

# Nichtfinanzieller Bericht für das Geschäftsjahr 2017



Die Volksbank Mittelhessen eG ist berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und orientierte sich bei der Erstellung des nichtfinanziellen Berichtes an dem Aufbau des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Dieser gliedert sich in folgende vier Bereiche:

- Strategie (Seiten 3 – 6)
- Prozessmanagement (Seiten 7 – 14)
- Umwelt (Seiten 15 – 19)
- Gesellschaft (Seiten 20 – 34)

Der Berichtsinhalt bezieht sich auf die Volksbank Mittelhessen eG ohne ihre Tochtergesellschaften. Eine Entsprechenserklärung des DNK wird für das Geschäftsjahr 2018 angestrebt. Das zu Grunde gelegte Leistungsindikatorenset basiert auf GRI SRS.

Die Volksbank Mittelhessen eG ist eine eingetragene Genossenschaft mit Sitz in Gießen und wurde im Jahr 1858 von Bürgern, Handwerkern und Kaufleuten gegründet. Seither ist sie kontinuierlich, auch durch Fusionen, zu einer der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland gewachsen.

In dieser Zeit hat sich viel verändert. Das, was uns auszeichnet, ist gleich geblieben: Wir sind eine regionale Volksbank. Getragen werden wir von unseren Mitgliedern. Sie zu fördern und auf vielfältige Weise zu unterstützen, ist unser Auftrag und unser Ziel.

Unsere Geschäftsbereiche umfassen das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden, sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

## A) Strategie

### 01. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als regionale Genossenschaftsbank haben wir seit rund 160 Jahren einen klaren Auftrag: die Förderung unserer Mitglieder.

Diesen Auftrag erfüllen wir, indem wir als exzellenter und fairer Finanzdienstleister unseren Mitgliedern und Kunden zur Seite stehen. Wir sehen uns in der Verantwortung für die gesamte Region.

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

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

Wir sind ein attraktiver, fairer Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiter haben vielfältige Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten.

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

Eine Nachhaltigkeitsstrategie wurde bisher noch nicht schriftlich festgehalten, allerdings soll verstärkt nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmensalltag verankert werden.

## 02. Wesentlichkeit

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

Die Volksbank Mittelhessen verfolgt seit ihrer Gründung im Jahr 1858 eine Mission. Primäres Ziel allen wirtschaftlichen Handelns ist nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft der Mitglieder. Voraussetzung hierfür ist dauerhafte Profitabilität. Mit ihrem Geschäftsmodell ist die Volksbank Mittelhessen zwar nicht vollständig autark, jedoch gegenüber exogenen Einflüssen im Vergleich zu privaten, international agierenden Finanzdienstleistern deutlich resistenter. Investmentbanking und Spekulationsgeschäfte spielen keine Rolle. Zu keiner Zeit bestehen direkte Abhängigkeiten von der Entwicklung ferner Märkte. Es werden ausschließlich Geschäfte mit Menschen gemacht, die einander kennen, mit Produkten, die jeder versteht. Alle Gewinne, die die Bank erwirtschaftet, bleiben in der Region. Gesellschaftliches Engagement übernehmen wir gerne: Wir versorgen unsere Kunden im gesamten Geschäftsgebiet mit Finanzdienstleistungen. Mit 82 Filialen im Geschäftsgebiet und vor allem durch die dort arbeitenden Mitarbeiter schafft die Volksbank Mittelhessen räumliche und persönliche Kundennähe.

Ökologische Aspekte finden bereits heute Einklang in unserem Handeln, sei es beim Einsatz von nachhaltigen Technologien im Gebäudemanagement oder um die eingesetzten Materialienverbräuche zu schonen. Die Berücksichtigung von sozialen und ethnischen Aspekten ist für uns als Arbeitgeber selbstverständlich. Besondere Chancen und Risiken aus diesen Aktivitäten sind für uns nicht zu erkennen.

## 03. Ziele

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

Die Volksbank Mittelhessen verfolgt mit einer langfristig ausgerichteten, verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik das Ziel einer positiven Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft. Neben finanziellen und prozessualen Zielen werden auch Zielwerte

festgelegt, welche die Kunden- und Mitarbeiterperspektive angemessen berücksichtigen. Diese Ziele umfassen beispielsweise das Betriebsergebnis nach Bewertung, Mitgliederquote, Anzahl der Neukunden und Beurteilungswerte für Führungskräfte. Diese werden vom Vorstand und dem Aufsichtsrat laufend bewertet.

Zusätzlich setzen wir uns im Rahmen der Betriebsökologie zum Ziel, die betrieblichen Verbräuche zu senken sowie die Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern. Die jährliche Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes soll uns bei diesem Ziel unterstützen.

Nach unserem Verständnis entsteht eine umfassende Nachhaltigkeit dann, wenn ökonomische Faktoren mit ökologischen und gesellschaftlichen Faktoren im Einklang stehen. Daher sind ökonomische, ökologische und soziale Aspekte Teil in den Entscheidungsprozessen der Bank.

So wurde im Geschäftsjahr 2016 unser Erweiterungsbau in unserer Hauptstelle von der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen mit dem DGNB-Zertifikat in Gold prämiert. Damit bestätigt die Organisation, dass das Gebäude strengen Nachhaltigkeitskriterien und Umweltschutzaspekten entspricht. So basiert das Energiekonzept auf einer hochwertigen Hülle mit 3-fach-Verglasung sowie einer effizienten Gebäudetechnik auf Basis regenerativer Energien. Die Wärmeversorgung und Kühlung des Gebäudes erfolgt über 36 Geothermie-Bohrungen, ein Teil des Strombedarfs wird über eine Photovoltaikanlage gedeckt. Zusätzlich wird die Abwärme über eine raumlufttechnische Anlage mit Wärmerückgewinnung genutzt. Mit diesem Konzept wurde eine Unterschreitung der aktuellen Energieeinsparverordnung um etwa 45% angestrebt.

#### [04. Tiefe der Wertschöpfungskette](#)

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

Die Volksbank Mittelhessen betrachtet Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Dabei wird der größte Teil der Wertschöpfung selbst erbracht.

Ein Unternehmen ist nur dann langfristig erfolgreich, wenn es weitsichtig, solide und verantwortungsvoll handelt. Durch die Zusammenarbeit mit den Partnern der Genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken beweisen wir ebenfalls unsere regionale Leistungsstärke.

Hierdurch können wir unsere Kunden bedarfsorientiert beraten und ihnen ein komplettes Spektrum erstklassiger Finanzdienstleistungen aus einer Hand anbieten.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stellt der Papierverbrauch den größten Ressourcenverzehr dar. In diesem Kontext wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen eingeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren. Beispielsweise wurde im Jahr 2009 ein Projekt zur Digitalisierung von Kreditakten beschlossen und im Folgenden umgesetzt. Auch in der Rechnungseingangsbearbeitung werden die Unterlagen digitalisiert. Hier streben wir in Zukunft mit unseren wesentlichen Geschäftspartnern eine elektronische Rechnungseingangsbearbeitung an.

Wachsende Dokumentationspflichten im Kundengespräch führen zu einem Anstieg des Papierverbrauchs. Um dem entgegenzuwirken, weisen wir unsere Kunden zur Nutzung des eBanking Postfaches, der elektronischen Kontoauszüge sowie der VR-Banking App aktiv hin. Im Dienstleistungsbereich kooperiert die Volksbank Mittelhessen eng mit den Verbundunternehmen im genossenschaftlichen FinanzVerbund.

So ist die DZ BANK Gruppe Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und hat sich damit zu den zehn Grundsätzen bekannt. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Leasing Gruppe verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization.

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

## B) Prozessmanagement

### 05. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

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

### 06. 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 rund 160 Jahren gleicht unser tägliches Geschäft somit einem nachhaltigen Wertschöpfungsprozess und trägt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft bei. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Arbeitsanweisungen zu Themengebieten wie Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte sowie Geschenke und Zuwendungen schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend. Unsere Mitglieder sind gleichzeitig unsere Kunden. Dadurch trägt jeder Anteilseigner zum kollektiven Nutzen und einem großen Maß an betriebswirtschaftlicher Stabilität bei. Wir, die Volksbank Mittelhessen, sehen uns als Lebensbegleiter unserer Kunden und Mitglieder. Mit unserer Arbeit wollen wir Menschen begeistern, indem wir deren Erwartungen übertreffen. Dabei spielen die Beziehung und die Nähe zum Kunden eine wichtige Rolle, ob im persönlichen oder digitalen Kontakt.

### 07. Kontrolle

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

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

Die Volksbank Mittelhessen berichtet ereignisbezogen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit oder veröffentlicht Kurzinformationen im Geschäftsbericht oder über Social-Media.

In einem regelmäßigen Dialog zu sozialen und ökologischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit stehen wir mit unseren gesellschaftlichen Anspruchsgruppen. Über eigene Veranstaltungen oder Befragungen holen wir gezielt die Meinung unserer Stakeholder ein. Beispielsweise werden unsere Kunden bei unserer Vergabe von Spenden durch Abstimmungsmöglichkeiten involviert.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichtserstattung werden erstmals Leistungsindikatoren für einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit ermittelt. Die Verantwortlichkeiten für die Ermittlung der Leistungsindikatoren sind in einer Arbeitsanweisung definiert, so dass eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung sichergestellt ist.

### Leistungsindikator SRS 102-16

*Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.*

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

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

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

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

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

Ein übergeordneter Verhaltenskodex existiert nicht. Die Regelungen für ein ordnungsgemäßes Verhalten unserer Mitarbeiter sind im Organisationshandbuch schriftlich fixiert. Unsere Zentralbank DZ Bank hat ein Verhaltenskodex für die DZ Bank-Gruppe definiert. Dieser ist abrufbar über die Internetadresse:

[https://www.dzbank.de/content/dzbank\\_de/de/home/unser\\_profil/compliance/verhaltenskodex\\_dz\\_bank.html](https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html)  
(abgerufen am 11.04.2018).

## 08. Anreizsysteme

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

Die Vergütungspolitik der Volksbank Mittelhessen basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. Sie entspricht den Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung. Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, indem in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festgemacht ist.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 92,46 %, der der variablen Vergütung 7,54 % (inklusive betrieblicher Sonderzahlung).

Die variable Vergütung in Form einer betrieblichen Sonderzahlung erhalten grundsätzlich alle Mitarbeiter.

Leistungsindikator SRS-102-35a

*Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.*

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Grundlage orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung und wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Aufsichtsräte erhalten pauschale Aufwandsentschädigungen.

Leistungsindikator SRS-102-38

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

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

[09. Beteiligung von Anspruchsgruppen](#)

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

Die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder ist der Kern unseres Auftrages. Er manifestiert sich durch die verlässliche Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und privaten Haushalte. So hilft die Volksbank Mittelhessen, Entscheidungsgewalt und Wohlstand in unserer Region zu erhalten bzw. zu schaffen. Das Geld der Sparer wird verzinslich als Einlage hereingenommen und in Form von Krediten dem hiesigen Mittelstand oder zur Finanzierung privater Bauvorhaben zur Verfügung gestellt. Es ergeben sich demnach nachfolgende vier Anspruchsgruppen, die in enger Beziehung zur Volksbank Mittelhessen stehen: Mitglieder, Kunden, Mitarbeiter sowie Gesellschaft / Region. Die Anspruchsgruppen und unsere jeweiligen

Zielsetzungen werden in unserer Balanced Scorecard regelmäßig erfasst und auf den Zielerreichungsgrad überprüft.

Leistungsindikator SRS-102-44

*Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekomen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch die Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigsten Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.*

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

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

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

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

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

In der Bank ist ein zentrales Beschwerdemanagement im Vorstandsstab etabliert. Dort werden Kundenanliegen – teilweise in Rücksprache mit den Fachabteilungen – bearbeitet und beantwortet.

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

#### 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Im Jahr 2016 wurden die Methoden des Lean Managements in der Volksbank Mittelhessen etabliert. Mit der Einführung waren folgende Zielsetzungen verbunden: Arbeit effizienter und effektiver gestalten, Abläufe verbessern, Verschwendungen vermeiden, Leer- und Liegezeiten zu reduzieren und eine kontinuierliche Verbesserung von Prozessen zu erreichen.

In der Bank ist seit vielen Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen unter dem Namen „DenkMal: ideenreich mitgestalten!“ etabliert. Dadurch wollen wir Innovationen voranbringen sowie die Identifikation der Mitarbeiter mit der Bank stärken.

Durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften sowie der finanziellen Begleitung von Geschäftsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien leistet die Bank einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus ermöglicht die Bank aufgrund des breiten Geschäftsstellennetzes eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege,

was der Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen dient. Die höhere Nutzung von Online-Banking verstärkt diesen Effekt. Die Kundenquote für Online-Freischaltungen (bezogen auf Kunden mit aktivem Kontokorrentkonto) konnte gegenüber dem Vorjahr um 2,6 Prozentpunkte auf 52,6 Prozent gesteigert werden.

Wir sind Partner in der Region. Die Volksbank Mittelhessen ist Arbeitgeber, Ausbildungspartner und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Durch Praktikumsplätze ermöglicht die Volksbank Mittelhessen sowohl Schülern als auch Studierenden Einblicke in die Berufswelt. Mittelhessen verfügt mit seinen drei hier ansässigen Hochschulen über einen unschätzbaren wertvollen Standortvorteil. Gerne kommen wir unserer besonderen Verantwortung für die Region Mittelhessen nach und unterstützen die international renommierten Lehr- und Forschungseinrichtungen. Als Volksbank Mittelhessen beteiligen wir uns seit vielen Jahren an der Vergabe der Deutschlandstipendien. So konnten wir auch 2017 wieder 15 herausragende Studierende fördern; jeweils fünf an den Universitäten Gießen und Marburg und sowie fünf an der Technischen Hochschule Mittelhessen. Die Studierenden werden neben den Noten auch aufgrund besonderer Erfolge, Auszeichnungen oder Preise, vorangegangene Berufstätigkeit, geleistete Praktika, gesellschaftliches Engagement sowie persönlichen Lebenshintergrund ausgewählt. Die Vergabe ist unabhängig vom individuellen Einkommen und von BAföG-Zahlungen, was die Stipendien für Menschen besonders attraktiv macht, die ihre akademische Ausbildung selbst finanzieren müssen.

#### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Bank tätigt keine Direktanlagen in spekulativen und hochriskanten Geschäfte.

## C) Umwelt

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für eine Volksbank ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen von geringerer Bedeutung als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Primär verbrauchen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Papier und Toner, welchem jedoch durch Projekte wie beispielsweise „digitaler Posteingang“ entgegengewirkt werden soll. Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebes hat zudem Auswirkungen auf die Umwelt und den Treibhausgasen. Bereits im Jahr 2011 wurde ein freiwilliges Energie-Audit durchgeführt, infolgedessen wurden Maßnahmen zur Energieeinsparungen umgesetzt. Im Jahr 2015 wurde ein weiteres Energie-Audit im Unternehmen durchgeführt. Das nächste Energie-Audit findet im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018 statt.

Um den CO<sub>2</sub> -Ausstoß bei dienstlich veranlassten Fahrten zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark um Elektroautos erweitert. Mit dem Projekt "E-Mobilität" engagieren wir uns in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Genossenschafts-Verlag bereits seit Herbst 2013 aktiv für den Schutz der Umwelt. Mit der Förderung des Ausbaus einer flächendeckenden Ladesäulen-Infrastruktur für Elektroautos machen wir den Weg frei für die Mobilität von morgen. Somit unterstützen wir die Bundesregierung bei dem Ziel bis zum Jahre 2020 eine Million Elektroautos auf Deutschlands Straßen zu bringen. Ein flächendeckendes Netz an Schnellladesäulen bildet hierfür die notwendige Voraussetzung.

Der Verbrauch der Ressource Wasser wird als unwesentlich angesehen.

Wesentliche Risiken sind im Bereich der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Bank derzeit nicht erkennbar.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Als Anbieter von Finanzdienstleistungen stellt für uns die Rohstoffproduktivität kein maßgeblicher Indikator dar. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Wir verfolgen das Ziel, sämtliche umweltbelastenden Ressourcen wie beispielsweise Energie, Papier- und Tonerverbrauch zu reduzieren. Hierzu wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht. So wurde bei den Druckern beidseitiges Drucken als Standardeinstellung hinterlegt. Des Weiteren wurden Arbeitsplatzdrucker in weiten Teilen durch Abteilungsdrucker ersetzt.

Im Jahr 2018 wird mit dem Aufbau eines eigenen Energiemanagementsystems begonnen. Dort werden die Verbräuche von Strom, Gas, Öl und Wasser erfasst. Qualitative Zielvorgaben wurden bisher nicht definiert.

Darüber hinaus existiert in der Hauptstelle in Gießen eine Photovoltaik-Anlage. An zwei Standorten (Gießen und Pohlheim) wurden Wärmepumpen verbaut, die die Erdwärme nutzen.

Bei Neubauten werden generell nur noch LED-Leuchten verbaut. Im Bestand erfolgt sukzessive – soweit technisch machbar und sinnvoll – ein Austausch.

Wenn möglich wird bei Neubauten auf Raumkühlung verzichtet und stattdessen auf innen- und außenliegenden Sonnenschutz zurückgegriffen.

In der Hauptstelle in Gießen sowie an einem weiteren Standort wird Regenwasser weitergenutzt.

Wesentliche Risiken sind im Bereich Ressourcenmanagement für die Bank derzeit nicht erkennbar.

#### Leistungsindikator SRS-301-3

##### *Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Unter den Verbrauchsmaterialien stellen Drucker- und Kopierpapier den größten Anteil dar. Im Jahr 2017 wurden 6,5 Millionen Blatt Papier verbraucht (2016: 7,6 Millionen Blatt Papier). Basis der Berechnung bildete die bestellte Menge Papier.

Darüber hinaus wurden 706 Toner (2016: 1.026 Toner) bestellt.

#### Leistungsindikator SRS-302-1

##### *Energieverbrauch innerhalb der Organisation.*

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

Für die Gesamtbank liegt der Stromverbrauch für 2017 bei rund 4,6 Mio. kWh.

Bei 12 unserer Standorte wird der Stromverbrauch mittels einer registrierenden Leistungsmessung (RLM) ermittelt. Hierbei ermittelten die Stromzähler alle 15 Minuten Verbrauchswerte und übermitteln diese an den Netzbetreiber. Die Bank bekommt die Verbrauchswerte über die monatliche Stromabrechnung zur Verfügung gestellt. Der Stromverbrauch der mittels registrierender Leistungsmessung abgerechneten Standorte liegt für das Jahr 2017 bei 2,9 Mio. kWh.

#### Leistungsindikator SRS-302-4

##### *Verringerung des Energieverbrauchs.*

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

Darüber hinaus ist die Bank kompetenter Ansprechpartner, um alle gängigen Formen der Erneuerbaren Energien wie Windenergie-, Biogas- und Photovoltaikanlagen zu begleiten. Hierfür haben wir zertifizierte Fachberater.

#### Leistungsindikator SRS-303-1

*Gesamtwasserentnahme nach Quellen.*

Der gesamte Wasserverbrauch unserer drei größten Standorte (Servicezentrum in Gießen, Finanzwerk in Wetzlar und Gebäude Marburg-Mitte) betrug im Jahr 2017 3.145 cbm.

#### Leistungsindikator SRS-306-2

*Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.*

Da der Abfall nicht gewogen wird, ist keine Angabe zum Gesamtgewicht möglich. In sämtlichen Standorten wird der Müll nach den Arten Papier, Grüner Punkt, Glas und Restmüll getrennt.

Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt.

### 13. Klimarelevante Emissionen

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

Aufgrund der Komplexität der Ermittlung sowie die im Vergleich zu anderen Branchen und aufgrund unserer Größe geringe Relevanz erfolgt keine Emissions-Ermittlung anhand des Greenhouse Gas Protocols. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Ziele zur Reduktion der Emissionen wurden nicht definiert. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Dennoch steht die Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Fokus unserer Nachhaltigkeitsüberlegungen. Zu den direkten Emissionen trägt unser Fuhrpark bei. Neben den in den Kriterien 11 bis 12 genannten Maßnahmen ergänzte die Volksbank Mittelhessen ihren Fahrzeugpool mit drei eigenen Elektroautos. Daneben haben wir sieben Ladesäulen installiert, wovon drei sowohl Kunden als auch Nichtkunden im Berichtsjahr kostenlos zur Verfügung standen.

Webinare ersetzen bei uns sukzessive die örtlichen Schulungen, um notwendige Dienstfahrten zu reduzieren. Als erste Flächenbank in der Region hat die Volksbank Mittelhessen die Videoberatung als Ergänzung zur Beratung in der Filiale für ihre Kunden eingeführt.

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

Leistungsindikator SRS-305-1

*Direkte THG-Emissionen (Scope 1).*

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

Leistungsindikator SRS-305-2

*Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).*

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

Leistungsindikator SRS-305-3

*Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).*

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

Leistungsindikator SRS-305-5

*Reduzierung der THG-Emissionen.*

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

## D) Gesellschaft

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern, den Kunden und den Menschen der Region die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Dies ist in der unternehmensweiten Strategie schriftlich fixiert. Darüber hinaus lassen wir unsere Ausbildung regelmäßig TÜV-zertifizieren und haben uns erfolgreich der Prüfung zum audit berufundfamilie unterzogen. Mit einem umfassenden und lebendigen Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu und die Medienmarke Freundin haben die Volksbank Mittelhessen im Jahr 2017 als einen der TOP Arbeitgeber 2017 ausgezeichnet. Die Volksbank Mittelhessen gehört zu den familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands.

Das Ranking der Top 100 basiert auf der Beurteilung von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern. Für das aktuelle Ranking relevant waren Arbeitgeber, die mindestens eine Bewertung seit dem 1. Januar 2017 bekommen haben, insgesamt mindestens 80 Bewertungen sowie einen kununu Score von mindestens 3 in den folgenden Bewertungskriterien:

- Wohlfühlfaktor: Vorgesetztenverhalten, Arbeitsatmosphäre, Work-Life-Balance
- Karrierefaktor: Gleichberechtigung, Karriere/ Weiterbildung, Gehalt/Sozialleistungen
- Angebot familienfreundlicher Benefits: Flexible Arbeitszeit, Kinderbetreuung sowie Betriebliche Altersvorsorge

Durch Mitarbeiterbefragungen werden die Mitarbeiter in einzelne Teilbereiche mit eingebunden.

Mit speziellen Seminaren zum Thema "Frauen in Führungspositionen" stärken wir die Gleichstellung und stellen uns frühzeitig durch eine gelebte lebensphasenorientierte Personalpolitik auf die demografische Entwicklung in unserer Region ein.

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

Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wahr.

Die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert. Insgesamt wurden 1,2 Mio. € für die Altersversorgung im Geschäftsjahr 2017 aufgewendet.

Den strategischen Rahmen für ein professionelles und zielorientiertes Personalmanagement bildet die Personalstrategie als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie der Volksbank Mittelhessen. Sie orientiert sich einerseits an den Zielen und der Strategie der Gesamtbank und der Geschäftseinheiten. Andererseits berücksichtigt die Personalstrategie die Analyse der personalwirtschaftlichen Ausgangssituation, die Prognosen der zukünftigen Entwicklung sowie Aspekte der Unternehmenskultur. Ein Personalcontrolling verschafft Transparenz über Strukturen und Entwicklungen. Durch Analyse, Planung, Kontrolle und regelmäßiges Reporting schaffen wir die Basis für eine Steuerung der personellen Ressourcen sowohl in quantitativer und qualitativer als auch strategischer und operativer Hinsicht. Das Personalcontrolling steuert strategisch mit einer Balanced Scorecard.

Wesentliche Risiken sind im Bereich der Arbeitnehmerrechte für die Bank zurzeit nicht erkennbar.

### 15. Chancengerechtigkeit

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

Wie bereits unter Kriterium 8 beschrieben, ist die Vergütung unserer Mitarbeiter angemessen ausgestaltet und orientiert sich an den Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken. Weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik ist eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Anlehnung an die genannten Kriterien unzulässig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Vertrauensarbeitszeit, Zeitwertkonten und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag in 2017 bei 42,9 Prozent gegenüber 43,0 Prozent in 2016.

Die Volksbank Mittelhessen wurde im Jahr 2015 zum zweiten Mal nach 2012 für ihre familienbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. Mit diesem audit setzt die Volksbank Mittelhessen auf ein Instrument zur nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebenssituationen. Im Jahr 2018 streben wir eine Re-Zertifizierung an. Wesentliche Risiken im Bereich der Chancengerechtigkeit sind für die Bank momentan nicht zu erkennen.

Neben dem regulären Trainingsangebot (Seminare, Trainings on-the-job etc.) stehen vier ausgebildete Coaches unseren Mitarbeitern für berufliche und private Fragestellungen zur Verfügung.

Als familienfreundliches Unternehmen bieten wir zudem unseren Kunden in unserer Hauptniederlassung eine Babywickelstation an.

Zu weiteren Ausführungen sei auf die Kriterien 14 und 16 verwiesen.

## 16. Qualifizierung

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

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

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

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter in allen Teilen des Unternehmens, in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen, nehmen wir sehr ernst. In elf verschiedenen Traineeprogrammen qualifizieren wir regelmäßig Mitarbeiter mit einem hohen praktischen Bezug zu ihrer zukünftigen Aufgabe, unterstützt durch Seminare in unserem Haus und bei verschiedenen Bildungspartnern wie zum Beispiel der regionalen GenoAkademie und der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur. Neben den notwendigen Fachkenntnissen ist die Entwicklung der Sozial- und Persönlichkeitskompetenz ein ganz essenzieller Bestandteil des Bildungsprogramms unserer Volksbank Akademie. Dazu zählt auch

die regelmäßige Aktualisierung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen. Sämtliche Aktivitäten und Instrumente zur Qualifizierung von Auszubildenden, Mitarbeitern und Führungskräften sind in einer Personalentwicklungskonzeption dokumentiert. Hieraus abgeleitete Handlungsfelder und Maßnahmen werden in einem Soll-Ist-Vergleich innerhalb der Strategie ausgewertet und analysiert.

Für den Einstieg in das Berufsleben bilden wir jährlich junge Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Ob als Bankkaufmann, Kaufmann für Dialogmarketing, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen oder Fachinformatiker – wir bieten als einer der größten Ausbildungsbetriebe Mittelhessens eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit hervorragenden Perspektiven. Die Qualität wird unter anderem regelmäßig durch TÜV-Zertifizierungen bestätigt und durch die Ergebnisse unserer Auszubildenden in den IHK-Prüfungen bekräftigt.

Der Einsatz digitaler Medien ist in der Beziehung zu unseren Kunden selbstverständlich und wird stetig ausgebaut. Das gilt ebenso im Bereich der Personalentwicklung. Tablets für unsere Auszubildenden, Erklärvideos à la Youtube oder Webinare als virtuelle Präsentations- und Meetingplattform für Teilnehmer an verschiedenen Standorten sind längst fester Bestandteil im Aus- und Weiterbildungskonzept der Volksbank Mittelhessen.

Durch die oben genannten Maßnahmen stellen wir die Qualität unserer Mitarbeiter sicher, so dass diesbezüglich keine Risiken für die Bank zu erkennen sind.

#### Leistungsindikator SRS-403-2

*Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.*

Die Volksbank Mittelhessen legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2017 gab es 25 meldepflichtige Unfälle.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr bei 20.596 Tagen. Das entspricht einer Krankheitsquote von 6,78 Prozent bzw. durchschnittlich 16,2 Krankheitstagen pro Mitarbeiter.

Im Geschäftsjahr 2017 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator SRS-403-4

*Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt wurden.*

Direkte Vereinbarungen mit Gewerkschaften sind nicht vorhanden. Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement. Dieses trägt wesentlich dazu bei, die Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei stehen die Arbeitsplätze und die Arbeitsverhältnisse unserer Mitarbeiter vor Ort im Mittelpunkt.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement trägt wesentlich dazu bei, die Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Daher ist in der Volksbank Mittelhessen seit Jahren ein Gesundheitsmanagement etabliert. Dabei stehen auch die Arbeitsplätze, die Arbeitssicherheit und die Arbeitsverhältnisse vor Ort im Mittelpunkt. Beispielhaft können hier die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die arbeitsmedizinische Betreuung, die Überwachung der Arbeitssicherheit sowie das Vorhandensein von „Erste Hilfe Defibrillator“ an ausgewählten Standorten genannt werden. Darüber hinaus bietet die Volksbank Mittelhessen innerhalb ihres Gesundheitsmanagements Maßnahmen an, die zu einem gesundheitsbewussten Verhalten anregen sollen. Zu den vielfältigen Angeboten gehören beispielsweise Gesundheitstage (alle zwei Jahre), Gesundheitsvorsorge-Checks, Gesundheitskurse zu den Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung, Firmenfitness-Kooperationen und persönliches Coaching sowie externe Beratungs- und Lotsendienst für berufliche und private Anliegen.

Unsere Betriebsärztin bietet regelmäßig präventive Angebote und Beratung an, dazu zählen u.a. regelmäßige Gesundheits-Checks, wie z.B. Knochendichtemessung oder VenenCheck für unsere Mitarbeiter, ergonomische Gestaltung ihrer Arbeitsplätze, Gripeschutzimpfung sowie Sehtests.

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

Leistungsindikator SRS-404-1

*Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.*

Die Volksbank Mittelhessen bildete ihre Mitarbeiter im Berichtsjahr an 1214 internen- sowie an 657 externen Seminartagen fort. In Summe gab es 1871 Seminartage. Hierbei wird nicht nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie unterschieden. Pro Mitarbeiter wendete die Bank somit durchschnittlich 1,47 Seminartage auf, davon durchschnittlich 0,95 Seminartage für interne Seminare und durchschnittlich 0,52 Seminartage für externe Seminare.

Leistungsindikator SRS-405-1

*Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.*

Der Aufsichtsrat setzte sich zum Jahresende aus 17 Mitgliedern zusammen, davon waren 4 weiblich. Der Aufsichtsrat besteht zu einem Drittel aus Arbeitnehmern, so dass insgesamt sechs Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat angehören.

Die Volksbank Mittelhessen beschäftigte zum Stichtag 1.209 Mitarbeiter, davon 719 Frauen und 490 Männer. Die Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:

≤ 25 Jahre: 43 Mitarbeiter, davon 25 Frauen und 18 Männer

26 – 35 Jahre: 151 Mitarbeiter, davon 87 Frauen und 64 Männer

36 – 45 Jahre: 320 Mitarbeiter, davon 201 Frauen und 119 Männer

46 – 55 Jahre: 405 Mitarbeiter, davon 245 Frauen und 160 Männer

> 55 Jahre: 290 Mitarbeiter, davon 161 Frauen und 129 Männer

Die Volksbank Mittelhessen beschäftigt zum Stichtag 75 Führungskräfte, hiervon 17 Frauen und 58 Männer.

Außerdem beschäftigt die Volksbank Mittelhessen zum Stichtag 63 Auszubildende.

Leistungsindikator SRS-406-1

*Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.*

Im Berichtsjahr gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

17. Menschenrechte

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

Für die Volksbank Mittelhessen als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört die Achtung der Menschenrechte und Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Bank nicht - folglich müssen keine Maßnahmen ergriffen werden. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Wesentliche Risiken sind hier für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Leistungsindikator SRS-412-3

*Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und –verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.*

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

Leistungsindikator SRS-412-1

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.*

Die Geschäftstätigkeit der Volksbank Mittelhessen ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

Leistungsindikator SRS-414-1

*Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.*

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

Leistungsindikator SRS-414-2

*Erhebliche tatsächliche und potentielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.*

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

## 18. Gemeinwesen

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

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

Wir kennen die Region und unsere Kunden. Dies ermöglicht uns, stets ein starker und verlässlicher Partner zu sein. Dabei liegt uns die Unterstützung von Mitbürgern, die selbst Verantwortung in der Region übernehmen, besonders am Herzen. Sie tragen durch den persönlichen Einsatz zu einem attraktiven Vereinsleben in Mittelhessen bei. So fördern wir unter anderem Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Wirtschaft, Kunst und Kultur.

2017 haben wir über 1.000 regionale gemeinnützige Organisationen mit insgesamt 1,1 Mio. Euro unterstützt. 686.400 Euro stammen aus den Mitteln des VR-Gewinnsparens. Gemeinsam haben über 50.000 Gewinnsparener aus Mittelhessen 230.000 Lose gezeichnet. Je Los werden vier Euro gespart und wird ein Euro als Spieleinsatz eingelöst. Von diesem Spieleinsatz wird ein Viertel an wohltätige und soziale Organisationen gespendet. Die Ausschüttung der Spenden erfolgt sowohl an Einzelinitiativen als auch in Form von Förderwettbewerben. Dazu zählen unter anderem die „Sterne des Sports“ oder die „Heimlichen Helden“. So werden gesellschaftlich engagierte Sportvereine oder die stillen Helfer hinter den Kulissen unserer Vereine für ihr Engagement ausgezeichnet und mit Fördermitteln für weitere Initiativen unterstützt.

Doch nicht nur finanziell packen wir mit an: Hunderte Kolleginnen und Kollegen sind in Vereinen aktiv, helfen und leisten gemeinnützige Arbeit, sind bei der Feuerwehr oder für eine soziale Einrichtung tätig. Diese Werteorientierung und positive Empathie wollen wir auch dem Nachwuchs vermitteln. Mit dem Projekt „Perspektivwechsel“ ermöglicht die Volksbank Mittelhessen ihren Auszubildenden des ersten Lehrjahres ein soziales Praktikum. Auf freiwilliger Basis können sich die angehenden Bankkaufleute für ein einwöchiges Praktikum in gemeinnützigen Einrichtungen wie der Tafel, in Kindergärten oder Altenpflegeheimen

bewerben. Dabei sammeln unsere Auszubildenden regelmäßig wertvolle Erfahrungen fernab des täglichen Bankgeschäftes.

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

Regelungen zur Unterstützung von Vereinen, Interessengemeinschaften und Verbänden in Form von Spenden, Werbebanner, Sponsoring oder Geschenke sind schriftlich fixiert. Die Unternehmensführung ist im Prozess eingebunden. Die Höhe der Aufwendungen von Spenden und Sponsoring können jederzeit ermittelt werden. Der Prüfprozess berücksichtigt neben einer sachlichen Prüfung auch eine Genehmigungsstufe. Das Konzept stellt im Ergebnis sicher, dass alle Anfragen zu Spenden und Sponsoring den gleichen Prozess durchlaufen. Wesentliche Risiken sind dadurch zurzeit für die Bank nicht erkennbar.

#### Leistungsindikator SRS-201-1

*Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.*

Die Volksbank Mittelhessen weist für das Geschäftsjahr 2017 einen Jahresüberschuss von 31,3 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme beläuft sich zum Stichtag 31. Dezember 2017 auf 7,1 Mrd. Euro und liegt damit 4,0 Prozent höher als im Vorjahr.

Das Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit beträgt 64,3 Mio. €.

Insgesamt wurden 10,0 Mio. € an Steuern bezahlt. Der Ausweis der Steuern in der Gewinn- und Verlustrechnung des Jahres 2017 ist durch die vom Finanzamt Gießen durchgeführte Betriebsprüfung für die Jahre 2010 bis 2014 deutlich positiv beeinflusst. Auf das Jahr 2017 entfällt ein Steueraufwand von 13,7 Mio. €. Für Vorjahre ist saldiert eine Steuererstattung von 3,7 Mio. € verbucht.

Gemeinnützige Organisationen wurden mit 1,1 Mio. € unterstützt.

Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Vertreterversammlung erhalten unsere 193.889 Mitglieder eine Dividende in Höhe von 5,5 Prozent. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 3,4 Mio. Euro.

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die für die Volksbank Mittelhessen relevanten Gesetze sind u.a. KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor bzw. -geschäft.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Bank über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Aus diesem Grunde wurde kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch nicht geplant. Daher findet auch keine Auswertung des Konzeptes statt. Wesentliche Risiken sind hier für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Die Bank ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

### Leistungsindikator SRS-415-1

*Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.*

Im Jahr 2017 spendeten wir 4.500 Euro an die CDU und 500 Euro an die FDP. Im Vorjahr spendeten wir 1.000 Euro an die SPD.

Darüber hinaus wurde an die SPD im Jahr 2017 durch das Aufstellen von Werbebannern 1.550 Euro gezahlt (Vorjahr 50 Euro).

### 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt die Volksbank Mittelhessen über verschiedene Compliance-Funktionen und einem Beauftragtenwesen.

Geldwäschebeauftragter, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter, IT-Sicherheitsbeauftragter sowie MaRisk-Compliance-Beauftragter sind nebst Stellvertretung definiert. Die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion umfasst u.a. den Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können sowie die Identifizierung bzw. Bestandsaufnahme der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen kann. Diese Übersicht ist mindestens jährlich bzw. anlassbezogen (im Fall etwaiger bedeutender Veränderungen, z.B. Aufnahme neuer Geschäftsfelder, Einführung neuer Produkte, Prozessänderungen) vom MaRisk-Compliance-Beauftragten zu aktualisieren.

Bei der Bestandsaufnahme sind insbesondere nachfolgende Punkte zu berücksichtigen: Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfeldes (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit, usw.). Erkenntnisse aus Berichten der

Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln), der Externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der Zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement). Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements, Auswertungen der Datenbank Op-Risk sowie des Jahresberichts Operationelle Risiken.

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

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

Ob konkrete Korruptionsrisiken vorliegen, wird bei der Erstellung der (mindestens jährlich überarbeitenden) Risikoanalyse der Zentralen Stelle untersucht und bewertet. Dabei werden gängige Typologien anhand einer strukturierten Vorgehensweise einer Risikokategorie zugeordnet und abhängig vom Ergebnis der weitere Umgang mit den ermittelten Risiken festgelegt. Unsere Mitarbeiter durchlaufen neben themenspezifischen Schulungen verpflichtende Online-Schulungen zu den Themen Datenschutz, Betrugsprävention sowie IT-Sicherheit, um fortlaufend für diese Themen sensibilisiert zu werden.

Der Beschaffungs- und Einkaufsprozess in der Bank ist durch eine Arbeitsanweisung für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt.

Leistungsindikator SRS-205-1

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft werden, und ermittelte erhebliche Risiken.*

Die Risikoanalyse der Zentralen Stelle umfasst auch das Thema „sonstige strafbare Handlungen“. Bei der Bewertung der Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen werden auch Typologien berücksichtigt, die Korruptionsrisiken beinhalten. Diese Bewertung umfasst unser gesamtes Geschäftsgebiet. Es wurden diesbezüglich geringe Risiken ermittelt.

Leistungsindikator SRS-205-3

*Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.*

Es sind 2017 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

*Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.*

Im Jahr 2017 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Strafen an die Volksbank Mittelhessen verhängt.