorstände bestehen einzelvertragliche Regelungen.

Das für die Mitarbeiter geltende Vergütungssystem besteht aus dem tariflichen Gehalt. Besondere Qualifizierung sowie Zusatzaufgaben und besondere Leistungen können über eine Zulage Anerkennung finden bzw. mit leistungsorientierten Zahlungen honoriert werden.

Die Vergütungspolitik im Sinne der Institutsvergütungsverordnung wird mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Zudem können besondere Leistungen im Rahmen der Umsetzung strategisch wichtiger und notwendiger Projekte durch übertarifliche Einmalzahlungen anerkannt werden.

Neben den beschriebenen Sonderzahlungs-Komponenten wird den Mitarbeitern ein System zur betrieblichen Altersversorgung und freiwilligen Zusatzleistungen angeboten.

In das bestehende Vergütungssystem sind keine Nachhaltigkeitsziele integriert. Dies ist auch nicht geplant. Ein nicht-monetäres Anreizsystem mit integrierten Nachhaltigkeitszielen besteht nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter und den Vorstand der VVB ist in den Vergütungsgrundsätzen zur InstitutsVergV geregelt.

Die Vergütung der Mitarbeiter (einschließlich Führungskräfte) erfolgt auf Basis eines Fixgehältes und kann durch die unter Kriterium 8 – Anreizsysteme – genannten Komponenten ergänzt werden.

Die Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie entspricht den einschlägigen regulatorischen Anforderungen, insbesondere der InstitutsVergV und besteht aus einer Fixvergütung und einer Tantieme. Bei der Festlegung der Tantieme orientiert sich der Aufsichtsrat u.a. am Geschäftsergebnis, der Lage und der nachhaltigen Entwicklung der Bank sowie der Wahrung Kunden schützender Interessen.

Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich für Führungskräfte und Vorstand nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 100 % des Fixgehältes darstellt.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung beurteilt der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und wird über das Vergütungssystem der Mitarbeiter informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung. Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats wird durch die Vertreterversammlung beschlossen.

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.

In Ansehung der regionalen Geschäftstätigkeit der VVB ist dieser Punkt nicht relevant; die Daten sind zudem wettbewerbsrelevant und werden dementsprechend nicht berichtet.

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 Identifizierung der für unsere Unternehmung relevanten Anspruchsgruppen lässt sich aus der Rechtsform der Bank und der Regionalität ableiten.

Wir sind von hier. Wir kennen unsere Märkte und unsere Region. Hieraus leiten sich die Anspruchsgruppen ab. Im Wesentlichen handelt es sich um Kunden und Geschäftspartner aus der regionalen Wirtschaft sowie Partner des genossenschaftlichen Verbundes, Mitglieder, Aufsichtsrat, Beirat, Mitarbeiter und Betriebsrat. Hieraus leiten sich – unabhängig von deren Wichtigkeit – sämtliche Anspruchsgruppen ab.

Täglich treten wir mit unseren Mitgliedern und Kunden im Rahmen unserer Kundengespräche in einen Dialog. Als Kontaktpunkte sehen wir unsere Filialen an; aber auch via Kundenservicecenter, mail und Social-Media-Kanäle sind wir für die Anliegen unserer Mitglieder und Kunden erreichbar. Über unsere Homepage bieten wir unseren Kunden regelmäßig die Möglichkeit an, an Kundenzufriedenheitsstudien teilzunehmen.

Eine weitere Plattform zum Informationsaustausch stellt die jährlich Vertreterversammlung dar, in der Vorstand und Aufsichtsrat intensiv über die geschäftliche Entwicklung berichten.

Unseren Mitgliedern steht darüber hinaus exklusiv ein Mitgliederobmann als Ansprechpartner zur Verfügung.

Im Falle auftretender Beschwerden hat die VVB ein Impulsmanagement etabliert, das alle gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllt.

Der Dialog mit den Mitarbeitern erfolgt über regelmäßig stattfindende Mitarbeiterentwicklungsgespräche. Aber auch mit dem Betriebsrat erfolgt ein konstruktiver Austausch über Themen aus der betrieblichen Praxis.

Darüber hinaus organisiert die VVB verschiedene Kundenveranstaltungen für verschiedene Kundengruppen und berichtet im Rahmen der jährlichen Pressekonferenz über die geschäftliche Entwicklung der Genossenschaft.

Die Modellierung eines Prozesses zur Berücksichtigung der Dialogergebnisse ist im Zusammenhang mit der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Gesamtbankstrategie im Geschäftsjahr 2020 geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

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

Mit dem Aufsichtsrat, dem Beirat, Mitgliedervertretern und Kunden sowie den Mitarbeitern hat die Bank insbesondere im letzten Jahr sehr intensiv über die Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung diskutiert. Insofern wurde das Thema Digitalisierung als sehr wichtig eingestuft. Die gewonnenen Erkenntnisse und daraus abgeleitete Strategien sind in der externen und internen Kommunikation leitend.

Als fundamental wird zudem der Fortbestand des genossenschaftlichen Geschäftsmodells und die damit verbundene Wertschöpfung für die Region, der Präsenz in der Fläche, die gelebte Nähe sowie das gemeinnützige Engagement erachtet. Um den Ausbau digitaler

Angebote mit persönlicher Nähe zu verbinden, bietet die VVB an weniger frequentierten Standorten wichtige Serviceleistungen über Selbstbedienungscenter an. Dem mit der fortschreitenden Digitalisierung einhergehenden erforderlichen Know-how-Transfer begegnet die Bank unter anderem mit vielfältigen Schulungs- und Workshop-Angeboten oder der Implementierung digitaler Lotsen. Sie unterstützen und beraten die Mitarbeiter bei der Anwendung der neuen digitalen Bankdienstleistungen und wirken zudem an der Erarbeitung innovativer Umsetzungsideen, die auf die Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet sind, mit. Mitglieder und Kunden wiederum werden auf den Filialen von Mitarbeitern in digitalen Themenkomplexen begleitet.

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.

Zur Zukunftssicherung der genossenschaftlichen Finanzgruppe wurde in 2018 eine auf fünf Jahre ausgelegte Digitalisierungsoffensive der Rechenzentrale und der genossenschaftlichen Finanzgruppe mit umfangreichen Investitionen gestartet. Parallel hierzu wurde in der VVB im Juni 2018 organisatorisch ein neuer Bereich Unternehmensstrategie unter anderem mit einem Schwerpunkt "Innovation und Digitalisierung" implementiert, der die Umsetzung aus der Digitalisierungsoffensive koordiniert und weitere Projekte im digitalen Zusammenhang zukünftig begleitet. Zur Operationalisierung wurde ein „Innovations- und Digitalisierungsdialog“ ins Leben gerufen, der regelmäßig tagt.

Technische Innovationen werden durch unser Rechenzentrum bzw. andere externe Softwareanbieter entwickelt und von der VVB umgesetzt und angewendet.

Unsere Standorte sind weiterhin so gewählt, dass eine Nähe zum Kunden gewährleistet ist; dies vermeidet weite Anfahrtswege mit den entsprechenden Belastungen für Mensch und Umwelt. Darüber hinaus forcieren wir den Einsatz des elektronischen Postfachs. Die Nutzung desselben vermindert den Ressourcenverbrauch. So wird beispielsweise die Korrespondenz mit dem Kunden, die mit steigender Regulierungsdichte zunimmt, über das elektronische Postfach geführt. Ebenso erfolgt die Zustellung der Kontoauszüge elektronisch über diesen Weg. Dies führt zu einer spürbaren Entlastung der Papierverbräuche.

Als erste Volksbank im Saarland haben wir im Jahr 2015 eine crowdfunding-Plattform installiert, die es unseren Mitgliedern und Kunden ermöglicht, nachhaltige und in der Regel gemeinnützige Ziele zu erreichen. Die Plattform wird vor allem von unseren Vereinskunden positiv angenommen und rege genutzt.

Soziale und ökologische Wirkungen der eigenen Produkte und Dienstleistungen können aufgrund fehlender quantifizierbarer Angaben zum aktuellen Zeitpunkt nicht ermittelt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Die VVB bietet über ihre Verbundpartner verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit an. Beispielhaft hierfür geht Union Investment nach festen Schritten für die Zusammenstellung von Nachhaltigen Fonds vor. So werden im ersten Schritt Ausschlusskriterien angesetzt und überprüft, wie zum Beispiel Energieversorgung (keine Atomenergie), Einhaltung von Arbeitsstandards, Verzicht auf Kinderarbeit oder Tierversuche. Im zweiten Schritt werden in Frage kommende Staaten oder Unternehmen einer ESG-Analyse (Environment Social Governance-Analyse = Umwelt, Soziale Themen und Unternehmensführung/Aufsichtsstrukturen) unterzogen und ein ESG-Score ermittelt. Ist im dritten Schritt auch die Wirtschaftlichkeitsprüfung positiv, ist eine Investition möglich.

Auch das genossenschaftliche Zentralinstitut, die DZ-Bank, hat sich nachhaltigen Standards verschrieben (siehe Kriterium 4) und entwickelt diese stetig weiter. So wurde 2017 angekündigt aus der Kohlefinanzierung auszusteigen. Seit längerem hat sie sich bereits komplett aus dem Geschäft mit Nahrungsmittelspekulationen zurückgezogen.

Ein Prozentsatz aller angebotenen (Verbund-) Produkte, die nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geprüft wurden, ist nicht darstellbar. Die VVB wird 2020 damit beginnen, für Eigenanlagen den Einsatz verschiedener Screening-Angebote und deren Einsatzmöglichkeiten zu prüfen. Eine regelmäßige Nachhaltigkeits-Bewertung bei der Auswahl der Eigenanlagen findet derzeit nicht statt.

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.

Im Vergleich zu einem produzierenden Gewerbe steht der Ressourcenverbrauch im Kreditgewerbe an nachgelagerter Stelle. Daher wurde bislang in der VVB kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch für die Zukunft nicht geplant. Hauptsächlich Ressourcenverbräuche lassen sich auf den Einsatz von Papier, Energie und fossiler Brennstoffe beschränken.

Der Papierverbrauch wird durch den Einsatz elektronischer Postfächer sukzessive reduziert. Der Nutzungsgrad wird regelmäßig überwacht und reportet. Elektronische Postfächer existieren sowohl im Kundengeschäft als auch innerhalb der Bank bei allen Mitarbeitern. Diese sind angehalten, den Papierverbrauch soweit wie möglich zu minimieren. Die Bank erzeugt an verschiedenen Standorten Strom mittels Photovoltaikanlagen und ist an einer Energiegenossenschaft innerhalb des Geschäftsgebiets beteiligt. Weiterhin ist für das Jahr 2020 ein Energie-Audit mit einem externen Berater vorgesehen. Aus dem Ergebnis erwarten wir Impulse zur nachhaltigen Optimierung unserer Energieverbräuche. Hinsichtlich des Verbrauchs fossiler Brennstoffe mit dem damit verbundenen CO₂-Ausstoß wird im Falle einer erforderlichen Ersatzinvestition die Anschaffung von Kfz mit Elektroantrieb favorisiert.

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.

Unser erklärtes grundsätzliches Ziel ist es, den Verbrauch an Papier, Energie und fossilen Brennstoffen zu senken. Dieses Ziel soll unter anderem durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen sowie durch energetische Maßnahmen erreicht werden.

Durch die elektronische Archivierung, die zunehmende Nutzung des elektronischen Postfachs und die Implementierung von Onlineprozessen für Produktabschlüsse wird sowohl intern als auch extern das qualitative Ziel der jährlichen Verringerung des Papierverbrauchs vorangetrieben.

Ein übergeordnetes Zielsystem ist aktuell nicht vorhanden und auch nicht 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.

Der Papierverbrauch lag in 2019 bei 10,74 t KAD-Papier und 16,02 t Kopierpapier. Eine Erhebung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund des

unverhältnismäßigen Aufwands nicht durchgeführt.

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.

Sofern Daten nicht für das Berichtsjahr angegeben sind, wurde aus Vereinfachungsgründen auf die Daten für das Geschäftsjahr 2018 zurückgegriffen.

- a. Die Nutzung des Fuhrparks ist zum Teil auch privat möglich, daher wurde der Kraftstoffverbrauch nur für die Pool-, Haustechnik- und Botenfahrzeuge ermittelt. Der so gemessene Kraftstoffverbrauch lag in 2019 bei 17.711 Litern.
- b. Die Bank nutzt noch Strom- oder Hybrid-Fahrzeug in untergeordnetem Umfang und bezieht den Strom nicht rein aus erneuerbaren Quellen.
- c. Der Stromverbrauch für das Geschäftsjahr 2018 betrug - 1.705 MWh; für den gleichen Zeitraum lag der Heizenergieverbrauch bei 1.668 MWh Gas/Fernwärme sowie der Heizölverbrauch bei 43.370 Litern. Kühlenergie wird nicht separat ermittelt und ist im Stromverbrauch enthalten.

- d. Die produzierte und veräußerte Strommenge betrug im Geschäftsjahr 2018 8,5 MWh.
- e. Der Gesamtenergieverbrauch im Geschäftsjahr 2018 (Strom und Heizenergie) betrug 3.373MWh.
- f. Die Verbrauchsdaten werden per Zählerstände ermittelt und erfasst.

Im laufenden Geschäftsjahr wird ein Energieaudit durchgeführt. Hieraus erwarten wir uns die Identifikation von Energieeinsparpotenzialen.

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.

Zukünftig möchten wir uns konkrete Ziele zur Energieeinsparung setzen und die dazugehörigen Daten ermitteln, um in den Folgejahren diese Energieeinsparungen mit geeigneten Messinstrumenten kontrollieren und dokumentieren zu können. Als Basis hierzu wird uns das im laufenden Geschäftsjahr durchzuführende Energieaudit dienen. Darauf aufbauend erstellen wir eine Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre.

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
Gesamt Volumens 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 Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Die Wasserentnahmen werden nicht zentral erfasst, da diese für unseren Geschäftsbetrieb
unwesentlich und kaum beeinflussbar sind.

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

Die Abfallentsorgung erfolgt nach den Richtlinien der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Eine entsprechende Mülltrennung vor Ort wird durchgeführt. Die von der Stadt oder Gemeinde eingesetzten Entsorgungsbetriebe geben keine Auskunft über das Gewicht des Abfalls.

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 und aufgrund der geringen Relevanz erfolgt keine Emissions-Ermittlung. Es wurde auch kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch zukünftig nicht geplant. Ziele zur Reduktion der Emissionen wurden bislang nicht definiert. Dennoch gehört die Reduzierung von CO₂-Emissionen, von Energie- und Wasserverbräuchen zu unseren favorisierten Zielen.

Zu den direkten Emissionen trägt unser Fuhrpark bei. Zur Verbesserung dieser Emissionswerte haben wir begonnen, unseren Fahrzeugpool auf Elektrofahrzeuge umzustellen. Des Weiteren unterstützt die Bank die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch eine Job-Ticket-Vereinbarung mit den regionalen ÖPNV-Unternehmen. Im Jahr 2019 nutzten 16 Mitarbeiter dieses Angebot. Wir haben darüber hinaus mit fünf Mitarbeitern einen E-Bike-Überlassungsvertrag abgeschlossen.

Zu den Emissionen, die durch den Stromverbrauch des Unternehmens verursacht werden, liegen aktuell keine Daten des jeweiligen Versorgers vor. Aus diesem Grund werden auch keine Bezugsgrößen zu den CO₂-Emissionen zugrunde gelegt.

Auf den Dachflächen zweier Filialen sind Photovoltaikanlagen verbaut. Der dort erzeugte Strom wird in das Stromnetz eingespeist.

Webinare ersetzen in unserem Unternehmen sukzessive die örtlichen Schulungen und Präsenzveranstaltungen, um die damit verbundenen Dienstfahrten nebst Emissionen zu reduzieren.

Wesentliche Risiken sind in diesem Bereich für die Bank derzeit nicht erkennbar.

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.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

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.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

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.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

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.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff, erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

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 für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern und Kunden die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Dies ist in unserer Gesamtbankstrategie sowie unserer strategischen Landkarte dargelegt. Die zahlreichen Maßnahmen und Angebote, die wir unseren Mitarbeitern zur Qualifikation und Weiterbildung bieten, kommen über die ausgezeichnete Beratungsqualität als Folge daraus unmittelbar unseren Mitgliedern und Kunden zugute. Hier seien die Auszeichnungen „Beste Bank vor Ort“ und „Beste Baufinanzierung vor Ort“ erwähnt.

Die rechtskonforme Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sowie die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz sind dauerhafte Ziele, die die VVB durch die Bindung an den Tarifvertrag sowie der Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz sicherstellt. Als regional tätiges Kreditinstitut halten wir die national geltenden Rechtsnormen vollumfänglich ein.

Zusätzlich gewährt die Bank freiwillige Leistungen (betriebliche Altersvorsorge, Krankenzusatzversicherung, Prämien bei erfolgreichem Abschluss von Studiengängen). In der Bank ist von Seiten der Personalabteilung ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement implementiert worden, von dem alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis profitieren können. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist über eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Die Rechte der Arbeitnehmer werden durch den Betriebsrat zielgerichtet vertreten; darüber hinaus werden auf Basis des Drittelbeteiligungsgesetzes Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsendet.

In den Projekten des strategischen Projektportfolios und bei wesentlichen Veränderungen in der Bank wird der Betriebsrat aktiv eingebunden. Weitere Vertreter und Ansprechpartner für Mitarbeiter sind die Jugend- und

Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Über das innerbetriebliche Vorschlagswesen können Mitarbeiter jederzeit Anregungen und Ideen einreichen. Eine Einbindung unserer Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank wird hierbei unterstützt.

Die Unternehmensführung ist maßgeblich in den Prozess der Konzeption, Entscheidung über die Durchführung und Priorisierung von Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte eingebunden.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen sehen wir die Arbeitnehmerrechte eingehalten. Risiken, die negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben könnten, bestehen nicht.

Zur Identifikation von Risiken 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.

Unser Unternehmen unterhält ausschließlich nationale Standorte.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt im Unternehmen, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, angemessener Bezahlung aller Mitarbeiter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration werden durch die einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie ergänzende Betriebsvereinbarungen unseres Hauses gewährleistet. Die Vergütung unserer Mitarbeiter ist angemessen ausgestaltet und orientiert sich am Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken. Hierzu wurde bereits in Kriterium 8 informiert.

Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist nicht zulässig und wird auch nicht praktiziert. 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 Teilzeitarbeitsmodellen und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert.

Die VVB fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Der Vorstand legte am 26. November 2019 gemäß § 9 Abs. 3 GenG (Genossenschaftsgesetz) für die Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit Frauen die Zielgröße von 21,4 % fest. Diese entspricht dem Status quo. Die festgelegte Zielgröße ist maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30. November 2024 (Bezugszeitraum).

Der Aufsichtsrat hat am 28. November 2019 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von 0,0 % festgelegt, da im Bezugszeitraum bis zum 30. November 2024 voraussichtlich weder Stellen frei werden, noch zusätzliche Stellen geplant sind. Die festgelegte Zielgröße für die Vorstandsebene entspricht dem Status quo. Der Aufsichtsrat hat ebenfalls am 28. November 2019 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von 23,8 % festgelegt (Bezugszeitraum bis zum 30. November 2024). Die Zielgröße entspricht dem Status quo.

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.

Qualifizierte Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der VVB. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte ist es für die Bank zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs von großer Bedeutung, sowohl langjährigen Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze zu bieten, als auch qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Unser Ziel ist es, die digitalen, technischen und methodischen Kompetenzen unserer Mitarbeiter zu erhöhen. Zur Erreichung dieses Ziels steht den Mitarbeitern ein breites Spektrum an internen und externen Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Da dies als kontinuierlicher Prozess verstanden wird, wurde ein finaler Zeitpunkt der Zielerreichung nicht vereinbart.

Insbesondere zur Erhöhung der digitalen Kompetenz haben alle Mitarbeiter das „digitale Fitnesscenter“ durchlaufen und werden gezielt bei Digitalisierungsthemen eingebunden und durch die digitalen Lotsen gecoacht. Weiterbildungsgegenstand war hierbei u.a. die Kunden-Bank-Kommunikation sowie die unternehmensinterne Kommunikation über interne und externe Soziale Netzwerke.

Die betriebsinterne Fort- und Weiterbildung wird u.a. durch eigens hierfür qualifizierte

Vertriebstrainer und Telefoncoaches begleitet.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bietet die VVB ihren Mitarbeitern u.a. eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen um das Berufsleben bestmöglich mit familiären Belangen vereinbaren zu können (vgl. Kriterium 15).

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.

Es ist kein Todesfall aufgrund einer arbeitsbedingten Verletzung zu verzeichnen.

Anzahl der meldepflichtigen Unfälle für 2019: vier.

Es ist kein Todesfall aufgrund einer arbeitsbedingten Erkrankung zu verzeichnen.

Eine arbeitsbedingte Erkrankung liegt nicht vor.

Im Jahr 2019 war ein Mitarbeiter im Durchschnitt 12,8 Arbeitstage (von ca. 247 Arbeitstagen) arbeitsunfähig erkrankt. Dies entspricht bei 247 Arbeitstagen etwa 6,3% der Jahresarbeitszeit.

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.

Die Bank wird in Arbeitsschutz- und Gesundheitsthemen von einem externen Dienstleister unterstützt. Etablierte Maßnahmen sind beispielsweise die Begehung durch den Sicherheitsbeauftragten oder die Vorsorgeuntersuchungen durch den Betriebsarzt.

Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt durch Teilnahme des Betriebsrats und Mitarbeitern aus der Abteilung Gebäudemanagement am Sicherheitsdialog Arbeitssicherheit. Ziel ist die Sicherstellung der Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsstandards durch Erarbeitung von Handlungsvorschlägen u.a. für die Themen Arbeitsplatzausstattung und Brandschutz.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Bank beschäftigt im Berichtsjahr 594 Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2019 haben unsere Mitarbeiter an 2.154 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Es wird hierbei kein geschlechtsspezifischer Unterschied gemacht, weshalb keine Auswertung durchgeführt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Struktur des Aufsichtsrats (Kontrollorgan) per 31.12.2019:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
unter 30 Jahren	0,0%	0,0%	0,0%
30 bis 50 Jahre	62,5%	37,5%	100,0%
über 50 Jahren	84,6%	15,4%	100,0%
Gesamt	76,2%	23,8%	100,0%

Am 31.12.2019 waren in der Bank 373 Frauen und 221 Männer beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter betrug 44,8 Jahre. Die Teilzeitquote lag zum Stichtag bei 31 %.

Die Mitarbeiter teilen sich prozentual in folgende Altersgruppen auf:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
unter 30 Jahren	35,2%	64,8%	100,0%
30 bis 50 Jahre	29,6%	70,4%	100,0%
über 50 Jahren	45,5%	54,5%	100,0%
Gesamt	37,2%	62,8%	100,0%

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.

Der Geschäftsleitung, dem Bereich Personal und dem Betriebsrat wurde im Berichtsjahr kein Diskriminierungsfall nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angezeigt.

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.

Zu unserem genossenschaftlichen Selbstverständnis gehört es, die Menschenrechte zu wahren und zu achten. Im Mittelpunkt unserer Aktivität steht eine nachhaltige, wirtschaftliche Förderung insbesondere unserer Mitglieder, Kunden und unserer Region. Unsere Aufträge vergeben wir, soweit wie möglich, fast ausschließlich an regional ansässige Kunden, mit denen wir seit Jahren in vertrauensvoller Geschäftsbeziehung stehen. Daher stellt sich die Frage nach einer international ausgeprägten Lieferkette grundsätzlich für uns nicht.

Durch diese feste Verwurzelung in der Region sowie die Vergabe von Aufträgen an langjährige Partner aus der Region und des bestehenden Gesetzesrahmens der Bundesrepublik Deutschland sehen wir für unsere Aktivitäten sowohl die Menschenrechte geachtet, als auch die Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung

verhindert. Somit erübrigt sich für die VVB die Erstellung eines entsprechenden Konzeptes. Etwaige wesentliche Risiken sind im Bereich der Menschenrechte für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Auf eine Risikoanalyse im Hinblick auf Menschenrechte wird demnach verzichtet.

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“.

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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.

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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.

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank

unwesentlich.

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.

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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.

Ihr aufrichtiges Interesse sich aktiv in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Region einzubringen und nachhaltig Verantwortung zu übernehmen, verfolgt die VVB in vielfältiger Hinsicht.

Mit bereitgestellten Spenden- und Sponsoringmitteln unterstützte die Bank 2019 eine Vielzahl von sozialen und sportlichen Einrichtungen dabei, Projekte zu initiieren und am Leben zu erhalten, die für die Menschen in der Region von

Bedeutung sind. Auch kulturelle Projekte mit regionaler Identitätsprägung und die Bezuschussung der Spenden, der auf der Crowdfunding-Plattform "Viele schaffen mehr" beworbenen Projekte standen auf der Agenda.

Erwähnenswert sind insbesondere die Unterstützung der Tafeln in Saarlouis, Sulzbach und Losheim am See insgesamt in einem Umfang von TEUR 60 sowie die Übergabe von acht Spendenfahrzeugen an karitative und soziale Einrichtungen im Geschäftsgebiet.

Durch die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen und Finanzierungsmitteln wie auch als Auftraggeber von Investitions- und Instandhaltungsmaßnahmen an Unternehmen der Region fördert die VVB zudem die regionalen Wirtschaftskreisläufe und hilft dabei, sie dauerhaft krisenfest zu machen.

Aber auch als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen oder dualen Ausbildungsplätzen zur Erhöhung des Praxisbezugs für Studierende werden wir unserer sozialen Verantwortung in der Region gerecht.

Darüber hinaus engagieren sich viele unserer Mitarbeiter neben ihrem Beruf ehrenamtlich in gesellschaftlichen Initiativen, die zum Gemeinwesen in der Region beitragen (z. B. ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen oder caritativen Einrichtungen, Unterstützung von Jugend- und Kindereinrichtungen, Weihnachtsgeschenkaktion zu Gunsten der Stiftung "Hoffnung für Kinder").

Ein übergeordnetes Konzept mit daraus abgeleiteten Zielen gibt es nicht.

Risiken sind 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 VVB weist für das Geschäftsjahr 2019 einen Jahresüberschuss von 5,2 Mio. EUR aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 3,0% auf rd. 2,6 Mrd. EUR. Unsere 70.173 Mitglieder erhielten eine Ausschüttung von 4,5% (einschließlich Mitgliederbonus) auf die gewinnberechtigten Geschäftsguthaben. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 1,1 Mio. EUR. Der Personalaufwand betrug im Berichtsjahr rd. 33,0 Mio. EUR. (Zahlen des Geschäftsjahres 2019 | Stand: 31.03.2020).

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 VVB relevanten Gesetze sind unter anderem das Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG) sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die VVB über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken Raiffeisenbanken e. V. (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.

Die VVB ist zudem über ihren Regionalverband, den Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V. insbesondere auf Landesebenen 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.

Die VVB verhält sich politisch neutral und betreibt keine Lobbyarbeit. Spenden an Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die Bank nicht. Zu Parteispenden s. Leistungsindikator zu Kriterium 19.

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.

Spenden an politische Parteien werden sehr restriktiv behandelt und nur zweckgebunden, z.B. für die Ausführung sozio-kultureller Veranstaltungen, gewährt. Im Berichtsjahr wurden den Parteien für diese Zwecke TEUR 0,3 zur Verfügung gestellt.

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.

Die Sicherung der Integrität unserer Mitarbeiter ist ein entscheidender Beitrag, um Rechtsrisiken zu vermeiden und zur dauerhaft positiven Entwicklung und hohen Reputation der VVB beizutragen. Aus diesem Grund achtet die VVB bei der Gestaltung der Geschäftsprozesse auf einen verantwortungsvollen Umgang mit gesetzlichen Vorgaben.

Der Vorstand versteht das Thema Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln. Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen gibt es strenge und detaillierte Richt- und Leitlinien für alle Mitarbeiter.

Die Bank verfügt über eine etablierte Compliance-Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen ausgerichtet ist. Sie umfasst vor allem die Kapitalmarkt-Compliance, die Geldwäsche-, Terrorismus- und Betrugsprävention und die Compliance-Funktion nach den MaRisk und wird von der Abteilung Beauftragtenwesen (BW) gemäß den rechtlichen Anforderungen als unabhängige Schnittstelle zu den übrigen Bankfunktionen verantwortet. Das zentrale Compliance-Management wird vom Abteilungsleiter BW verantwortet und ist direkt dem Vorstand unterstellt. Ungeachtet der Durchführung von Kontrollhandlungen der MaRisk-Compliance-Funktionsträger obliegt der Internen Revision die Durchführung von Prüfungen. Dies schließt auch die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der MaRisk-Compliance-Funktion mit ein.

Gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG hält die VVB ein Verfahren vor, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Ausschließlich zuständig für die Entgegennahme und Bewertung der Hinweise ist eine Mitarbeiterin der Abteilung Beauftragtenwesen.

Alle Mitarbeiter sind auf ein verantwortliches und integriertes Handeln sowie einen

entsprechenden Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet; dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Mitarbeiter werden umfassend und fortlaufend über die zu beachtenden Regeln informiert. Dies geschieht durch veröffentlichte Richtlinien und Arbeitsanweisungen sowie regelmäßige Schulungen zu den relevanten Themen.

Wesentliche Risiken sind hinsichtlich des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens 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 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.

Im Rahmen des installierten internen Kontrollsystems und auf Basis der mindestens jährlich durchzuführenden Risikoanalyse werden alle Rechts-, Betrugs- und Korruptionsrisiken vollumfänglich auf Ebene der Gesamtbank regelmäßig erfasst und bewertet.

Im Berichtszeitraum wurde kein Korruptionsrisiko identifiziert.

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.

Für das Berichtsjahr wurde kein Korruptionsfall bekannt.

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.

Es wurde weder ein Bußgeld noch eine Strafe wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1