



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Volksbank Alzey-Worms eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

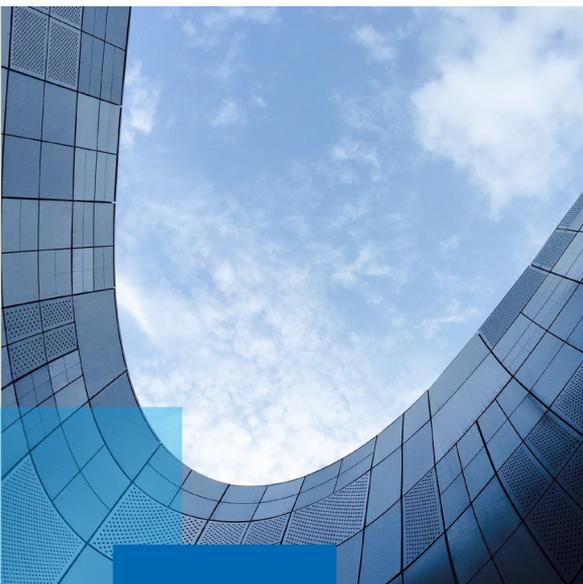
Kontakt

Volksbank Alzey-Worms eG

Vorstandsassistenz
Kristina Telge

Marktplatz 19
67547 Worms
Deutschland

06241/841-5003
06241/841-5099
kristina.telge@vb-alzey-worms.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: 2020, 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 Volksbank Alzey-Worms eG ist eine Genossenschaftsbank. Im Zentrum ihrer Aktivitäten steht der Auftrag der Mitgliederförderung. Da sie als Selbsthilfeeinrichtung mittelständischer Unternehmen entstanden ist, ist sie traditionell noch immer dem Mittelstand und dessen Förderung besonders verbunden. Die genossenschaftlichen Grundwerte, an denen auch die Volksbank Alzey-Worms eG ihr Handeln ausrichtet, lauten: Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung.

Die Volksbank Alzey-Worms eG ist durch die Zusammenarbeit mit den Partnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ein Allfinanzinstitut mit umfassendem Dienstleistungsangebot. Sie ist in der Region nicht nur ein wesentlicher Finanzdienstleister, sondern auch ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer im Bereich Sozial-, Kultur- und Sportsponsoring.

Bilanzsumme:	4.422,2 Mio. Euro
Eigenkapitalquote:	9,55 %
Anzahl der Mitarbeiter:	652
Anzahl der Mitglieder:	69.430

(Stand: 31.12.2020)

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und des schnelleren Verständnisses wird im Folgenden auf "Gendering" verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen (Mitarbeiter, Kollegen, Kunden, etc.) gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

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.

Die Volksbank Alzey-Worms eG steht als Genossenschaftsbank für Stabilität und Sicherheit. Seit ihrer Gründung in der Mitte des 19. Jahrhunderts fühlt sie sich den genossenschaftlichen Prinzipien Hilfe zur Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung zu verantwortlichem Handeln verpflichtet.

Wir haben unsere Nachhaltigkeitskultur im Strategiehandbuch explizit verankert:

"In herausfordernden Zeiten mit dauerhaft niedrigen Zinsen und zunehmender Digitalisierung spielt Vertrauen eine entscheidende Rolle. Dieses entsteht durch eine offene Kommunikation, beständige Qualität in der Leistung und hohe Transparenz des täglichen Handelns."

Aufgrund unseres Wertefundaments als Genossenschaftsbank haben wir eine hervorragende Ausgangsposition. Denn unser Unternehmenszweck ist auf den langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Mit diesem Förderauftrag sind auf lange Zeit angelegte und vertrauensvolle Kundenbeziehungen sowie ein nachhaltiger Wertschöpfungsprozess als integraler Bestandteil unseres täglichen Geschäfts definiert. Als mitgliederorientierte und -getragene Volksbank ist unser Ziel die Pflege von dauerhaften Kundenbeziehungen und die Sicherung einer angemessenen Dividende für unsere Teilhaber."

In unserem Unternehmensleitbild bekennen wir uns zum nachhaltigen Handeln durch:

- die Förderung der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter im Sinne der oben genannten genossenschaftlichen Prinzipien mit Unterstützung der Partner der Genossenschaftlichen FinanzGruppe,

- die Förderung der Region durch ein umfangreiches universelles Spenden- und Sponsoringwesen (Bildung, Kultur, Sport, Soziales, Umweltschutz).

Nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichten wir über die gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen unseres täglichen Wirtschaftens und Handelns. Wir setzen mit dem Nachhaltigkeitsbericht das Berichtsschema des DNK als finanzielle Unternehmenserklärung um. Damit erfüllen wir nicht nur die Berichtspflichten nach § 289c und § 289d HGB, sondern zugleich die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes.

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.

Als moderne Kreditgenossenschaft und älteste Volksbank in Rheinhessen und der Pfalz sind wir unverwechselbar und verbinden seit mehr als 150 Jahren erfolgreich Tradition mit Innovation. Das macht uns stolz und verpflichtet uns für die Zukunft. Als Genossenschaftsbank sind wir dort zu Hause, wo unsere Mitglieder, Kunden und auch unserer Mitarbeiter leben. Wir sehen die Mitgliedschaft als Basis einer langjährigen und vertrauensvollen Kundenbeziehung. Kundennähe und -orientierung sind unserer Stärke. Wir denken global und handeln lokal. Für die heimische Wirtschaft und Gesellschaft sind wir ein verlässlicher Partner.

Unsere Bank befindet sich in einem attraktiven Marktgebiet innerhalb bzw. in Grenznähe der wirtschaftlichen und kulturellen Zentren des Rhein-Main- und des Rhein-Neckar-Gebiets. Innerhalb unseres Geschäftsgebiets lebten per 31. Dezember 2018 mehr als 700.000 Menschen. Die Förderung des wirtschaftlichen Wohls, der unternehmerischen Selbständigkeit und der persönlichen Unabhängigkeit unserer mehr als 69.000 Mitglieder und insgesamt rund 132.000 Kunden ist unser Auftrag. Dabei betreiben wir Bankgeschäfte die wir verstehen, mit Menschen die wir kennen. Als aktives Mitglied unserer Gesellschaft setzen wir uns für Themen wie Bildung, Kultur, Soziales, Umweltschutz und das Vereinsleben ein. Unterstützt wird dieses Engagement durch eine Energiegenossenschaft und die von uns gegründete Volksbank-Stiftung.

Das nachhaltige Führen eines Unternehmens der Finanzbranche wird wesentlich von der zunehmenden Regulatorik und dem Umfeld niedriger bis negativer

Zinsen sowie allgemein durch den demografischen Wandel und die voranschreitende Digitalisierung beeinflusst. Besonders wichtig sind uns dabei die Umsetzung und Beachtung der genossenschaftlichen Werte, eine verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beachtung der wachsenden, ökologischen Aspekte sowie die Integration und Optimierung von nachhaltigen Geschäftsprozessen, Produkten und Dienstleistungen. Wobei Nachhaltigkeitsaspekte bei Kreditentscheidungen und der Auswahl von Eigenanlagen bisher nicht standardisiert berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang sehen wir weitere Potenziale in der Materialbeschaffung, der Optimierung unserer Geschäftsprozesse, der umweltgerechteren Geschäftsausstattung und dem Modernisieren unserer Geschäftsstellen. Die vorstehenden Potenziale werden von uns nach Wesentlichkeit und Dringlichkeit aufgegriffen und bearbeitet.

Im Zuge der im Jahr 2021 vorgesehenen Implementierung einer strukturierten Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreter Zielausrichtung werden die für unser Haus bedeutenden Nachhaltigkeitsaspekte z.B. mittels Wesentlichkeitsanalysen identifiziert bzw. verifiziert, soweit möglich limitiert und im Folgenden auf dieser Basis gesteuert. Ebenso wird eine Analyse der Risiken, die sich aus dem Umgang mit den Nachhaltigkeitsaspekten ergeben, erfolgen.

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.

Wir verfolgen als Genossenschaftsbank mit einer langfristig ausgerichteten verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik das Ziel, durch ein erfolgreiches Kundengeschäft positiv auf die Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft einzuwirken, diese zu fördern und zu stärken. Nachhaltiges Agieren entspricht in diesem Zusammenhang von je her unserem Selbstverständnis. Aufgrund der CSR-Richtlinie werden schon seit mehreren Jahren verstärkt ökologische, ökonomische und soziale Aspekte in die Geschäftsstrategie und die Zielplanung integriert.

Im Hinblick auf eine strukturierte Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreter Zielausrichtung wird die Bank im Laufe des Jahres damit beginnen, das im Februar 2021 veröffentlichte Konzept des Bundesverbandes der Volksbanken Raiffeisenbanken (BVR) zur Unterstützung der Mitgliedsbanken umzusetzen. Dieses Konzept sieht vor, zunächst den Status Quo in folgenden Feldern zu ermitteln:

- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung (Steuerungsrahmen, -

- prozesse, -methoden)
- Kerngeschäft (Eigengeschäft, Kreditgeschäft, Sparen/Anlegen, Zahlungsverkehr)
 - Geschäftsbetrieb (Personal, Bauorganisation, Betriebsökologie, Mobilität, Lieferanten/Einkauf)
 - Kommunikation und Gesellschaft (externe und interne Kommunikation, Stakeholderdialog, gesellschaftliches Engagement)
 - Ethik und Kultur (Ethik und Werte in der Geschäftstätigkeit)

In weiteren Schritten werden qualitative/quantitative sowie zeitliche Ziele definiert und die geeigneten Maßnahmen erarbeitet. Der Strategie liegt ein Bewertungsverfahren zugrunde, mittels dessen Status Quo und Entwicklung/Zielerreichungsgrad sichtbar/messbar und vergleichbar gemacht 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 Alzey-Worms eG erbringt innerhalb des Finanzdienstleistungssektors den größten Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Haus und richtet sie auf die Region aus, dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette geprüft und stellen stets ein wesentliches Entscheidungskriterium dar. Die Einlagen unserer Mitglieder und Kunden fließen überwiegend in Form von Investitions- und Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück. Das ist ein Merkmal dafür, dass unsere Geschäftstätigkeit an der Realwirtschaft ausgerichtet ist, wobei der Wirkungsgrad der Kreditvergaben und Geldanlagen in Bezug auf den Sustainable Finance Action Plan aktuell nicht abschließend beurteilt werden kann. Die Bereiche Vertrieb, Qualitätssicherung und Marketing sowie im Einlagengeschäft der Hausmeinungsausschuss sind in die Produktfreigabe und -kommunikation miteinbezogen. Wir richten unser Beratungsangebot stets an den Bedürfnissen unserer Mitglieder und Kunden aus.

Teil unserer Strategie, welche in erster Linie auf eine hochqualifizierte und bedarfsorientierte Beratung der Mitglieder und Kunden abzielt, ist es, sie in der Digitalisierung zu begleiten. In diesem Zusammenhang kann durch die weitere Steigerung der Nutzungsquote des elektronischen Postfachs der allgemeine Papierverbrauch und die Emission, die mit dem Versand von Informationen verbunden ist, reduziert werden. Die stetige Optimierung der Prozesse und Verfahrensweisen in den betrieblichen Abläufen ist ein Schwerpunkt unseres innerbetrieblichen Handelns.

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

Beim Einkauf von Waren und externen Dienstleistungen setzen wir auf einen fairen und partnerschaftlichen Umgang miteinander. Dabei greift die Volksbank Alzey-Worms im Schwerpunkt auf Dienstleister der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie regionale Anbieter zurück.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Bank ist als Planungs- und Steuerungsaufgabe im Geschäftsverteilungsplan der Volksbank Alzey-Worms eG festgehalten. Nach der Geschäftsordnung trägt der Vorstand in seiner Gesamtheit die Verantwortung für die Leitung der Bank, somit auch für das Nachhaltigkeitsmanagement.

Der Vorstand wird in dieser Aufgabe von einem Nachhaltigkeitsteam unterstützt. Diesem obliegt die Koordination der Erstellung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes sowie die Erarbeitung von Maßnahmen und Methoden zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitskultur.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Leiter der Abteilung Unternehmenskommunikation informiert regelmäßig den Vorstand über den Fortschritt der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen und ist stets mit ihm dahin gehend in Kommunikation. Er gibt den strategischen Weg vor und ist die Schnittstelle zum "Arbeitssteam Nachhaltigkeit", das die Umsetzung der Themen koordiniert.

In unserem Strategiehandbuch haben wir unsere Nachhaltigkeitskultur fixiert. Darin bekennen wir uns unter anderem zum nachhaltigen Handeln durch:

- die Verbindung von Tradition und Innovation
- regionale Bankgeschäfte, die wir verstehen - mit Menschen, die wir kennen
- die Verbindung von globalem Denken und lokalem Handeln
- die Förderung der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter im Sinne der genossenschaftlichen Prinzipien mit Unterstützung der Partner der Genossenschaftlichen FinanzGruppe
- die Förderung der Region durch ein umfangreiches universelles Spenden- und Sponsoringwesen

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 Alzey-Worms eG ermittelt -soweit möglich- Kennzahlen für die Handlungsfelder, die einen kontinuierlichen Prozess der Verbesserung sicherstellen sollen. Insbesondere aus dem Aspekt der Umwelteffizienz können dies Kennzahlen zum Papierverbrauch, zum Stromverbrauch und zum Verbrauch an Heizenergie sein. Die Daten werden im Rahmen eines bestehenden Steuerungskonzeptes kontinuierlich erhoben, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Der Bereich Personalmanagement analysiert darüber hinaus in regelmäßigen Abständen den Personalbestand (Demografie, Geschlechterverteilung, Betriebszugehörigkeit, Fluktuation, Arbeitszeitverteilung usw.) und berichtet an den Vorstand. Außerdem erstellen wir mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens jährlich eine Benchmarkanalyse.

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.

- Genossenschaftliche Grundwerte: Selbsthilfe, Selbstverwaltung, Selbstverantwortung;
- daraus resultierend: hohes Verantwortungsbewusstsein für Stakeholdergruppen;
- Leitlinien des hauseigenen Unternehmensleitbildes und der Führungsgrundsätze;
- Orientierung am Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe
https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unsere_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html

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.

Für die Gewinnung und Bindung von Führungskräften und Mitarbeitern spielt eine attraktive Vergütung eine besondere Rolle. Wir verstehen Vergütung als angemessene und faire Honorierung dessen, dass die Mitarbeiter die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und sich für unsere Bank engagieren.

Die Vergütung der Geschäftsleiter bemisst sich nach den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Geschäftsleiters sowie der wirtschaftlichen Lage und des langfristigen Erfolges unseres Hauses. Dabei berücksichtigen wir, dass sie der üblichen Vergütung vergleichbarer Genossenschaftsbanken entspricht. Unser Aufsichtsrat erhält eine Aufwandsentschädigung in Form von Sitzungsgeldern. Für die grundlegende Bemessung der Vergütung der Mitarbeiter greifen wir auf die Klassifizierung des Tarifwerkes für die Volksbanken und Raiffeisenbanken zurück. Die Vergütungsgruppen berücksichtigen die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, sowie den Grad der Verantwortung und der Entscheidungsspielräume des Mitarbeiters. Zudem sieht der Tarifvertrag Zulagen für eine hohe Expertise und Führungsaufgaben vor. Besondere Qualifizierung kann zudem über eine übertarifliche Zulage Anerkennung finden. Der Grad der Erfüllung der in der Funktionsbeschreibung dokumentierten Anforderungen wird regelmäßig in einem persönlichen Entwicklungsdialo (PED) zwischen Führungskraft und Mitarbeiter erörtert.

Da die ganzheitliche individuelle Beratung in unserem Haus im Vordergrund steht, werden bewusst keine Anreize gesetzt, bestimmte Produkte zu verkaufen oder bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Deshalb wird die Höhe der Vergütung nicht durch das vorhandene Zielvereinbarungssystem beeinflusst. Dies trifft auch auf evtl. fixierte Nachhaltigkeitsziele zu.

Freiwillige betriebliche Einmalzuwendungen sind möglich, orientieren sich überwiegend am Gesamtbankerfolg und werden von Vorstand bzw. Aufsichtsrat jährlich neu festgelegt.

Für alle variablen Bestandteile der Gesamtvergütung im Verhältnis zum Fixgehalt wurde eine Obergrenze festgelegt. Das gesamte Vergütungssystem berücksichtigt die Richtlinien der Institutsvergütungsverordnung und die entsprechenden Vorbehalte des Kreditwesengesetzes. Die Vergütungen stehen stets im Einklang zu unseren Geschäfts- und Risikostrategien.

Diese Vorgehensweise ist auf eine langfristig nachhaltige Entwicklung unserer Bank ausgerichtet und ermöglicht uns die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Gesamtbankstrategie.

Darüber hinaus ist die betriebliche Altersversorgung ein wichtiger Bestandteil zur Absicherung der Einkünfte unseres Vorstands und der Mitarbeiter. Näheres regeln die jeweils geltende Betriebsvereinbarung bzw. individuelle Vereinbarungen mit den Geschäftsleitern.

Über die Erreichung aller Ziele der Bank wird regelmäßig in den Bereichlersitzungen sowie den Aufsichtsratssitzungen berichtet, sodass im Bedarfsfall frühzeitig Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet werden können.

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.

Wie im Vorjahr sind die variablen Vergütungsbestandteile von untergeordneter Bedeutung. Zur Vergütungspolitik machen wir darüber hinaus keine weiteren Angaben, da wir kein leistungsorientiertes Vergütungssystem einsetzen.

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.

Als regional tätige Organisation und zur Vermeidung von evtl. Rückschlüssen
auf die Vergütung einzelner Personen machen wir hier keine Angaben.

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 gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten
Anspruchsgruppen ergibt sich aus den genossenschaftlichen Strukturen der
Bank und aus der Verankerung in der Region. Wir kennen unsere Märkte und
unsere Region. Daher entfällt die Notwendigkeit eines Prozesses zur weiteren
Identifikation. Im Wesentlichen handelt es sich um Mitglieder, Kunden,
Mitarbeiter, Betriebsrat, Kommunen, gesellschaftliche Gruppen, Partner der
(regionalen) Wirtschaft, Partner des genossenschaftlichen Verbundes und der
Medien.

Der Dialog mit den Anspruchsgruppen erfolgt im Rahmen der täglichen
Geschäftstätigkeit, zum Beispiel bei Kundengesprächen, bei denen die
Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden deutlich werden, oder auch durch
Gespräche mit gesellschaftlichen Institutionen, wie z.B. Vereinen im Hinblick
auf Spenden/Sponsoring.

Die Bank führt bedarfsweise Mitarbeiter- und Kundenbefragungen durch, um
deren Feedback/Bedürfnisse/Anforderungen zu erfragen. Im Personalbereich
erfolgt dies auch durch die Mitarbeitergespräche im Rahmen des "Persönlichen
Entwicklungsdialogs".

Die Bank führt weiterhin vielfältige Veranstaltungen für die verschiedenen
Kundengruppen durch. Neben einem vertrieblichen Ziel dienen auch diese dem
oben genannten Zweck. In der jährlichen Vertreterversammlung (im Bereich

Mainz-Gonsenheim gibt es zusätzlich eine informelle Mitgliederversammlung) wird - neben den notwendigen Beschlüssen und Abstimmungen - umfangreich über das zurückliegende Geschäftsjahr berichtet. Im Jahr 2020 wurde die Vertreterversammlung aufgrund der mit der Corona-Pandemie verbundenen Restriktionen nicht als physische Versammlung durchgeführt, sondern durch ein schriftliches Beschlussverfahren ersetzt. Die Mitgliederversammlung in Mainz-Gonsenheim entfiel.

In Pressekonferenzen/-gesprächen kommuniziert die Bank den Erfolg ihrer Geschäftstätigkeit und große aktuelle Projekte (z.B. Filialkonzept, Gebührenthematik, Energie-Themen).

Es existiert ein prozessgesteuertes Beschwerdemanagement. Beschwerden können grundsätzlich auf allen Kommunikationswegen erfolgen.

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.

Durch die in mehrfacher Hinsicht aktiv praktizierte Einbindung der in Kriterium 9 genannten Stakeholdergruppen, die in der Natur unserer genossenschaftlichen Geschäftstätigkeit liegt (Gespräche mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern, Sponsoringgespräche, Umfragen, Rückmeldungen aus Beschwerdemanagement), wurden vor allem folgende Schlüsselthemen von diesen als relevant benannt, für die wir seit je her arbeiten:

- starke Mitgliederorientierung (Anspruchsgruppe: Mitglieder)
- hohe Kundenzufriedenheit, Verlässlichkeit in der Geschäftsbeziehung (Anspruchsgruppe Kunden und Geschäftspartner);
- Weiterentwicklung der Digitalisierung (Anspruchsgruppen Kunden und Mitarbeiter)
- starke Mitarbeiterorientierung, z.B. im Hinblick auf Gesundheitsthemen (Anspruchsgruppe Mitarbeiter);
- genossenschaftlicher Förderauftrag - für die Region und die Menschen, die darin leben (alle übrigen in Kriterium 9 genannten Anspruchsgruppengruppen)

Weitere relevante Themen haben sich seit der letzten Berichterstattung nicht ergeben.

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.

Ressourcen

Es ist wichtig, schonend mit Ressourcen umzugehen, um bspw. die Ausgaben für Strom, Wärme, Papier etc. möglichst niedrig zu halten. Bei Umbauten und Sanierungen ist die Berücksichtigung von Umweltstandards selbstverständlich. Bei der Gestaltung der Prozesse wird die gesamte Prozesskette bewertet und mit innovativen Arbeitsmitteln und Vorgehensweisen die nachhaltige Entwicklung unterstützt.

Für unser Filialgebäude in Kirchheimbolanden haben wir von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen die Auszeichnung als klimapositives Gebäude erhalten.

Digitalisierung und Innovationsmanagement

Der in 2019 gegründete Bereich Digitalisierung und Innovationsmanagement begleitet die Umsetzung der Digitalisierungsoffensive und fördert den Einsatz von agilem Projektmanagement.

Die Herausforderungen der Pandemie haben zu einer Beschleunigung der Digitalisierung geführt. So wurden sehr kurzfristig mobiles Arbeiten, virtuelle Konferenzen, sowie Videoberatung ermöglicht. In 2021 werden die dazugehörigen Prozesse dauerhaft etabliert.

Die Beschäftigung mit agilen Methoden ermöglicht es, in kleinen Gruppen in ungezwungener Atmosphäre anders zu denken und kreative Ideen zu entwickeln. Damit wird die digitale Transformation der Bank befördert und ein entsprechendes Mindset aufgebaut. Für 2021 ist die Umsetzung einer Ideenbörse zur agilen Erarbeitung von Ideen und Ansätzen zur Verbesserung und Innovation geplant. Zur Förderung der Kreativität wird ein InnovationLab gegründet.

Die Umsetzung von vollständig digitalisierten Prozessen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Volksbank, um Zeit- und Kostenersparnisse bei der Bearbeitung von Geschäftsvorfällen zu realisieren. In 2020 wurden hierzu mehrere Projekte mit externer Unterstützung gestartet. Im Projekt "Geschäftsprozessoptimierung" erfolgt eine Optimierung der Aktivprozesse, und in einem weiteren Projekt wird die Prozessverantwortlichkeit für Passiv- und Verbundprozesse an das Rechenzentrum ausgelagert. Diese Projekte werden in 2021 abgeschlossen und als weiteres Projekt wird das übergreifende strategische Prozessmanagement im neuen Stab Unternehmensentwicklung institutionalisiert.

Unabhängig von der regionalen Fokussierung wird die zunehmende Digitalisierung im Bankgeschäft weitere Potenziale zur positiven Entwicklung der Volksbank eröffnen. Die Digitalisierung beschränkt sich dabei explizit nicht nur auf den Kundenwunsch, Bankgeschäfte neben dem klassischen stationären Vertriebskanal auch online/mobil zu erledigen bzw. mit ihrer Volksbank digital zu kommunizieren. Bankgeschäfte durch innovative, nützliche und einfache digitale Anwendungen bequemer und ansprechender zu gestalten, ist hierbei nur ein weiterer Schritt, den Kunden zu begeistern und weitere Geschäftspotenziale zu realisieren.

Mit dem Neubau der Geschäftsstelle Worms-Pfeddersheim und deren Eröffnung im November 2020 wurden entsprechend neue Wege in der Beratung eingeschlagen. Die Mitarbeiter können innerhalb der Geschäftsstelle mobil arbeiten, es wurde die Möglichkeit geschaffen, Experten per Video zuzuschalten, und die Räumlichkeiten sind multifunktional nutzbar. Damit verbunden war der Start von VR-SISy, einer Videoservicelösung, die es ermöglicht, bei erweiterten Servicezeiten wirtschaftlich in der Region vertreten zu sein. VR-SISy wird im Jahr 2021 in weiteren Geschäftsstellen implementiert.

Mit der strategischen Beteiligung an der CUX GmbH in 2020 investieren wir in eine Technologie, um nicht wertschöpfende standardisierte Prozesse mittels virtuellem Avatar und Prozessautomation zu optimieren.

Hierbei wird es künftig von zentraler Bedeutung sein, mit Hilfe von IT-Systemen Daten so zu verwerten bzw. vorzubereiten, dass Routinearbeiten weitgehend automatisiert durchgeführt werden und die jeweiligen Bearbeiter sich auf komplexe Sachverhalte fokussieren können.

Ebenfalls in 2020 wurde die Volksbank Fördermitglied des Mainzer Gutenberg Digital Hub, einem Collaboration Space zur Förderung der Innovationskraft und regionalen Vernetzung mit Start-Ups.

Kundengeschäft

Durch ein flächendeckendes Filialnetz und das wachsende digitale Onlineangebot schaffen wir Nähe zum Kunden, um auch ohne große Anfahrtswege und damit verbundene CO₂ Emissionen optimale

Kundenversorgung zu bieten.

60,2% Prozent der aktiven Kunden führen die Konten inzwischen online.

Die Quote der rechtssicher über das elektronische Postfach erreichbaren Kunden ist in 2020 auf 80,9% gestiegen (2019: 77,5 %; 2018: 70,1 %). Die zunehmende technische Nutzbarkeit dieser Möglichkeit spart entsprechende Ressourcen der papiergebundenen Dokumente.

Bei der Beratung zu energieeffizienten Neubauten oder Renovierungen ist die Einbindung von staatlichen Förderprogrammen fester Bestandteil.

Selbstverständlich ist für uns auch die Förderung von Menschen und Unternehmen, die nachhaltige Entwicklungen mit innovativen Produkten und Dienstleistungen in Gang und zum Erfolg bringen.

Kunden, die ihr Geld gezielt sozial und ökologisch investieren möchten, kann die Volksbank Alzey-Worms eG ein breites Produktspektrum bieten. Sie setzt dabei auch auf die hohe Expertise ihrer Verbundpartner DZ BANK, DZ PRIVATBANK und Union Investment in den Bereichen Nachhaltigkeitsresearch und -anlagen.

Soziale und ökologische Wirkungen können bisher noch nicht ermittelt/gemessen werden. Dies ist eine der Aufgabenstellungen im Rahmen der Erarbeitung einer Strategie zum Nachhaltigkeitsmanagement im Laufe des Jahres (siehe Kriterium Nr. 3).

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 Volksbank Alzey-Worms eG hat aktuell keine Umwelt- oder Sozialkriterien für ihre Finanzanlagen definiert. Für ihre Kunden bietet die Bank über ihre Verbundpartner verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem Nachhaltigkeitsfokus.

Die Eigenanlagen können einem Nachhaltigkeitscreening unterzogen werden.

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 Dienstleistungsgewerbe werden im Vergleich zur Industrie natürliche Ressourcen in geringerem Umfang in Anspruch genommen. Die Volksbank Alzey-Worms eG steuert den Verbrauch von Ressourcen anhand von Kennzahlen und Erhebungen, insbesondere für folgende Größen: Verbrauch an Papier, Stromverbrauch, Verbrauch von Heizenergie und Fuhrpark.

Die Bank hat aus dem Energieaudit Maßnahmen abgeleitet, die zur Einsparung des Stromverbrauchs führen sollen. Diese sind unter anderem der Einsatz von LED-Leuchten und -Leuchtmitteln sowie die Zeitsteuerung elektrischer Verbraucher.

Die Bank erzeugt an verschiedenen Geschäftsstellen Strom mittels Photovoltaikanlagen und nutzt an mehreren Stellen Geothermie. Bei zwei Filialen bezieht die Bank Strom und Wärme aus Blockheizkraftwerken und bei einer Filiale Wärme aus einem Fernwärmeanschluss.

Im jährlichen Planungsprozess entscheidet der Vorstand über wesentliche Investitionen. Hierbei wird grundsätzlich im Einzelfall die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen berücksichtigt. Bislang wurden Einzelmaßnahmen umgesetzt. Wesentliche Risiken durch die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, die mit der Geschäftstätigkeit verknüpft sind, wurden bislang nicht festgestellt. Ein konkretes Konzept wurde nicht definiert, da die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Geschäftstätigkeit nicht wesentlich ist.

Im wesentlichen werden für die Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Form von Heizenergie (2020: 3.093.036 kWh) und Stromverbrauch (2020: 1.994.848 kWh) verbraucht.

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.

Die Volksbank Alzey-Worms eG arbeitet kontinuierlich sowie im Rahmen baulicher Veränderungen an der Optimierung des Ressourcenverbrauchs.

Ziel ist es, den Verbrauch an Papier, den Stromverbrauch und den Wärmeenergieverbrauch zu senken. Soweit baulich möglich und sinnvoll, wird bei Veränderungen an den Bankgebäuden der Einsatz von LED-Leuchten, die Produktion von Photovoltaikstrom und alternative Wärme- bzw. Kälteerzeuger wie bspw. Geothermie oder Kraft-Wärme-Kopplung geprüft.

Die Ziele sollen durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen sowie durch energetische Maßnahmen erreicht werden. Hinsichtlich der Senkung des Energieverbrauchs konnten in den vergangenen Jahren durch Dämmmaßnahmen an den Gebäuden, Einsatz von LED-Leuchten und den Einsatz von Zeitsteuerungen schon erkennbare Einsparungen erzielt werden. Bezüglich des Fuhrparks wird der weitere Einsatz von E-Fahrzeugen unter Berücksichtigung des weitläufigen Geschäftsgebietes in die Bedarfsanalysen mit einbezogen.

Konkrete Zielsetzungen liegen bislang nicht vor. Es ist geplant, nach Aufbau einer Historie im Rahmen der Arbeit des Nachhaltigkeits-Teams daran zu arbeiten.

Im Berichtszeitraum fand keine Prüfung der wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder aus Produkten und Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf Ressourcen und Umwelt haben statt. Somit sind der Bank aktuell in dieser Hinsicht keine wesentlichen Risiken bekannt.

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.

Die Volksbank Alzey-Worms eG ist als Kreditinstitut gemäß § 1 KWG tätig. Der Einsatz von Materialien nach Gewicht oder Volumen spielt im Vertrieb und der Produktion von Dienstleistungen nur eine untergeordnete Rolle und wird als unwesentlich eingestuft. Aus diesem Grund werden derzeit bis auf den Verbrauch an Kopierpapier keine weiteren Daten erhoben.

Die Bank verbrauchte im Jahr 2020 2.540.000 Blatt Kopierpapier (Vorjahr: 3.040.500 Blatt).

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.

Mit den Pool- und Techniker-Fahrzeugen der Bank wurden in 2020 186.801 km zurückgelegt, davon 6.974 km mit Fahrzeugen, die über einen rein elektrischen Antrieb verfügen.

Die wesentlichen Verbräuche schlagen sich im Stromverbrauch und in der Heizenergie nieder:

Stromverbrauch: 1.994.848 kWh

darunter

erzeugt aus Photovoltaik: 20.693 kWh,

erzeugt aus BHKW: 52.449 kWh

Heizenergieverbrauch: 3.093.036 kWh

darunter

erzeugt aus BHKW: 118.488 kWh

erzeugt aus Geothermie: (Es wird noch geprüft, ob eine Messeinrichtung installiert werden kann, um den Wert zu erheben.)

Weiterhin wurden 72.355 kWh Strom aus Photovoltaik in das Stromnetz eingespeist.

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.

Wesentliche Werte: _

Der Stromverbrauch lag in 2020 um 0,9 % unter dem Verbrauch in 2019, im gleichen Zeitraum ist der Heizenergieverbrauch um 2,8 % gestiegen.

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 Volksbank Alzey-Worms eG ist als Kreditinstitut gemäß § 1 KWG tätig.

Die Wasserentnahme spielt im Vertrieb und der Produktion von
Dienstleistungen nur eine untergeordnete Rolle und wird als unwesentlich
eingestuft. Aus diesem Grund werden keine Daten erhoben.

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

Im Dienstleistungsgewerbe fallen in der Hauptsache Papierabfälle an, die - sofern notwendig - datenschutzgerecht entsorgt werden bzw. dem Papierabfall zugeführt werden.

Weiterhin fällt in geringem Umfang Hausmüll an, der durch die öffentliche Müllabfuhr entsorgt wird.

Entleerte Tonerkartuschen werden über einen Dienstleister dem Recycling zugeführt.

Der Umfang des produzierten Abfalls wird als unwesentlich eingestuft. Aus diesem Grund werden derzeit keine Daten erhoben.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Volksbank Alzey-Worms eG verfolgt insbesondere durch die in Kriterium 12 beschriebenen Maßnahmen das Ziel, die Treibhausgas-Emissionen zu senken. Konkrete Reduktionsziele der Emissionen wurden bislang nicht definiert, wir streben jedoch eine kontinuierliche Senkung der Werte an.

Im Wesentlichen werden für die Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Form von Heizenergie (2020: 667 tCO₂) und Stromverbrauch (2020: 1.071 tCO₂) verbraucht. Künftig wollen wir auch die Entwicklung des CO₂-Verbrauchs im Zeitverlauf darstellen.

Wir haben mit 79 Mitarbeitern einen E-Bike-Überlassungsvertrag abgeschlossen. Unsere E-Bikes werden nur bei Lieferanten aus der Region, die man kennt und die Kunden der Bank sind, geleast. Durch Nutzung des Fahrrads anstelle des Autos tragen unsere Mitarbeiter zu einer CO₂ - Ersparnis bei und fördern damit gleichzeitig ihre Gesundheit.

Darüber hinaus haben wir am 01.04.2020 das Job-Ticket eingeführt. Dieses wird trotz der aktuellen Pandemie-Situation von 46 Mitarbeitern genutzt.

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.

Im Wesentlichen werden für die Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Form von Heizenergie (2020: 667 tCO₂) verbraucht.

Die Bank betreibt ansonsten keine unternehmenseigenen Kraftwerke. Die Emissionen aus der kleinen Fahrzeugflotte sind von untergeordneter Bedeutung.

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.

Im wesentlichen werden für die Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in Form von Stromverbrauch (2020: 1.071 tCO₂) verbraucht.

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 Emissionen des Scope 3 können aktuell nicht ermittelt werden, weil hierzu keine Datengrundlage vorliegt.

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 hat für 2020 erstmals die wesentlichen Emissionen in tCO₂ ermittelt.
Veränderungen können somit erst in den Folgejahren berechnet werden.

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.

Der Erfolg unseres Hauses stützt sich im Wesentlichen darauf, wie engagiert und qualifiziert unsere Mitarbeiter Kunden gewinnen, sie binden und die Finanzprodukte und Dienstleistungen unserer Bank und der Genossenschaftlichen FinanzGruppe im Markt platzieren. Die Bank geht daher weder regional noch produktbezogen wesentliche Risiken ein.

Wir achten sorgfältig auf die Wahrung der Rechte unserer Arbeitnehmer und sichern stets deren Aufklärung innerhalb unserer betrieblichen Informations- und Schulungssysteme. Dieses Konzept der Nachhaltigkeit spiegelt sich in unserem Unternehmensleitbild, den Führungs- und Verhaltensgrundsätzen sowie den Geschäfts- und Risikostrategien wider.

Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung stellen wir attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze als regionale - nicht international tätige - Genossenschaft bereit. Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken und setzen den Tarifvertrag, der viele Arbeitsbedingungen deutlich über gesetzliche Mindestbedingungen hinaus fixiert, korrekt und gewissenhaft um.

Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind die Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg. Deshalb ist der Bereich Personal direkt dem Vorstand unterstellt. Die Einbindung der Unternehmensführung in alle personalstrategischen Entscheidungen und Überlegungen ist damit gewährleistet. Mit diesem umfassenden Managementkonzept sehen wir uns sehr gut für die Zukunft aufgestellt.

Wir arbeiten in einem Klima gegenseitigen Vertrauens zielorientiert und partnerschaftlich zusammen. Ein fairer, offener und verständnisvoller Umgang miteinander ist dabei selbstverständlich. Mit einer weitsichtigen Strategie in der

Personalarbeit haben wir frühzeitig ein lebensphasenorientiertes Konzept entwickelt, das die unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen der Mitarbeiter mit den Anforderungen und Interessen unseres Hauses in Einklang bringt.

Die Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat ist vertrauensvoll und konstruktiv. In regelmäßiger und offener Kommunikation werden gemeinsam sinnvolle Lösungen gesucht. Die Rechte der Arbeitnehmer werden durch den Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat umfassend und zielgerichtet vertreten. Da aus diesen Gremien keine Signale kommen, dass die Belange der Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt werden, halten wir eine Risikoanalyse dahingehend für obsolet.

Darüber hinaus ermöglichen wir allen Mitarbeitern, hierarchie- und fachübergreifend an Projekten mitzuarbeiten und sichern so das Einbringen von Ideen im Rahmen von Workshops und Sitzungen in das Nachhaltigkeitskonzept der Bank.

Die jährlich erstellten Statistiken spiegeln die positiven Auswirkungen unseres Konzeptes z. B. in der hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit und der niedrigen Fluktuationsrate wider.

Aufgrund der bestehenden Maßnahmen werden die Arbeitnehmerrechte eingehalten.

Vereinzelte auftretende Beschwerden von Arbeitnehmern konnten in persönlichen Gesprächen geklärt und es konnte Einvernehmen über die weitere Vorgehensweise erzielt werden. Die Beschwerden liefern keine Indizien, dass wesentliche Risiken im Hinblick auf negative Auswirkungen unserer Arbeitnehmerbelange bestehen, und wir werden auch zukünftig die Arbeitnehmerrechte einhalten.

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.

Wir wissen, dass alle Mitarbeiter ihren bestmöglichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten wollen. Daher ist jeder - unabhängig vom Geschlecht - in jeder Position wichtig. Ganz gleich, ob es sich um die Erfahrung des Senioren oder um den Tatendrang der Jüngeren handelt, alle

sind für uns wertvoll und unverzichtbar. Eine Differenzierung bzw. Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung erfolgt nicht.

In einer offenen und transparenten Dokumentation ist allen Mitarbeitern unser Stellenbesetzungsplan bekannt und offene Stellen werden zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben. Diese werden auch Mitarbeitern in Freistellungsphasen zur Verfügung gestellt. Wir stellen die vorrangige Besetzung von Stellen durch Schwerbehinderte bei gleicher Qualifikation anderer Mitarbeiter sicher.

Die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren der Volksbank Alzey-Worms eG beruhen auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken (VTV), der auf diskriminierungsfreien Kriterien aufbaut.

Seit 01.07.2020 gelten neue Kriterien die noch in eine mit unserem Betriebsrat zu erarbeitende Eingruppierungsmatrix über alle Stellen hinweg fließen müssen. Damit möchten wir eine angemessene und transparente Bezahlung unter Beachtung der Entgeltgleichheit nachhaltig auch weiterhin sicherstellen. Bezüglich der Entgeltgleichheit erstellen wir als tarifgebundener Arbeitgeber alle fünf Jahre als Anlage zum Lagebericht einen separaten Entgeltbericht. Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber und fördern die geschlechterneutrale Fachkräftebindung durch Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen. Dies spiegelt sich in einer überdurchschnittlich hohen Teilzeitquote wider. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird darüber hinaus durch unser hochflexibles Arbeitszeitmodell unterstützt, welches es den Teams im Rahmen von Vertrauen und hoher Eigenverantwortung ermöglicht, auf die jeweiligen Bedürfnisse der einzelnen Personen individuell eingehen zu können. Zusätzlich können unsere Mitarbeiter unbürokratisch nach Maßgabe der bestehenden Betriebsvereinbarung unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen.

Wir fördern im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen unserer Bank. Der Vorstand hat gemäß § 9 Abs. 3 GenG für die Besetzung der Bereichsleitung und Abteilungs-/Teilmarktleitung mit Frauen bis 30. September 2022 Zielgrößen von 0% und 20,7% festgelegt. Erstmals in 2020 konnte auch die Funktion einer Bereichsleitung durch eine Frau besetzt werden.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 9 Abs. 4 GenG bis 30. September 2022 für die Besetzung des Vorstands mit Frauen eine Zielgröße von 0 % und für die Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen eine Zielgröße von 28 % festgelegt. Diese wurden bezüglich des Vorstands übertroffen und werden für den Aufsichtsrat bei der weiteren Entwicklung im Auge behalten.

Die konsequente Verfolgung der geschilderten Kriterien und Maßnahmen macht eine weitere Zielplanung entbehrlich.

16. Qualifizierung

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

Unser Ziel ist es, Mitarbeiter zu haben, die mehr können als ihnen gestellte Aufgaben auszuführen. Wir brauchen Mitarbeiter, die Probleme erkennen, selbstständig Entscheidungen treffen und bei den vielfältigen Anforderungen Ideen und Lösungsvorschläge entwickeln. Unsere Mitarbeiter sollen sich positiv den immer schnelleren Veränderungen stellen, vom Nutzen ihres Tuns überzeugt sein und wissen, dass sie die Bank mitgestalten und vertreten. Hierzu investieren wir ständig in hohem Maße nachhaltig in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter und erleben die Veränderungsbereitschaft an der aktiven Mitarbeit in vielen Projekten.

Unser Ausbildungskonzept überzeugt durch zielgerichtete Maßnahmen, die die jungen Menschen über den fachlichen Ausbildungsrahmenplan und den Besuch der Berufsschule hinaus auch besonders in den sozialen und methodischen Kompetenzen zu gefestigten Persönlichkeiten entwickeln. Gesprächstrainings und Coaching durch speziell ausgebildete Trainer unserer Bank gehören genauso dazu wie Teamentwicklungsmaßnahmen und die eigenverantwortliche Durchführung sozialer Projekte. Neben der klassischen Bankausbildung können wir auch jedes Jahr Plätze im Dualen Studium zum Bachelor of Arts anbieten und besetzen.

Nach der Ausbildung unterstützen wir gezielt und individuell die Weiterentwicklung der Mitarbeiter in Bildungseinrichtungen der GenoAkademie und der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur, der Frankfurt School of Finance and Management oder durch Kooperationen mit Hochschulen. Hierzu wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die für bankbezogene Studiengänge eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers (finanzielle Beteiligung / Freistellung) garantiert.

Grundlage für die weitere Personalentwicklung ist unser "Persönlicher Entwicklungsdialo", der im zweijährigen Rhythmus im Gespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Mitarbeitern erfolgt. Hier werden auch die unterschiedlichsten Maßnahmen und Entwicklungswege zur Qualifizierung der Mitarbeiter vorgeschlagen. In Zusammenarbeit von Vorgesetztem und

Personalmanagement werden diese Maßnahmen dann jährlich umgesetzt. Feste Entwicklungswege mit zahlreichen Modulen als Präsenzveranstaltungen oder auch E-Learning wie beispielsweise das "Beraterpass-System" für Kundenberater stellen ein gleichbleibendes hohes Bildungsniveau unserer Mitarbeiter sicher.

Spezielle Traineeprogramme bereiten einzelne Mitarbeiter gezielt auf die Übernahme von hochqualifizierten Spezialistenfunktionen vor. Unser Ziel interne Stellen überwiegend aus den eigenen Reihen zu besetzen, konnten wir durch vorausschauende Entwicklungsprogramme erreichen.

Gerade auch die neuen Herausforderungen im Rahmen der Digitalisierung spielen eine herausragende Rolle. Durch Projektteams und die Ausbildung von Mitarbeitern als "digitale Multiplikatoren" vor Ort in allen internen Abteilungen und Kundenbereichen wird der Dynamik nochmals besonders Rechnung getragen. Wir gehen davon aus, dass gerade auf diesem Gebiet auch in den nächsten Jahren immer wieder Anpassungen in der Qualifizierung unserer Arbeitnehmer notwendig sind, um die Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft sicherzustellen.

Als weiteres wesentliches Risiko sehen wir die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes. Deshalb ist es notwendig, auch weiterhin für Berufsanfänger und neue Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

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.

Wir verzeichneten in 2020 insgesamt 17 Unfälle in unserer Bank, wovon sich 11 auf dem Weg von oder zu der Arbeitsstelle im Straßenverkehr ereigneten. Glücklicherweise kam es bei keinem Unfall zu lebensbedrohlichen Verletzungen oder gar Todesfällen.

Es sind uns keine dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen bekannt. Durch vorsorgliche Isolierungen und zügiges Handeln im Zusammenhang mit Corona-Verdachtsfällen sind uns auch keine Ansteckungen während der Arbeit gemeldet worden.

Die Anzahl der krankheitsbedingten Ausfalltage unserer Angestellten betrug 9.609 davon 2.345 Tage ohne Lohnfortzahlung.

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.

Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, wie der Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses, der in regelmäßigen Sitzungen und Arbeitsplatzbegehungen ein qualitativ hochwertiges Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter sicherstellt, wurden weitere freiwillige Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsschutz- und Wiedereingliederungsthemen abgeschlossen. Im speziellen sind dies die Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Nichtraucherschutz, zur Beschaffung von Sehhilfen an Bildschirmarbeitsplätzen und zu betrieblichen Hilfsmaßnahmen bei Alkohol- und anderen Suchtkrankheiten.

Sollte einmal ein Unfall passieren, haben unsere Mitarbeiter durch eine Gruppenunfallversicherung im dienstlichen und privaten Bereich eine Basisabsicherung. Seit 2019 steht unseren Mitarbeitern darüberhinaus eine telefonische psychologische Erstberatung bei einem externem Anbieter zur Verfügung. Dieses Angebot ist kostenlos und absolut anonym.

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.

Am 31. Dezember 2020 beschäftigten wir 39 Auszubildende. Unsere Ausbildungsquote liegt somit bei 5,6 %. Innerhalb des Jahres haben 12 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen, alle 12 Auszubildende konnten wir übernehmen und damit eine zielorientierte nachhaltige Personalbeschaffung aus unseren eigenen Reihen vollziehen.

Bei insgesamt 1.400 Schulungstagen nahm jeder Mitarbeiter im Durchschnitt an rund zwei Arbeitstagen an Fortbildungsmaßnahmen teil.

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).

Zum 31. Dezember 2020 bestand unser Aufsichtsrat aus insgesamt 21 Personen. Davon sind 76 % männlich und 24 % weiblich. 0 % sind unter 30 Jahre alt, 33 % sind im Alter zwischen 30 und 50 Jahren und 67 % liegen darüber.

Zum gleichen Stichtag waren insgesamt 238 Männer und 414 Frauen bei uns angestellt. 27 % sind 55 Jahre oder älter und 20 % sind 30 Jahre oder jünger. Zum Jahresende haben wir 39 Schwerbehinderte beschäftigt. Wir sind stolz auf eine überdurchschnittlich hohe Betriebszugehörigkeit von über 20 Jahren, die sicherlich auch auf unsere hohe Teilzeitquote von über 34 % zurückzuführen ist.

Die Volksbank Alzey-Worms eG fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Jede fünfte Abteilungs- / bzw. Teilmarktleiterfunktion ist mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil aller Führungskräfte konnte bei 14,5 % gehalten werden. Dagegen ist der Anteil in der obersten Führungsebene auf über 16 % gestiegen. Auch der Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene konnte von 0 % auf 6 % gesteigert werden.

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.

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Unbezahlter Urlaub

Insgesamt haben 19 Personen in 2020 die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubes genutzt.

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 auch im Jahr 2020, die Menschenrechte zu wahren und zu achten. Im Mittelpunkt steht für uns nicht die Gewinnmaximierung, sondern wir arbeiten für ein nachhaltiges, wirtschaftliches Wohlergehen unserer Mitglieder, Kunden und unserer Region. Wir vergeben Aufträge mit größter Sorgfalt fast ausschließlich an Mitglieder und regional ansässige Kunden, mit denen wir seit Jahren in vertrauensvoller Geschäftsbeziehung stehen.

Nach bestem Wissen und Gewissen schließen wir - auch indirekt - Ausbeutungen von Arbeitskräften sowie Zwangs- und Kinderarbeit aus. Den typischen Supply-Chain-Risiken sind wir als nicht produzierendes Unternehmen kaum bis gar nicht ausgesetzt. Bislang verzeichneten wir dahingehend keine Vorfälle.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank befindet sich weiterhin im Aufbauprozess. Es wird mit der Erarbeitung einer strukturierten Strategie durch ein neu zu definierendes Nachhaltigkeitsteam, in das auch die Unternehmensführung aktiv mit eingebunden sein wird, auf Grundlage des Konzeptes des Bundesverbandes der Volksbanken Raiffeisenbanken (BVR) auch den Bereich Menschenrechte mit einbeziehen - sowohl intern im Unternehmensbereich als auch extern im Hinblick auf Produkte, Dienstleister und Lieferketten und damit verbundene etwaig noch zu identifizierende Risiken.

Insofern wurden noch keine konkreten Ziele bzw. Maßnahmen, die diesen Zielen dienen, definiert. Auf eine Risikoanalyse wurde bisher - auch aufgrund der Geringfügigkeit - 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“.

Als Kreditgenossenschaft mit lokaler Ausrichtung ist dies für uns nicht wesentlich. Spezielle Menschenrechtsklauseln sind daher in unseren Verträgen nicht verankert und auch künftig nicht geplant.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Geschäftstätigkeit ist konsequent auf unsere heimatliche Region ausgerichtet. Unsere genossenschaftlichen Werte, an die wir uns halten, beinhalten die Wahrung der Menschenrechte. Daher ist es für uns selbstredend, dass an allen Geschäftsstellenstandorten die Menschenrechte, wie in Kriterium 17 beschrieben, eingehalten werden. Eine weitere Prüfung ist deshalb aus unserer Sicht nicht erforderlich.

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.

Vornehmlich vergeben wir Aufträge an ortsansässige mittelständische

Unternehmen, die ausschließlich deutschen Rechtsnormen unterliegen. Deshalb ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung dieser Punkt für uns als genossenschaftliche Universalbank nicht wesentlich.

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.

Soziale und negative Auswirkungen innerhalb unserer vorwiegend regionalen Lieferketten sind uns keine bekannt. Aus diesem Grund ist eine prozentuale Angabe hierüber obsolet. Nach unserer Einschätzung liegen diese bei null Prozent.

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.

Als heimatverbundenes Kreditinstitut ist die Volksbank Alzey-Worms eG sehr tief in ihrer Region verwurzelt. Nach dem Motto „Aus der Region, für die Region und mit der Region“ sieht man sich als ein aktives Mitglied der

Gesellschaft, basierend auf dem im Genossenschaftsgesetz und der Satzung festgeschriebenen Förderauftrag für die Mitglieder und die heimische Wirtschaft. Jährlich wird ein Marketing-Etatplan mit den geplanten Werbemaßnahmen und den damit verbundenen Aufwendungen dem Vorstand, der gemäß § 14 vAbs. 1 die Genossenschaft leitet, im jährlichen Planungsdialog, vorgestellt.

Unser Konzept zum Gemeinwesen berücksichtigt hierbei im Wesentlichen folgende vier Aspekte:

1. Förderung der heimischen Wirtschaft
2. Kulturelles Engagement
3. Soziales und gemeinnütziges Engagement
4. Engagement in den Bereichen Sport und Bildung

Als Beispiele für unsere sozialen und kulturellen Aktivitäten sei hier exemplarisch die Förderung der Lesekompetenz von jungen Schülern durch das jährliche Abonnement der Kinderzeitung "Kruschel" der VRM-Verlagsgruppe für Schulklassen genannt. Desweiteren fördern wir jährlich den Caritasverband Worms in seinen Aktivitäten zur Suchtprävention für junge Menschen. Im Rahmen unserer Aktion "Spenden statt Geschenke" spenden wir regelmäßig Gelder an die Kinderkliniken im Geschäftsgebiet sowie an die regionalen Tafeln. Auch die Kultur- und Vereinsszene erhält von uns umfangreiche Spenden als finanzielle Unterstützung - im Jahr 2020 vorrangig zur Überbrückung der negativen, coronabedingten Auswirkungen.

Darüber hinaus sorgt unsere eigene Volksbank-Stiftung seit dem Jahr 2001 für jährliche Zuwendungen an hilfsbedürftige und soziale Institutionen in beträchtlicher Höhe. Insgesamt gaben wir unserer Region im vergangenen Jahr Spenden- und Stiftungsertragsgelder in Höhe von 465.000,-- Euro zurück.

Etwa 30 % unserer Mitarbeiter engagieren sich nachhaltig und ehrenamtlich in Vereinen, lokalen Hilfsinitiativen und bei sogenannten Helfer-Organisationen wie z. B. der freiwilligen Feuerwehr oder beim THW bzw. DLRG.

Eine regionale Energiegenossenschaft, an der die Bank beteiligt ist, trägt zu einer sauberen Umwelt in unserem Einzugsgebiet bei.

Die Bankmitarbeiter können ein "Jobticket" für öffentliche Verkehrsmittel zur Umweltentlastung in Anspruch nehmen. Desweiteren können sie ein E-Bike über die Volksbank leasen. Folge: Mehr Bewegung und Gesundheit sowie Abgasreduzierung durch die daheim stehenden Autos.

Die Bank ist Mitglied in vielen regionalen Gewerbe- und Stadtmarketingvereinen und arbeitet eng mit den ansässigen Kammern, wie der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer zusammen. Vorrangig pflegt man gewachsene Beziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten aus der Region, die man kennt und die Mitglieder und Kunden der

Bank sind.

Durch regelmäßiges Feedback unserer Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 9) behalten wir unser Konzept unter Kontrolle und reagieren anlassbezogen. Dadurch können wir Risiken für unser Unternehmen sowie für Gesellschaft und Umwelt weitestgehend ausschließen.

Der BVR veröffentlichte im Februar 2021 einen Leitfaden als Hilfestellung zur Erstellung einer bankindividuellen Nachhaltigkeitsstrategie. Der Vorstand prüft derzeit, ob wir die im BVR-Leitfaden genannten Themen- und Handlungsfelder mit externer Beraterhilfe seitens unseres Genossenschaftsverbandes erstellen und umsetzen wollen.

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.

Bilanzsumme:	4.422,22 Mio. Euro*
Wirtschaftliches Eigenkapital	499,32 Mio. Euro*
Jahresergebnis vor Steuern:	33,56 Mio. Euro*

Gewinnabhängige Steuern: 11,12 Mio. Euro*
Auszuschüttende Dividende: 1,35 Mio. Euro*
(diese wird laut Empfehlung der BaFin erst im Jahr 2021 ausgeschüttet)

Aufwendungen für gemeinnützige
Zwecke und Einrichtungen: ca. 465.000 Euro

* die Werte sind vorläufig und müssen noch durch den Beschluss der
Vertreterversammlung 2021 bestätigt werden.

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 Volksbank Alzey-Worms eG ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) sowie im regionalen Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.. Der BVR setzt sich als Mitglied der europäischen Vereinigung der Genossenschaften (EACB) für eine enge Zusammenarbeit der Kreditgenossenschaften in Europa ein. Auf nationaler Ebene vertritt der BVR als Dachverband die Interessen der Volksbanken und Raiffeisenbanken z.B. zu Themen wie Basel IV, Einlagensicherung oder dem einheitlichen Aufsichtsmechanismus. Aber auch bei allen anderen bankpolitischen und aufsichtlichen Fragen vertritt der BVR die genossenschaftlichen Banken gegenüber den Institutionen des Bundes.

Im Jahr 2020 wurden alle in Frage kommenden und für Banken relevante Gesetze und Verordnungen im Unternehmen umgesetzt.

Auf regionaler Ebene innerhalb des Geschäftsgebietes ist die Volksbank Alzey-Worms eG Mitglied in diversen Vereinen/Arbeitskreisen aus den Bereichen Wirtschaftsförderung, Bildung, Sport und Kultur. Unser gesellschaftliches und soziales Engagement richten wir – ganz nach unserem Förderauftrag – danach aus, ob die von uns unterstützten Projekte, Vereine oder Institutionen unseren Mitgliedern und unserer Region zugutekommen.

Bei Beteiligungen liegt unser Schwerpunkt auf Verbundbeteiligungen zur Stärkung der Beziehungen in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Diese erfolgen über unmittelbare und mittelbare Beteiligungen am Stamm- oder

Grundkapital.

Wir beziehen keine politische Position. Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass wir an Parteien und Politiker keinerlei Spenden oder anderweitige Zuwendungen zahlen.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass wir keine Lobbyarbeit betreiben und weder Parteien noch Politiker fördern.

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.

Wir spenden aufgrund unserer politischen Neutralität grundsätzlich nicht an politische Vertreter oder an politische Parteien.

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 relevanten Gesetzgebungsverfahren, Richtlinien und Verordnungen für die Volksbank Alzey-Worms eG umfassen unter anderem das Genossenschaftsgesetz (GenG), das Kreditwesengesetz (KWG), die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), das Geldwäschegesetz (GWG), die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), die Richtlinien des

Baseler Ausschusses und die darauf basierenden Verordnungen der europäischen Union (z.B. CRR).

Die Compliance-Aufgaben (WpHG, MaRisk) werden wegen der unternehmensübergreifenden Organisation der Geschäftsprozesse durch eine zentrale Compliance-Stelle wahrgenommen, für die ein Stellenprofil existiert. Diese Stelle ist organisatorisch und disziplinarisch dem Vorstand unterstellt und arbeitet nach den für sie, bzw. für unsere Bank rechtlich relevanten Vorschriften und Maßgaben. Strategische Grundlagen dafür finden sich außerdem in unserer Geschäfts- und Risikostrategie sowie in unseren Führungsgrundsätzen und dem Unternehmensleitbild. Daher erachten wir das Erarbeiten einer gesonderten Strategie als nicht notwendig. Mit dem § 25a KWG und dem § 6 Abs. 5 GWG ist die Bank verpflichtet, ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) zu unterhalten. Bei der Volksbank Alzey-Worms besteht ein Hinweisgebersystem seit 2012. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Verstöße gegen interne Vorgaben oder gesetzliche Pflichten anonym zu melden.

Gemäß § 25a und 25h KWG und § 6 GwG hat die Volksbank Alzey-Worms eG angemessene geschäfts- und kundenbezogene Sicherungssysteme und Kontrollen zur Verhinderung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung sowie sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer wesentlichen Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, eingerichtet. Die Systeme und Maßnahmen tragen der individuellen Größe, Organisation und Gefährdungssituation der Bank Rechnung. Gemäß § 6 GwG hat die Bank eine institutsindividuelle Risikoanalyse erstellt und die möglichen Vermögensgefährdungen, „die als wesentlich anzusehen sind“, erfasst und bewertet. Die Überprüfung und Aktualisierung der gruppenweiten Risikoanalyse wird (mindestens) einmal im Jahr vorgenommen. Sie wurde zum 30. September 2020 vollständig überarbeitet. Insgesamt wurde das Gefährdungspotenzial als „normal“ beurteilt. Es wurde eine Wesentlichkeitsgrenze festgelegt.

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit selbst, aus den Geschäftsbeziehungen oder Produkten/Dienstleistungen ergeben und die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben können, bestehen in unserem Haus nicht.

Zudem hat die Bank gemäß Geldwäschegesetz einen Geldwäschebeauftragten bestimmt, der organisatorisch und disziplinarisch dem Vorstand unterstellt ist. Eine ständige zeitnahe Erreichbarkeit der Funktion Geldwäsche / Zentrale Stelle ist gewährleistet.

Führungskräfte und Mitarbeiter werden durch Online-Schulungen und Veröffentlichungen im Mitarbeiterinformationssystem (M.I.S.) regelmäßig für die Themen Geldwäsche, Datenschutz und Compliance sensibilisiert.

Laufendes Ziel ist es für uns, den in den Leistungsindikatoren beschriebenen hohen Standard ohne jegliche Vorfälle oder Verstöße gegen Gesetze dauerhaft zu halten. Wir sehen hier keinen Verbesserungsbedarf und daher auch keine Notwendigkeit, weitergehende Ziele bzw. Zeitpunkte hierzu festzulegen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Geschäftsstellen der Volksbank Alzey-Worms eG werden in diesem Hinblick auf Grundlage der unter Kriterium 20 genannten gesetzlichen Anforderungen überwacht.

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.

Es sind keine Korruptionsvorfälle 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 sind keine entsprechenden Fälle bekannt.

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