

NICHTFINANZIELLER
BERICHT
2020

Allgemeine Informationen

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

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

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

KRITERIUM 1

STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

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

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

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

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

Um die beschriebenen Grundsätze auch zunehmend bilanzieren zu können, haben wir 2020 aktiv bei der Erarbeitung einer verbundübergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie mitgearbeitet. Diese wurde seitens der Bundesverbandes des Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) im Januar 2021 veröffentlicht. Dieser Strategie schließen wir uns als Mainzer Volksbank an und erarbeiten in 2021 konkrete Umsetzungen, die unseren Beitrag zum gemeinschaftlichen Ziel leisten. Das Fundament der erarbeiteten Strategie sind sechs wesentliche Handlungsfelder (Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und Gesellschaft, Ethik und Kultur), die wiederum in 18 Themenbereiche und insgesamt 36 einzelne Themenschwerpunkte unterteilt sind.

Alle Punkte orientieren sich an anerkannten Nachhaltigkeitskriterien und sind auch messbar definiert. Dabei greifen wir auf einen Reifegradfächer zurück, der in sechs Stufen (0-5) die Zielerreichung der einzelnen Themenschwerpunkte einordnet. Ziel ist mindestens eine Gesamtstufe 3, was einer durchgängigen und ambitionierten Systematik im Bereich Nachhaltigkeit entspricht. Die Verfolgung dieser Handlungsfelder bzw. der Strategie hat der Vorstand der Mainzer Volksbank Ende 2020 beschlossen. Dahingehend wurde ein MVB-Nachhaltigkeitsrat gegründet, der die Zielsetzung sowie notwendige Maßnahmen anhand der Strategie weiter schärft und vorantreiben wird. Der Rat besteht aus sieben interdisziplinären Mitarbeitern. Erste Umsetzungen sind für 2021 geplant.

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

KRITERIUM 2 WESENTLICHKEIT

Neben der kompetenten finanziellen Partnerschaft für unsere Privat- und Firmenkunden legen wir Wert auf die Förderung der regionalen Wirtschaftskreisläufe. Dies zeigt sich in der Vergabe eigener Aufträge an Unternehmen aus der Region, die der genossenschaftlichen Mitgliederförderung folgend vornehmlich in den eigenen Kundenreihen gesucht werden. Indem wir sowohl bei der Beratung als auch bei der unternehmerischen Auftragsvergabe wertorientiert und verantwortungsvoll handeln, können wir langfristig erfolgreich und unseren Anspruchsgruppen ein dauerhafter Partner sein. Dabei unterstützen wir sowohl den privaten als auch gewerblichen Mittelstand und konzentrieren uns nicht nur auf einzelne Bereiche. Unser Geschäftsgebiet ist sowohl durch städtische als auch ländliche Gegenden geprägt und erfordert durch unsere gelebte Kundennähe eine besondere Flexibilität sowie Individualität in Beratung und Kundenkontakt.

Vertrauensvoller Partner zu sein bedeutet, die ohnehin strengen Rechtsanforderungen kontinuierlich zu erfüllen. Darüber hinaus empfinden wir es aber auch als Selbstverständlichkeit, Verantwortung für unsere Mitglieder sowie für unsere Region zu übernehmen. Das bedeutet aktives Engagement für soziale und gesellschaftliche Themenstellungen, die unsere Mitglieder bewegen. Aus diesem Grund sind wir eine lebendige Genossenschaft und haben alleine im Jahr 2020 regionale Projekte durch Spenden und Sponsoring mit rund 600.000 Euro finanziell unterstützt. Durch unsere eigene Crowdfunding-Plattform haben wir zudem mittlerweile über 330.000 Euro zusätzliche Spenden und Aufmerksamkeit für 34 Projekte generieren können. Darüber wird regelmäßig in Presseveröffentlichungen berichtet, was auch in der Bevölkerung einen besonderen Stellenwert gegenüber anderen Mitbewerbern fördert. Durch solche Maßnahmen verdienen wir uns gemäß unserem Leitbild (siehe GRI SRS-102-16) jeden Tag aufs Neue die gesellschaftliche Akzeptanz und das Vertrauen für unsere Geschäftstätigkeit. Der vorausschauende Blick in die Zukunft ist dabei elementarer Bestandteil, nicht zuletzt auch dafür, mögliche Krisen aus eigener Wirtschaftskraft bewältigen zu können.

Mit Blick auf die finanzielle Beratung sind die grundlegenden Aspekte unseres täglichen Handelns in umfassenden Basisfunktionen rund um Bankdienstleistungen definiert. Dazu gehören die auf den Kunden passend abgestimmte, ganzheitliche Beratung, insbesondere die bedarfsgerechte Anlage von Ersparnissen, die hochwertige Wertpapierberatung sowie die faire Kreditversorgung. Insbesondere bei der Kreditvergabe spielen beispielsweise energetische Bau- und Sanierungsvorhaben sowie erneuerbare Energieerzeuger eine Rolle. Ebenso sind grundlegende Finanzdienstleistungen wie zum Beispiel sicherer Zahlungsverkehr zu nennen. Die Mainzer Volksbank sieht sich hier in der mitglieder- und kundenorientierten Strategie gut aufgestellt und bietet umfassende Lösungen in allen Bereichen, entweder aus eigener Kraft oder bei Bedarf in Kooperation mit unseren Verbundpartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Im Zusammenhang der in Kriterium 1 aufgeführten BVR-Nachhaltigkeitsstrategie sowie der damit verbundenen Adaption auf die Mainzer Volksbank haben wir bereits 2020 damit begonnen, die Verbesserung der Mess- und Zielsysteme durch notwendige Datengrundlagen zu schaffen. So wurden im Zuge der Risikoinventur ESG-Risiken in Anlehnung an den ESG-Risk-Atlas von S&P 2019 dargestellt. Im Ergebnis konnten wir aufgrund der identifizierten Länderrisiken mit Blick auf Naturkatastrophen und Governance ein für die Mainzer Volksbank geringes bzw. untergeordnetes Risiko feststellen. Ebenso konnten die ökologischen und sozialen Auswirkungen einzelner Branchen derzeit kein hohes Risiko erkennen lassen.

Risiken für das Unternehmen

Reputationsschäden, die aus Nachhaltigkeitsrisiken resultieren, liegen unterhalb der für die Bank ermittelten Wesentlichkeitsgrenze. Dazu nutzen wir den S&P ESG-Risk-Atlas, um die in unserem Portfolio vertretenen Branchen auf Nachhaltigkeitsrisiken zu überprüfen. Eventuelle Nachhaltigkeitsrisiken, die uns mittelbar über unser Kundenportfolio betreffen können, prüfen wir nicht zuletzt aufgrund des 2019 vorgelegten Merkblattes der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zu Nachhaltigkeitsrisiken.

Risiken für die Umwelt

Als regionales Dienstleistungsunternehmen und der als gering einzustufenden Wertschöpfungskette sind Nachhaltigkeitsrisiken, die Schäden für Gesellschaft und Umwelt verursachen könnten, bislang nicht im Risikomanagementsystem der Bank berücksichtigt. Unser Fokus liegt in der Finanzierung des regional angesiedelten privaten und gewerblichen Mittelstandes. Nichtsdestotrotz befassen sich die entsprechenden Gremien im Haus mit Nachhaltigkeitsrisiken, die insbesondere im 2019 vorgelegten Merkblatt der BaFin zu Nachhaltigkeitsrisiken für Kunden skizziert werden. Ziel ist es, eine Einordnung von Nachhaltigkeitschancen sowie -risiken im Kundenportfolio vorzunehmen und ggf. notwendige Maßnahmen umzusetzen. Im Zuge der Schärfung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen relevante Kriterien nach ESG-Gesichtspunkten zum Einsatz kommen.

Risiken für die Gesellschaft

Im täglichen Dialog mit Mitgliedern und Kunden können wir feststellen, dass die finanziellen Anforderungen zunehmend komplexer werden. Regulatorik, Zinspolitik und Wertpapierhandel sind nur einige Beispiele, die mehr und mehr die kognitiven Fähigkeiten herausfordern. Zwar sind wir nicht Urheber dieser Risiken, sehen uns hier aber innerhalb unseres genossenschaftlichen Handelns beratend in der Pflicht. Vor diesem Hintergrund sehen wir schon seit einigen Jahren neben unserer genossenschaftlichen Beratung auch die finanzielle Bildung und die über die Beratung hinausgehende Weitergabe unserer fachlichen Expertise als elementare Aufgabe an (SDG-Ziel 4). Daher bieten wir in regelmäßigen Abständen kostenlose Informationsveranstaltungen zu den verschiedensten finanziellen Fragestellungen an, in 2020 auch verstärkt digital. Beispielhaft sollen hier Veranstaltungen zum Thema Digitales Banking und Alternativen zur Geldanlage im Niedrigzinsumfeld stehen. Durch die Einschränkungen im öffentlichen Leben aufgrund der Pandemie haben wir frühzeitig mit digitalen Angeboten auf die neue Situation reagiert. Somit konnten wir unseren Kunden trotz herausfordernden Bedingungen notwendige Hilfestellung, Beratung und Zugang zu finanziellen Dienstleistungen sicherstellen. Grundsätzlich arbeiten wir bei unseren Informationsveranstaltungen auch mit externen Referenten zusammen, um einen gesellschaftlich breiten Rahmen zu fassen.

Um finanzielle Bildung und wirtschaftliches Verständnis bereits frühzeitig zu vermitteln, engagieren wir uns intensiv bei der Gründung von Schülergenossenschaften. Dabei stehen wir Pate für die Gründung von Schülerunternehmen in der Gesellschaftsform "eingetragene Schülergenossenschaft" (eSG). Als Partner beraten und begleiten wir die jungen Menschen bei unternehmerischen und genossenschaftlichen Fragen. Zusätzlich stehen wir der Schülergenossenschaft und den betreuenden Pädagogen als Informationsgeber, Impulsgeber und Sparringspartner zur Verfügung. Ebenso gehen wir mit dem Projekt Geldlehrer e.V. in Schulen und unterstützen aktiv die Finanzbildung im Bereich Kinder und Jugendliche. Wir sehen hierin einen wesentlichen Beitrag, den wir mit unserer finanziellen Expertise für die Gesellschaft leisten können. Finanzielle Grundkenntnisse sind für ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben notwendig, was bei zunehmend komplexeren Finanzanforderungen anspruchsvoller wird. Auch in Bezug auf digitale Bankdienstleistungen stellen wir eine zunehmende gesellschaftliche Veränderung fest, auf die wir ebenfalls informativ sowie technisch reagieren.

Im Bereich Umwelt sehen wir ein nachhaltiges Handeln als unsere genossenschaftliche Verpflichtung an. So führen wir in regelmäßigen Abständen ein Energie-Audit nach DIN EN 16247-1 durch, um maßgebliche Umweltfaktoren identifizieren und analysieren zu können. Erstmals fand dies 2015 statt. Auch hier spielen die regionalen Vertragspartner eine wichtige Rolle, die kurze Anfahrtswege und regionale Produktion ermöglichen.

KRITERIUM 3

ZIELE

Die Strategie der Mainzer Volksbank ist langfristig auf eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik ausgelegt. Wie bereits in Kriterien 1 und 2 ausgeführt, sind vertrauensvolle Mitglieder- und Kundenbeziehungen sowie eine positive Entwicklung der regionalen Wirtschaft erklärtes Ziel. Mit Blick auf nachhaltige Zielsetzungen überwiegen die für uns wesentlichen ökonomischen Zielparameter unserer Kunden, die wir durch unsere Beratung und Hilfestellung unterstützen. Insbesondere hier haben wir in 2020 verstärkt die Anlageberatung mit nachhaltigen Alternativen forciert. Zudem unterstützen wir das Bewusstsein sowie das Verständnis für solche Finanzprodukte durch Kundenveranstaltungen, Kundenbefragungen und ein zunehmendes Informationsangebot.

Eine allgemeine Zielkontrolle findet hier durch die genossenschaftlichen Gremien sowie unsere Mitglieder und Kunden im täglichen Geschäftsablauf statt. Seit 2017 kommunizieren wir bereits mit einer jährlichen Entsprechenserklärung nach dem Deutschem Nachhaltigkeitskodex transparent, was wir in diesem Bereich tun. Darüber hinaus war die Mainzer Volksbank 2020 aktiv an der Erarbeitung eines genossenschaftlichen Nachhaltigkeits-Leitbildes beteiligt. Federführend durch den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken wurde für die gesamte genossenschaftliche Gruppe eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt (siehe Kriterium 1).

Für 2021 ist es das Ziel der Mainzer Volksbank, anhand eines Nachhaltigkeitscockpits basierend auf den Handlungsfeldern der erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie, den Status Quo zu identifizieren und messbar zu machen. Die 17 Entwicklungsziele (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) bilden dabei den Dreh- und Angelpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie, an denen wir unser Handeln bestmöglich ausrichten wollen. Der eigens dafür ins Leben gerufene MVB-Nachhaltigkeitsrat wird die Schärfung und zukünftige Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie vorantreiben. Angestrebtes Ziel ist innerhalb von 3-4 Jahren unternehmensweit das ambitionierte Ziel 3 auf dem Reifegradfächer zu erreichen.

KRITERIUM 4

TIEFE DER WERT- SCHÖPFUNGSKETTE

Für uns steht die Region im Mittelpunkt. Das Rhein-Main-Gebiet und im Speziellen die Region um Mainz ist zugleich Heimat unserer Mitglieder wie auch unserer Mitarbeiter. Als Genossenschaftsbank verstehen wir unseren Förderauftrag in der Unterstützung und der Erfüllung der realwirtschaftlichen Basisfunktionen. Dabei nachhaltig zu handeln bedeutet für uns stets ökologisch und sozial verantwortlich, ökonomisch tragbar und unter Berücksichtigung risikoorientierter Maßstäben zu agieren. Dazu gehört ein Produktangebot, das zu einer nachhaltigen Entwicklung aller Generationen beiträgt und dafür eng an den Bedürfnissen unserer Mitglieder und Kunden orientiert ist. Im Wesentlichen wird dies durch uns selbst bzw. mit Unterstützung der genossenschaftlichen Verbundpartner erbracht. Bedarfsgerechte Anlage der Ersparnisse, kompetente Wertpapierberatung, sicherer und zukunftsfähiger Zahlungsverkehr, faire Kreditversorgung, branchenübergreifende Unternehmensfinanzierungen sowie die generationenorientierte Finanzberatung sind stärkende Faktoren stabiler und starker regionaler Wirtschaftskreisläufe.

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

Uns ist bewusst, dass unsere Wertschöpfungskette über unser eigentliches Kerngeschäft hinaus nachhaltige Verantwortung beinhaltet. Welche Wirkung unsere Produkte in Bezug auf ESG-Kriterien haben, können wir aktuell nicht vollumfänglich bewerten. Soweit umsetzbar, prüfen wir aktuell Möglichkeiten zur besseren Aus- und Bewertung solcher Bezüge (siehe Kriterium 2, 10, 17, 18).

Die Lieferkette der Mainzer Volksbank im Geschäftsbetrieb besteht im Wesentlichen aus der Verarbeitung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. Wie unter Kriterium 12 und den dazugehörigen Leistungsindikatoren zu sehen, haben wir in den letzten Jahren durch verschiedene Maßnahmen unseren Ressourcenverbrauch maßgeblich reduzieren können. Durch die kontinuierliche Verbesserung der Datengrundlage, neuer Technologien und eines zunehmend einheitlicheren Nachhaltigkeitsverständnisses erwarten wir auch in den kommenden Jahren vermehrt Einsparpotenziale und verbesserte Verbrauchswerte.

Größtenteils wird die Lieferkette durch regionale oder verbundinterne Dienstleister und Zulieferer realisiert. Diese sind bis auf einige Ausnahmen auch Mitglieder und Kunden unserer Bank, was einen engen Austausch und Dialog beinhaltet. Die daraus resultierende Partnerschaft sowie die beiderseitige Ausrichtung auf die regionale Wirtschaft setzt eine ebenso beiderseitige vertrauensvolle Geschäftsbeziehung voraus. Im Bereich der IT-Infrastruktur beispielsweise haben wir durch ein zentrales Rechenzentrum und eine übergreifende IT-Plattform die Möglichkeit, ressourcenschonende und effiziente Prozesse zu nutzen. Dies soll stetig für die Herausforderungen der Digitalisierung ausgebaut werden.

Daher achten wir auch in Zukunft auf diese Art der Auftragsvergabe und tauschen uns regelmäßig mit unseren Partnern über deren nachhaltige Produkte und Dienstleistungen aus. Eine verpflichtende Klausel für Lieferanten zur Einhaltung expliziter Nachhaltigkeitsfaktoren bei Verträgen besteht aktuell nicht, da es in der Vergangenheit keine Anzeichen und Anlässe gab, um in solcher Weise aktiv werden zu müssen. Ziel ist es, eine Partner- und Lieferantenrichtlinie zu erarbeiten, die Nachhaltigkeitsaspekte für die Wertschöpfungskette definiert.

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

- Die DZ BANK Gruppe bekennt sich im UN Global Compact zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung der zehn weltweit geltenden sozialen und ökologischen Prinzipien verantwortungsvollen Handelns.
- Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitern und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und verpflichtet sich, bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment zum Global Investor Statement on Climate Change als auch zum Montreal Carbon Pledge und zertifiziert das Umweltmanagement gemäß DIN ISO 14001.
- Der Deutsche Genossenschaftsverlag (DG Verlag) bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung.

Eine genauere Ausführung, wie zum Beispiel Union Investment innerhalb der Wertschöpfungskette nach nachhaltigen Aspekten vorgeht, ist in Leistungsindikator G4-FSII in diesem Bericht aufgeführt. Weitere Informationen zu nachhaltigen Strategien unserer Verbundpartner können in deren Nachhaltigkeitsberichten in Erfahrung gebracht werden.

KRITERIUM 5 VERANTWORTUNG

Alle Vorstände sehen sich einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet und fördern diese fortwährend. Maßgeblich auf operativer Ebene zuständig sind unter anderem die Bereiche Verwaltung schwerpunktmäßig für Umwelt und Ressourcen, Personal für Themen bezüglich Mitarbeitern und Anreizsystemen, Marketing und Unternehmenskommunikation für Gesellschaft und Strategie. Über die MaRisk-Compliance, die Zentrale Rechtsabteilung sowie die interne Revision wird Sorge getragen, dass alle für Kreditinstitute relevanten rechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Darüber hinaus trägt jeder Mitarbeiter zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit seinem Handeln bei. Dabei unterstützen wir durch verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Jobtickets, Fahrradleasing oder Elektrofahrzeuge im Fahrzeugpool.

KRITERIUM 6 REGELN UND PROZESSE

Seit 1862 stellen wir als genossenschaftliches Institut unser langfristiges und vertrauensvolles Handeln unter Beweis. Der kontinuierliche Austausch mit unseren Mitgliedern und die enge Verbundenheit zur heimatischen Region verpflichten uns, die Maßstäbe des langfristigen Miteinanders zu pflegen. Daher ist unsere oberste Priorität die dauerhafte und partnerschaftliche Beziehung zu unseren Mitgliedern, die zugleich auch die Eigentümer der Bank sind. Für sie wollen wir ein stabiler und vertrauensvoller Partner sein.

Hierzu verfolgen wir das Ziel eines nachhaltigen Unternehmenserfolges. Durch die grundsätzlich risikoarme Ausrichtung konnte schon die zurückliegende Finanzkrise ohne fremde Hilfen und gravierende Strukturentscheidungen überwunden werden. Maßgeblich dafür sind auch unsere fairen Preise und zuverlässigen Dienstleistungen, die immer am Wohl der Kunden und damit auch am dauerhaften Fortbestand der Genossenschaft ausgerichtet sind. Dies spiegelt sich zudem in unserem ganzheitlichen Beratungsansatz und dem engen Kontakt mit unseren Kunden und sonstigen Anspruchsgruppen wider.

Für die Mitarbeiter sind klar definierte und im Organisationshandbuch sowie per Dienstanweisungen verbindlich festgeschriebene Regeln und Wertmaßstäbe organisiert, die sich im Leistungsindikator GRI SRS-102-16 wiederfinden.

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

Im Jahr 2019 haben wir bereits innerhalb unserer Beratungsprozesse im Private Banking die Abfrage nach nachhaltigen Geldanlagepräferenzen fest implementiert. Damit greifen wir zum einen einer geplanten Richtlinie voraus, zum anderen wollen wir unseren Kunden diesen Bereich der Geldanlagen frühzeitig und ohne vorgeschriebenen Zwang näherbringen.

Die Planungen einer Nachhaltigkeitsstrategie wurden 2020 durch die aktive Mitarbeit an der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie der genossenschaftlichen Gruppe vorangetrieben. Diese wurde zum Jahreswechsel 2020/2021 vom BVR veröffentlicht und dient als Grundlage für die Schärfung der eigenen, auf die Region zugeschnittenen Nachhaltigkeitsstrategie der Mainzer Volksbank. Der 2020 gegründete MVB-Nachhaltigkeitsrat wird die Schärfung und zukünftige Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie vorantreiben und das Thema sukzessive systematisieren.

KRITERIUM 7 KONTROLLE

Ein an eigene definierte Leistungsindikatoren oder sonstige verbindliche Werte gebundenes Kontrollsystem ist bislang noch nicht implementiert. Eine unternehmensübergreifende Nachhaltigkeitsstrategie auf Grundlage des 2020 entwickelten genossenschaftlichen Nachhaltigkeits-Leitbildes wird 2021 in die Umsetzung gehen. Da die genossenschaftliche Idee und das Handeln der Mainzer Volksbank in ihrem Wesen aus unserer Sicht ohnehin einen nachhaltigen Kern beinhalten, wird die zu erarbeitende Strategie als eine Erweiterung der allgemeinen Geschäfts- und Risikostrategie fungieren.

Wir sind uns der steigenden Relevanz des Themas Nachhaltigkeit in der Öffentlichkeit bewusst und dokumentieren seit 2017 mit einer Entsprechenserklärung nach DNK-Kriterien nachhaltige Aspekte unseres Handelns transparent. Das Engagement für die Region sowie die Mitglieder spiegelt sich jährlich in sechsstelligen Spendensummen, zahlreichen sozialen, kulturellen und gesellschaftsfördernden Projekten sowie diversen ökologischen Verbesserungen wider. Ebenso ist die voranschreitende Digitalisierung ein maßgeblicher Zukunftsfaktor, der nicht nur die Bankenbranche massiv beeinflusst. Dahingehend ist es ohnehin Ziel der Bank, digitale Infrastrukturen und Prozesse zu fördern, um sowohl die ökologische als auch ökonomische Effizienz zu verbessern. Dazu wurde 2020 ein Digital Office gegründet.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator
GRI SRS-102-16:
Werte

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

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

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

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

Innerhalb dieser Leitsätze sind Motive der Nachhaltigkeit erkennbar, die hier aber nicht in festen Regeln oder Parametern ausformuliert sind. Beispiele für die Umsetzung, in diesem Fall für die Belange unserer Kunden und Mitarbeiter durch verschiedenste Einbindung dieser Anspruchsgruppen, sind in Kriterium 9 aufgeführt. Das unternehmenseigene Leitbild wurde Ende 2020 durch ein genossenschaftliches Leitbild erweitert, das auf der entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie des BVR beruht. Es ist Ausgangspunkt für die eigene Nachhaltigkeitsstrategie, die in 2021 weiterentwickelt wird.

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

KRITERIUM 8 ANREIZSYSTEME

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

Aus diesem Grund bestehen sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei unseren Mitarbeitern keine hohen Abhängigkeiten zu variablen Vergütungen, sondern eine Kombination aus angemessenen Fixgehältern und variablen Vergütungsanteilen. Der Großteil der Vergütung wird unternehmensweit fix gezahlt. Aufsichtsrat und Betriebsrat sind als autogene Kontrollinstanzen in ihren verschiedenen Funktionen sowohl kontrollierend als auch beratend in die Entwicklung der Bank involviert; so auch bei entsprechenden Anreizsystemen. Eine Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen an die Vergütungs- bzw. Zielerreichungssysteme ist aktuell nicht der Fall und auch nicht konkret geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator
GRI SRS-102-35:
Vergütungspolitik

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

Leistungsindikator
GRI SRS-102-38:
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Mainzer Volksbank beschäftigt Mitarbeiter ausschließlich in Deutschland. Als regionales Kreditinstitut im Rhein-Main-Gebiet sind wir nicht nur kundenseitig, sondern auch personenseitig einer hohen Wettbewerbsintensität ausgesetzt. Aus diesem Grund verzichten wir auf eine Veröffentlichung konkreter Zahlen.

KRITERIUM 9

BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

- Mitglieder (Eigentümer) / Vertreter
- Kunden
- Angestellte
- regionale Öffentlichkeit
- genossenschaftliche FinanzGruppe
- Gesetzgeber/Aufsichtsbehörden

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

Maßgeblich für die genossenschaftliche Meinungsbildung sind vornehmlich die Vertreter in Form der jährlichen Vertreterversammlung zu nennen. Dies ergibt sich aus der satzungskonformen Unternehmensform Genossenschaft. Ebenso wie der Aufsichtsrat bildet die Vertreterversammlung durch Vertreterwahl einen gesellschaftlichen Querschnitt unseres Geschäftsgebietes ab. Neben Privatpersonen sind Vertreter örtlicher Unternehmen, Vereine und Institutionen vertreten. Unter den Herausforderungen der Pandemie in 2020 haben wir es möglich gemacht, die Partizipation der Vertreter durch virtuelle Formate zu gewährleisten.

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

Die Mitarbeiter als ebenso wichtige Anspruchsgruppe werden durch den Betriebsrat dauerhaft vertreten. Darüber hinaus bieten diverse interne Veranstaltungen zusätzliche Dialogmöglichkeiten. Anreize zur Partizipation an Nachhaltigkeitsthemen sowie anderen Themen bietet das betriebseigene Vorschlagswesen, bei dem Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge dauerhaft eingereicht werden können.

Großen Zuspruch finden weiterhin Kunden- und Mitgliederveranstaltungen zu den verschiedensten Themen. Im Berichtsjahr waren besonders die Themen Generationenberatung, Anlegermesse, Nachhaltige Geldanlage, Unternehmerveranstaltungen sowie insbesondere digitale Bankleistungen gefragt. Die Pandemie hat Präsenzveranstaltungen nicht zugelassen, weshalb wir auch hier virtuelle Formate konzipiert und umgesetzt haben. In diesen Veranstaltungen war auch immer der direkte Dialog zur Bank oder zu den externen Referenten möglich.

Neben der direkten Ansprache über Kundenberater ist die dauerhafte Ansprache der Bank über unser unternehmenseigenes Call-Center und eine eigenständige Abteilung Beschwerdemanagement möglich, sowohl online, telefonisch als auch über digitale Kanäle. Die gewonnenen Erkenntnisse aus den verschiedenen Kanälen fließen in die Geschäftsstrategie der Mainzer Volksbank ein.

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

Eine strukturierte Erfassung der einzelnen Impulse ist durch das Vorstandssekretariat mit angeschlossenem Beschwerdemanagement gewährleistet. Dies betrifft allerdings nicht nur Nachhaltigkeitsimpulse. Bei zentral organisierten Dialogsituationen, wie beispielsweise der Vertreterversammlung oder innerhalb des Beschwerdemanagements, sind im Berichtsjahr insgesamt noch sehr wenige Impulse, die explizit auf Nachhaltigkeitsaspekte gerichtet waren, vorgekommen. Es überwiegen die nachhaltigen Themen im Bereich der Beratungsgespräche, insbesondere im Bereich der Anlageberatung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Aus den täglichen Beratungsgesprächen mit privaten, gewerblichen und institutionellen Kunden ergeben sich die verschiedensten Anforderungen und Themen. Im Berichtsjahr waren neben alltäglichen Finanzanforderungen besonders die dauerhafte Niedrigzinsphase und die damit einhergehenden Unsicherheiten der Kunden ein präsendes Thema.

Insbesondere im ersten Halbjahr lag ein Schwerpunkt der Kundenanfragen im Kontext der COVID-19-Pandemie und den damit einhergehenden Ungewissheiten. Kurzarbeit, Ladenschließungen und Hygienevoraussetzungen stellten insbesondere die Firmenkunden vor unvorhergesehene Herausforderungen. Durch persönliche Beratungen, die vermehrt virtuell oder per Telefon durchgeführt wurden, konnten notwendige Hilfen beantragt und individuelle Lösungen gefunden werden. Die Anfragen haben über das Jahr daher spürbar abgenommen.

Ebenso war die generationenübergreifende Finanzplanung verstärkt nachgefragt. Daher sind wir, wie auch in den Vorjahren, in diesen Bereich durch Informationsveranstaltungen sowie entsprechend aufgearbeitete Informationsmaterialien diesem Kundeninteresse vermehrt nachgekommen. Einflüsse und Fragestellungen, die aus den verschiedenen Kontakten mit Anspruchsgruppen an uns als Bank herangetragen wurden, sind in der Regel direkt durch den persönlichen Ansprechpartner beantwortet worden oder über unser Beschwerdemanagement zentralisiert.

Ein dauerhaftes Thema sind vorwiegend vereinsgetriebene Themen, die zu gleichen Teilen sozialer, sportlicher, kultureller und gemeinnütziger Natur sind. Auch hier zeigte die COVID-19-Pandemie starke Auswirkungen auf die ehrenamtliche Vereinswelt. Aufgrund von Ausgangsbeschränkungen und ausbleibenden Einnahmen wurde seitens der Vereine vermehrt auf diese Situation hingewiesen. Dies zum Anlass, hat die Mainzer Volksbank von Juli bis Dezember 2020 die Aktion „Wir helfen“ ins Leben gerufen. Dabei konnten sich gemeinnützige Einrichtungen mit deren coronabedingten Ausfällen oder initiierten Projekten bewerben. Wir konnten hierfür Unterstützungen mit einer Spendensumme von insgesamt 184.000 € bereitstellen. Mit Abschluss der Aktion konnten 193 Einrichtungen von der Aktion profitieren.

Weitere Informationen unter www.mvb.de/180000

Zudem wurden 2020 unterschiedlichste Projekte mit rund 600.000 Euro unterstützt. Zusätzlich haben wir im Rahmen der Unternehmenskommunikation zusätzliche Aufmerksamkeit für die regional aktiven Ehrenämter erzeugt. Damit leisten wir einen maßgeblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben innerhalb unseres Geschäftsgebietes und sorgen für die öffentliche Wahrnehmung des genossenschaftlichen Gedankens.

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

Zusätzlich unterstützen wir die Gründung von Schülergenossenschaften. Ziel ist es, Schülern wirtschaftliches Verständnis und die Verantwortung einer eigenen Unternehmung zu vermitteln. Daher haben wir 2020 zusammen mit dem Gymnasium Nieder-Olm die Schülergenossenschaft Lotta eSG gegründet. Sie ist die vierte Schülergenossenschaft unter der Patenschaft der Mainzer Volksbank. Die jungen Gründerinnen und Gründer wollen mit ihrer Genossenschaft schuleigene Kleidung, Merchandising-Artikel und Schulstarterpakete verkaufen. Auch der Wiederverkauf von Kleidung ist angedacht. Die Schülerinnen und Schüler übernehmen dabei alle relevanten Tätigkeiten selbst. So erhalten sie wichtige Einblicke in Berufs- und Arbeitswelt. Vor allem aber trainieren sie Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kreativität, Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen sowie Wirtschaftsverständnis, die für eine erfolgreiche berufliche Zukunft nützlich sind.

KRITERIUM 10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Als finanzieller Partner einer ganzen Region unterstützt die Mainzer Volksbank ihre Mitglieder und Kunden bei der Umsetzung geplanter Projekte. Hierzu haben wir uns in den unterschiedlichsten Bereichen eine Branchenkompetenz angeeignet, die insbesondere auch ökologische Aspekte wie Energieerzeugung und -effizienz (SDG-Ziel 7) sowie Infrastruktur (SDG-Ziel 9, 11) betreffen.

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

Neben der Förderung kundengetriebener sowie eigener ökologischer Investitionen treiben wir die Digitalisierung innerhalb des Unternehmens voran. Hierdurch soll dauerhaft der bisherige Papierverbrauch reduziert sowie bislang notwendige Betriebsfahrten und der damit verbundene CO₂-Ausstoß verringert werden. Im Berichtsjahr 2020 wurde dieser Bereich stark ausgebaut und beispielsweise die Videokonferenzlizenzen auf rund 250 erweitert, was einen enormen Anstieg der virtuellen Meetings möglich machte. Zusätzlicher Effekt sind schnellere und effizientere Prozesse, die Vorteile für Mitarbeiter und Kunden bieten. Ein Beispiel für die Mitarbeiter ist das interne Vorschlagswesen, bei dem auf digitalem Weg Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können und somit auch nachhaltige Optimierungen innerhalb des Unternehmens vorangetrieben werden. Ein Beispiel für Kunden ist die eigene Crowdfunding-Plattform, die als digitale Plattform unter dem Motto „Viele schaffen mehr“ Menschen bei der Erreichung nachhaltiger Projektziele unterstützt. Dafür steht unter anderem das 2020 finanzierte Projekt #PeaceBell. Dabei wurden Spenden für eine Friedensglocke unter der Schirmherrschaft von Patrick Kelly gesammelt. Die Glocke wurde aus Kriegsschrott gegossen und soll für Frieden werben und Brücken zwischen den Menschen bauen (SDG-Ziel 16). In den 12.720 € Crowdfundingsumme sind 2.000 € Unterstützung der MVB enthalten.



Ebenso bieten wir über unsere verschiedenen Verbundpartner unseren Kunden nachhaltige Geldanlagen an. Neben klassischen Investmentportfolios werden auch Investmentportfolios mit implizitem nachhaltigem Anlageansatz angeboten. Wir greifen hier auf unseren Verbundpartner für Fondsanlagen zurück, Union Investment, der bereits 2010 die UN Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet hat. Seitdem entwickelte sich dieser Partner zu einem der führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen. Mehr Infos unter:

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit>



Ebenso bewegt sich die DZ Bank Gruppe zusammen mit unseren weiteren Verbundpartnern wie zum Beispiel der Bausparkasse Schwäbisch Hall oder der R+V Versicherung auf einem stetig steigenden Nachhaltigkeitsniveau. Im Jahr 2015 wurden diese Partner dafür mit dem besten Rating im Banken-Bereich von oekom research ausgezeichnet. Nach 2018 emittierte die DZ Bank 2020 ihren zweiten eigenen Green Bond, dessen Ausgestaltung an den „Green Bond Principles“ der International Capital Markets Association (ICMA) ausgerichtet ist. Die für eine unabhängige Nachhaltigkeitsbewertung beauftragte Ratingagentur Standard & Poor's Global Ratings (S&P) stuft die Anleihe mit „E1“ ein – der Höchstnote für eine solche grüne Anleihe. Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der DZ Bank Gruppe unter: <https://www.wertewelt.dzbank.de/>



Ein weiterer Partner ist der dem genossenschaftlichen Verbund angehörige Deutsche Genossenschaftsverband (DG Verlag), der sich dem UN Global Compact verpflichtet hat. Über ihn bezieht die Mainzer Volksbank maßgeblich die Ressourcen, die den Betrieb bzw. die Verwaltung der Bank betreffen. Beispiele hierfür sind der Bezug von Papier für Kontoauszugsdrucker, Werbemittel oder Bürobedarf. Seit 2019 verstärkt der DG Verlag seine nachhaltigen Bestrebungen durch die Kampagne „Bewusst Bestellen“, um die Versorgung durch gesammelte Bestellungen mit Blick auf CO₂-Ausstoß, Abfall und Ressourcenverbrauch zu optimieren. Darüber hinaus erweitert der DG Verlag fortlaufend das angebotene Sortiment um ressourcenschonende und zum Recycling optimierte Produkte. Beispielhaft hierfür steht Thermopapier für Kontoauszugsdrucker, das gänzlich auf die Chemikalie Bisphenol verzichtet und damit dem normalen Recyclingkreislauf, d. h. dem Altpapier zugeführt werden kann. Für das Jahr 2021 wurde eine Unterstützung für Verbundunternehmen im Bereich grüner CO₂-Fußabdruck angekündigt. Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement des DG-Verlages unter:

<https://www.dgverlag.de/unternehmen/grundsätze-werte/Nachhaltigkeit>



Im Bereich Versicherungen ist unser Partner R+V. Neben dem UN Global Compact unterstützt R+V die Principles for Responsible Investment (PRI) und ist von der Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS ESG im Rahmen des Ratings der gesamten DZ Bank Gruppe mit dem begehrten „Prime-Status“ für besonders nachhaltige Unternehmen ausgezeichnet worden. Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der R+V unter: <https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv>



Im Bereich Baufinanzierungen greifen wir auf Partnerunternehmen zurück, unter anderem Schwäbisch Hall, die sowohl den UN Global Compact unterzeichnet haben als auch innerhalb ihrer Klimastrategie minus 80 Prozent CO₂ bis 2050 erreichen wollen. Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der Schwäbisch Hall unter:

<https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-bei-schwaebisch-hall.html>

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4 – FSII:

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

Auch das genossenschaftliche Zentralinstitut, die DZ-Bank, hat sich nachhaltigen Standards verschrieben (siehe Kriterium 4) und entwickelt diese stetig weiter. Bereits im Jahr 2013 hat die DZ BANK die von internationalen Projektfinanzierungsinstituten formulierten Äquator-Prinzipien („Equator Principles“) offiziell anerkannt und sich freiwillig verpflichtet, in der Projektfinanzierung Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Im Jahr 2017 wurde der Ausstieg aus der Kohlefinanzierung angekündigt. Seit längerem hat sie sich bereits komplett aus dem Geschäft mit Nahrungsmittelspekulationen zurückgezogen. Wie bereits bei Kriterium 10 angeführt, emittierte die DZ Bank eigene Green Bonds, dessen Ausgestaltungen an den „Green Bond Principles“ der International Capital Markets Association (ICMA) ausgelegt sind.

Ein Prozentsatz aller angebotenen (Verbund-) Produkte wird auf Grundlage der vielfältigen Produktpalette und einer nicht vollständigen Informationsbasis der verschiedenen Anbieter nicht erhoben. Im Bereich der Eigenanlagen greifen wir je nach Portfolio aktuell auf die Scoring-Methoden der jeweiligen Emittenten zurück. Per 31.12.2020 entsprechen bereits 90 % unserer Anlagen im Depot A den Nachhaltigkeitskriterien der DZ-Bank. Im Bereich unserer Publikumsfonds entsprechen derzeit 13 % den strengen Nachhaltigkeitsfilterkriterien von Union Investment. Aktuell prüfen wir verschiedene Scoring-Methoden, die es in Zukunft ermöglichen sollen, das eigene Portfolio nach einheitlichen Standards ausweisen zu können.

KRITERIUM 11 INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

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

Als Kreditinstitut liegt der wesentliche Ressourcenverbrauch für unsere Geschäftstätigkeit beim Energieverbrauch, Papier und Mobilität in Form von Dienstfahrten per unternehmenseigenem Fuhrpark (genauere Verbrauchswerte in den Leistungsindikatoren GRI SRS-302-1 und GRI SRS-306-2). Den Wasserverbrauch sehen wir in diesem Zusammenhang als unwesentlich an, da hier keine Einsparpotenziale zu erkennen sind. Zur Verbesserung der anfangs genannten wesentlichen Ressourceneffizienz bzw. -reduzierung befinden wir uns in einem stetigen Prozess. Mit Blick auf die Energiebilanz betreiben wir zum einen seit 2009 eine eigene Photovoltaikanlage auf unserem Verwaltungsgebäude. Grundsätzlich beziehen wir 100 Prozent Ökostrom über unseren Energieversorger und sparen somit erhebliche CO₂-Emissionen ein. Wir möchten damit einen Beitrag zur Verbesserung der CO₂-Bilanz leisten.

Zum anderen sind wir durch verschiedenste Digitalisierungsmaßnahmen dabei, moderne, energiesparende Geräte zu implementieren und die Gesamtanzahl der Geräte zu optimieren. Beispielhaft hierfür sind die Installation von Multifunktionsdruckern auf Stockwerken anstelle von Einzeldruckern in einzelnen Büros. Ebenso bewerben wir seit 2019 die Nutzung unseres elektronischen Postfachs verstärkt, um papierhafte Mitteilungen zu reduzieren. Mittlerweile konnten so 50 % (Vorjahr 46,3 %) unserer Kunden auf eine weitestgehend papierlose Korrespondenz umgestellt werden. Hier streben wir in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs an Nutzern an.

Um Emissionen seitens unseres Fuhrparks zu reduzieren, fördern wir den Einsatz von digitalen Meeting-Varianten, um die durch die dezentrale Struktur des Filialbetriebs oft notwendigen Kurzstrecken bei Betriebsfahrten zu reduzieren. Pandemiebedingt wurde 2020 deutlich, dass weniger Fahrten aufgrund von digitalen Meeting-Varianten stattgefunden haben. Zusätzlich erweitern wir seit 2016 unseren Fuhrpark durch E-Mobilität. Aufgrund guter Erfahrungen wurde 2020 beschlossen, bei Neuananschaffungen in erster Priorität hybride Fahrzeuge zu berücksichtigen. Bei Poolfahrzeugen, deren Reichweiten eher im städtischen Bereich liegen, sind auch voll-elektrische Antriebe vorgesehen. Hiervon sind bereits zwei Fahrzeuge in Betrieb.

Wie bereits in Kriterium 10 beschrieben, sind wir als finanzieller Partner des privaten und gewerblichen Mittelstandes mit unserer Geschäftstätigkeit maßgeblich an der energetischen Modernisierung unserer Region beteiligt. Hierzu bieten wir unseren Mitgliedern und Kunden aktiv öffentliche Förderprogramme an und beraten mit unserer genossenschaftlichen Branchenkompetenz.

KRITERIUM 12

RESSOURCEN- MANAGEMENT

Im Jahr 2015 hat die Mainzer Volksbank erstmals einen Energie-Audit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt, auf dessen Grundlage auch in Zukunft Rückschlüsse auf Optimierungspotenziale zur Ressourceneffizienz geschlossen werden. Dieses wurde 2019 wiederholt.

Neben den bereits angestoßenen Maßnahmen zur Energieeffizienz (siehe Kriterien 10 und 11) wollen wir in den kommenden Jahren verstärkt die Verhaltensweisen im gesamten Haus auf eine energieeffiziente Kultur hinbewegen. Dazu sollen verstärkt informative Inhalte an Mitarbeiter kommuniziert werden, damit der nachhaltige Umgang mit Ressourcen verstärkt in die täglichen Arbeitsroutinen Einzug hält. Hiervon versprechen wir uns dauerhaft positive Auswirkungen auf den Verbrauch unserer relevanten Ressourcen.

Einen entscheidenden Hebel in der Verbesserung unseres CO₂-Fußabdrucks sehen wir in der nachhaltigen Prägung täglicher Arbeitsroutinen, zu denen auch der Weg zur Arbeitsstätte zählt. Aus diesem Grund haben wir 2018 ein Jobticket eingeführt, um die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs bei möglichst vielen Angestellten zu fördern. Die große Resonanz auf das Angebot bekräftigt diese Entscheidung. Zum Stichtag 31.12.2020 haben 340 Mitarbeiter vom Angebot des Jobtickets Gebrauch gemacht. Dies nehmen wir zum Anlass, die Förderung umweltfreundlicher Mobilitätskonzepte für Mitarbeiter weiter zu unterstützen. Das 2019 realisierte Fahrradleasing-Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Für beide klimafreundlichen Mobilitätsvergünstigungen planen wir in den kommenden Jahren eine verstärkte Kommunikation, um hier eine dauerhafte Nutzung zu fördern.

Über den regelmäßigen Austausch mit den im Betriebsbereich tätigen verantwortlichen Führungskräften, den jährlichen Planungs- und Budgetierungsprozess sowie den Genehmigungsprozessen wird die Unternehmensführung in den Prozess mit eingebunden. Im Berichtszeitraum wurde die Abfrage der ESG-Auswirkungen bei jeder Vorstandsvorlage fest implementiert und berücksichtigt, auch über die Umweltbelange hinaus, nachhaltige Aspekte bei jeder Entscheidung. Wie ebenfalls in Kriterium 11 begründet, sehen wir die Risiken durch Ressourcenverbrauch sowie die Unterhaltung eines Umweltmanagements und damit verbundene Ziele, zeitliche Umsetzungsvorgaben, Steuerung und Berichtswesen nachgelagert an.

Auf Grundlage der Verbundstrategie erarbeiten wir aktuell eine Strategie für die Mainzer Volksbank, um zukünftig insbesondere Ressourcenverbrauch und CO₂-Bilanz besser erfassen zu können (siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-4).

Alle Maßnahmen wie z.B. das Jobticket sind aktuell ohne quantitative oder zeitliche Zielsetzung. In der Vergangenheit haben wir mit freiwilligen und sinnvollen Angeboten an unsere Mitarbeiter und Kunden positive Effekte erzielt, was wir auch in Zukunft erreichen wollen. Mit Blick auf die Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir zukünftig die zwar quantitativ nicht spezifizierten Maßnahmen zumindest auf unsere Gesamtwirkung im Kontext der SDGs ausweisen. Das qualitative Ziel einer besseren Datengrundlage und Ressourcenbilanzierung findet sich in der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie wieder, die mit einem Umsetzungsziel von 3-4 Jahren geplant ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator
GRI SRS-301-1:
Eingesetzte Materialien

Aufgrund unseres Geschäftsinhaltes verarbeiten wir keine Materialien. Als Finanzdienstleister sind unsere Produkte in elektronischer Form zu verstehen sowie Beratungsleistung durch unsere Mitarbeiter. Daher sind wesentliche Materialien in Form von Energieverbrauch zu sehen, die in Leistungsindikator GRI SRS-302-1 aufgeführt sind. Unser Papierverbrauch wird im Leistungsindikator GRI SRS-306-2 quantifiziert.

Leistungsindikator
GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch

Der Gemeinschaftsfuhrpark der Bank beträgt 46 Fahrzeuge. Im Jahr 2020 wurden ca. 652.000 Kilometer zurückgelegt. Beruhend auf Hochrechnungen der Verbrauchsdaten mit 7 Liter/100 km ergibt sich eine CO₂-Belastung von 114,8 Tonnen.

Der Strombedarf der Gesamtbank lag im Jahr 2020 insgesamt bei 2.382.000 kWh. Ausgehend von diesem Wert konnten auf Grundlage von 40lg zurechenbare CO₂-Emissionen pro kWh insgesamt 955,2 Tonnen zurechenbare CO₂-Emissionen vermieden werden, da wir Strom aus ökologischen Quellen beziehen (100 % Ökostrom).

Für die Heizung unserer Geschäftsgebäude fielen im Jahr 2020 insgesamt 2.081.000 kWh Gas, 1.438.477 kWh Fernwärme und 173.460 kWh durch Öl an. Dies entspricht einem Emissionsausstoß von 737,6 Tonnen. Unsere Hauptstelle am Mainzer Neubrunnenplatz wurde 2019 von Gasheizung auf Fernwärme umgestellt. Die geringere CO₂-Belastung durch Fernwärme spiegelt sich 2020 erstmals im gesamten Jahresvergleich wider.

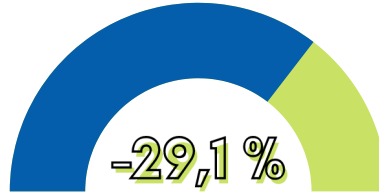
Leistungsindikator
GRI SRS-302-4:
Verringerung des Energieverbrauchs

Aufgrund des 2015 und 2019 durchgeführten Energie-Audits wurde der Energieverbrauch besser quantifizierbar und es werden auf Grundlage der gesammelten Daten fortlaufend Maßnahmen abgeleitet. So zum Beispiel die flächendeckende Platzierung von Stockwerk-Multifunktionsdruckern mit Scannerfunktion, Penpads zur digitalen Unterschrift sowie die gezielte Prüfung nachhaltiger Renovierungen an Gebäuden im normalen Modernisierungsprozess. Als Beispiel hierfür dient die stetige Umrüstung auf LEDs sowie der Einsatz von Hocheffizienzpumpen. Eine quantifizierbare Größe für die dadurch eingesparte Energie wird aktuell nicht erhoben bzw. kann durch die anhaltende Umsetzung noch nicht detailliert beziffert werden.

Die Entwicklung der Hauptverbraucher wie in Leistungsindikator GRI SRS-302-1 dargestellt hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum wie folgt dargestellt:



Stromverbrauch

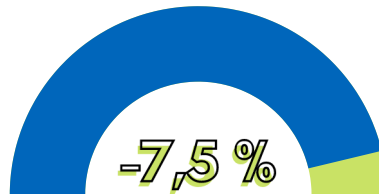


	kWh	CO2-Belastung in Tonnen*
2019	3.361.854	0 (1.348,1)
2020	2.382.000	0 (955,2)

*CO2-Belastung basiert auf 401 g/kWh CO2, die durch den Energieversorger ausgewiesen wurden. Die Belastung ist nur theoretisch, da wir zu 100 % Ökostrom beziehen.



Gasverbrauch

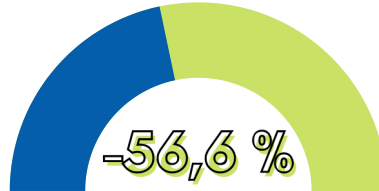


	kWh	CO2-Belastung in Tonnen*
2019	2.249.054	492,5
2020	2.081.000	455,7

*CO2-Belastung basiert auf 219 g/kWh CO2

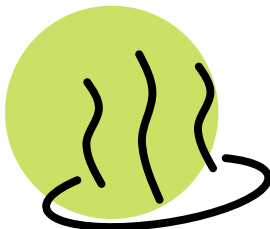


Ölverbrauch

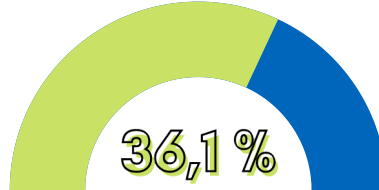


	kWh	CO2-Belastung in Tonnen*
2019	400.000	119,2
2020	173.460	51,7

*CO2-Belastung basiert auf 298 g/kWh CO2



Fernwärme

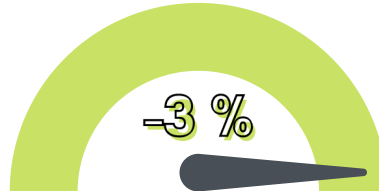


	kWh	CO2-Belastung in Tonnen*
2019	1.056.811	169,1
2020	1.438.477	230,2

*CO2-Belastung basiert auf 160 g/kWh CO2



Mobilität



	km	CO2-Belastung in Tonnen*
2019	672.000	118,31
2020	652.000	114,8

*CO2-Belastung basiert auf 176,05 g/km CO2 und einem Durchschnittsverbrauch von 7 Litern pro 100 Kilometer. (176,05 g/km CO2 ergeben sich aus dem Mittelwert für 23,8 g CO2 für Benziner und 26,5 g CO2 für Dieselfahrzeuge; Quelle: <https://projekt-enera.de/blog/wie-viel-co2-verbraucht-ein-auto/>)

Leistungsindikator
GRI SRS-303-3:
Wasserentnahme

Für die Mainzer Volksbank aufgrund der Branche und des Geschäftsinhaltes nicht wesentlich.

Leistungsindikator
GRI SRS-306-2:
Abfall

Wir entsorgen unseren Abfall gemäß den gängigen Standards und führen insbesondere eventuelle Sonderabfälle den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zu. Des Weiteren nehmen wir im gesamten Unternehmen eine Mülltrennung nach Glas, Papier, Verpackung (gelber Sack) und Restmüll vor. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern eine Sammelstelle für Elektro-Kleingeräte an. Die dort gesammelten Geräte werden in Kooperation mit der Stadt Mainz regelmäßig einer sachgemäßen Verwertung und Rückführung in den Nutzungskreislauf zugeführt. Für den Berichtszeitraum sind ca. 4 t Elektronikschrott gesammelt worden. Weitere Informationen dazu unter <https://www.mainz.de/verwaltung-und-politik/buergerservice-online/elektromuell.php>

Einen Teil unserer eigenen IT-Hardware recyceln wir seit 2007 in Kooperation mit der AfB gemeinnützige GmbH („AfB social & green IT“) und führen sie im Sinne der Kreislaufwirtschaft einer erneuten Verwendung zu. So konnten insgesamt 1,8 Tonnen (356 Geräte) in 2020 diesem Prozess zugeführt werden. Insgesamt 87 % konnten nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarktet werden. Nachweislich konnten dadurch 43,3 t CO₂-äqu. weniger Treibhausgasemissionen, 176.334 kWh reduzierter Primärenergieaufwand, 311.025 Liter weniger Wasserverbrauch, 252 t 1,4-DB-äqu. geringere Humantoxizität, 343.479 t 1,4-DB-äqu. reduzierte Wasser-Ökotoxizität, 40,5 t Fe-äqu. eingesparte Rohstoffe und die Schaffung eines Arbeitsplatzes für Menschen mit Beeinträchtigung bewirkt werden. Wir zahlen damit auf die SDG-Ziele 4, 6, 8, 10, 12, 13 und 17 ein. Quelle und weitere Informationen unter <https://www.afbshop.de/ueber-uns>

Aufgrund von Hochrechnungen unserer Altpapierbehälter sind folgende Werte anzunehmen:

Altpapier: ca. 41 t
Aktenvernichtung: ca. 45 t

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

Im Vergleich mit den Vorjahreswerten konnte durch bessere Mülltrennung und voranschreitende Digitalisierung das Müllaufkommen weiter gesenkt werden.

KRITERIUM 13 TREIBHAUSGASE

Als Finanzdienstleister sind mit unseren erbrachten Leistungen direkte THG-Emissionen durch den Verbrauch von Energie entstanden. Der Verbrauch sowie die angestrebten Maßnahmen zur Reduktion finden Sie in den Kriterien 11 und 12 und den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1 und GRI SRS-302-4. Konkrete und an zeitliche Vorgaben gekoppelte Ziele liegen nicht vor. Zukünftig wollen wir auf Basis des abgeschlossenen Energie-Audits die Energiekennzahlen weiter quantifizieren und für eine Nachhaltigkeitsstrategie nutzbar machen.

In Leistungsindikator GRI SRS-302-4 zeigen wir den Verbrauch und die Veränderung zum Vorjahr auf. Die bereits aktive Photovoltaikanlage produzierte im Jahr 2020 zudem 23.336 kWh Energie aus Sonnenkraft. Seit Installation im Jahr 2009 wurden insgesamt 241.922 kWh produziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

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

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

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

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

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

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an. Grundsätzlich streben wir eine Verringerung der Treibhausgasemission im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit an.

KRITERIUM 14 ARBEITNEHMERRECHTE

Über den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken profitieren unsere Mitarbeiter neben den bereits angesprochenen Vorteilen von über die gesetzlichen Standards hinausgehenden Arbeitsbedingungen. Als rein national tätiges Unternehmen unterliegen wir nur deutschen Rechtsstandards, deren Einhaltung für uns als selbstverständlich gilt. Dies geschieht fortlaufend, ohne zeitlich festgesetztes Ziel.

Über den genossenschaftlichen Bankentarif werden unsere nachhaltigen Ambitionen auch bei den Mitarbeitern gefördert, die zum Beispiel für öffentliche ehrenamtliche Tätigkeiten freigestellt werden. Zudem können Mitarbeiter den direkten Dialog mit der Geschäftsleitung suchen bzw. sich aktiv in den Gestaltungsprozess einbringen.

Hierbei sind keine quantitativen Ziele in Form einer bestimmten Anzahl an Verbesserungsvorschlägen gesetzt. Durch die Konkretisierung der nachhaltigen Strategie sollen auch verstärkt Verbesserungsvorschläge mit Bezug zur Nachhaltigkeit gefördert werden. Erste interne Aufrufe in 2020 zeigten hier bereits Reaktionen.

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

Betriebsrat und Vorstand informieren darüber hinaus jährlich im Rahmen einer Betriebsversammlung über Arbeitnehmerbelange, unter Corona-Bedingungen virtuell. Beide Organe stehen in regelmäßigem Austausch mit der Personalabteilung. So wird der Vorstand wöchentlich über Personalthemen informiert. Ein gemeinsames Treffen mit Vorstand, Betriebsrat sowie Personalabteilung findet monatlich statt. Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte bzw. der zwischen Betriebsrat und Bank vereinbarten Betriebsvereinbarungen werden sowohl von Personalabteilung, Betriebsrat und Compliance regelmäßig in unterschiedlichen Ausprägungen überprüft.

Unser Personal-Konzept, das in Kriterium 16 genauer erläutert wird, zeigt durch unterschiedliche Kennzahlen die erfolgreiche Entwicklung. Beispielhaft hierfür stehen eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 17 Jahren sowie rund 43 Auszubildende. Es zeigt sowohl die langfristige Perspektive, die unseren Mitarbeitern geboten wird, wie auch die zukunftsfähige Perspektive für junge Berufseinsteiger, aber auch Seiteneinsteiger. Um hier weiterhin die angestrebten Perspektiven bieten zu können, müssen sinkenden Bewerberzahlen und stetig steigenden Anforderungen an die Finanzberatung Rechnung getragen werden. Immer komplexere Finanzprodukte, Digitalisierung, Nachhaltigkeit sowie regulatorische Anforderungen erfordern ein regelmäßiges Fortbilden aller Mitarbeiter, um unsere im Geschäftszweck verankerte Beratungsleistung erbringen zu können. Hierbei setzen wir zum einen auf zielführende und stets am Bedarf orientierte innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen, die in einem internen Bildungsangebot für die Mitarbeiter dauerhaft zugänglich sind. Zum anderen arbeiten wir intensiv mit externen Partnern zusammen (mehr dazu in Kriterium 16). Personalrisiken aufgrund der Verletzung von Arbeitnehmerrechten sehen wir uns aufgrund unserer Maßnahmen, die in den Kriterien 02, 15, 16, 17 und 20 dargestellt sind, nicht ausgesetzt und sind daher insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

KRITERIUM 15 CHANCENGLEICHHEIT

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

Dabei verfolgen wir das dauerhafte Ziel, Mitarbeiter in allen Lebenslagen zu begleiten. Dazu zählen auch individuelle Arbeitszeitmodelle, die eine sinnvolle Verknüpfung von Familie und Beruf ermöglichen. Mit Mobilzeitverträgen ist die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflichem Wiedereinstieg nach einer Geburt gewährleistet. Der geplante flächendeckende Ausbau des mobilen Arbeitens wurde durch die COVID-19-Pandemie deutlich beschleunigt und ermöglicht grundsätzlich, bis zu 50 % der Arbeitszeit von Zuhause erbringen zu können. So konnten wir das Infektionsrisiko stark reduzieren. Die Erfahrungen bestätigen zudem die erwarteten Vorteile für Mitarbeiter mit Blick auf flexible Arbeitsgestaltung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Jahr 2020 stand maßgeblich im Zeichen des Schutzes vor Infektionen. Dabei haben wir in enger Abstimmung mit unserem Betriebsarzt frühzeitig notwendige Schritte in die Wege geleitet. Seit Beginn der Pandemie tagt eine Arbeitsgruppe „Corona“ mit Vorstandsbeteiligung und Betriebsarzt mindestens wöchentlich. Neben umfangreichen Hygienemaßnahmen (z.B. Bereitstellung von Schutzmasken und Desinfektionsmittel) wurden insbesondere flexible Arbeitsformen (bspw. Dezentrales Arbeiten) ermöglicht, um auf die unvorhergesehenen Bedingungen unter Corona reagieren zu können. So wurden Müttern und Vätern in der Belegschaft bis zu 12 Tage Freistellung ermöglicht, um die Kinderbetreuung während Kita- und Schulschließungen neu zu organisieren (insgesamt wurden 522 Tage in Anspruch genommen). Ebenso wurden hauseigene PCR- und Schnelltests über den Betriebsarzt realisiert und ermöglichen kurzfristige Tests (auch am Wochenende), um die Infektionsgefahr frühzeitig einzudämmen. Insgesamt wurden 352 Tests durchgeführt. Zur besonderen Vorsicht wurde eine sogenannte MVB-Quarantäne eingerichtet, sodass bereits Kontaktpersonen 2. Grades freigestellt wurden oder mobil zu Hause gearbeitet haben. Insgesamt waren Mitarbeiter in 2020 an 2.712,5 Tagen in einer MVB-Quarantäne. Um den Geschäftsbetrieb auch bei evtl. Infektionen sicherstellen zu können, wurden Reserveteams gebildet, indem zahlreiche Mitarbeiter für insgesamt 3.953 Tage freigestellt wurden, um keinem Infektionsrisiko ausgesetzt zu sein.

Unabhängig von der herrschenden Pandemiesituation gestalten wir mit unseren Mitarbeitern Entwicklungspläne, die eine nachhaltige und flexible Entwicklung fortlaufend fördern. Wir arbeiten auch über unsere betriebseigenen Möglichkeiten hinaus mit dem Fürstenberg Institut zusammen. Alle Mitarbeiter und deren Familienangehörige können diese externe Begleitung persönlich, telefonisch oder online kostenlos sowie anonym nutzen.

Fürstenberg ist Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und definiert sich als externer Mitarbeiterberater mit dem Ziel, dass es erst gar nicht zu Ausfällen am Arbeitsplatz kommt. Dazu zählen Einzelberatungen zu gesundheitlichen, familiären, beruflichen und anderen persönlichen Fragestellungen. Es wird bei konkreten Fällen versucht, passende Hilfestellung telefonisch, in deren Zentren oder über Spezialisten, Therapeuten oder Kliniken zu organisieren. Stress, psychosomatische Beschwerden, Sucht, Erkrankungen aber auch Konflikte und Umgang mit wachsenden Anforderungen sind die Angebotsfelder für Hilfestellung durch das Fürstenberg Institut. Auch Führungskräfte haben die Möglichkeit, herausfordernde Situationen mit Spezialisten zu besprechen. Ferner haben wir über Fürstenberg einen Work-Life-Service. Hier werden Hilfestellungen für die Unterbringung von Kleinkindern, aber auch pflegebedürftiger Personen geboten. Weitere Informationen sind unter <https://www.fuerstenberg-institut.de> erhältlich.

Um unseren Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu erhalten, führen wir, neben der Umsetzung grundsätzlich vorgeschriebener sicherheitstechnischer Anforderungen, regelmäßige Begehungen mit unserem Betriebsarzt durch. So sollen individuelle und auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Mitarbeiter bezogene eventuelle Mängel frühzeitig erkannt und behoben werden. Zudem ersetzen wir ohne konkretes Zeitziel die bisherigen Arbeitsplätze durch höhenverstellbare Schreibtische, um Rückenleiden besser begegnen zu können. Vierteljährlich trifft sich der Arbeitsschutzausschuss, unter anderem mit Vorstands- und Betriebsratsbeteiligung, um über Anliegen des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung zu beraten. Im Berichtszeitraum fanden die Sitzungen am 04.03.2020, 13.05.2020, 02.09.2020 und 18.11.2020 statt.

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

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

KRITERIUM 16

QUALIFIZIERUNG

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

Qualifizierte Perspektiven bieten

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

Die Mainzer Volksbank bildet durchschnittlich rund 43 junge Menschen zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann aus und gibt bereits den Jüngsten eine zukunftsfähige Perspektive am Arbeitsmarkt. Als elementarer Bestandteil der Personalentwicklung ist die qualitativ hochwertige und praxisnahe Ausbildung im eigenen Haus der Schlüssel für hervorragende Mitarbeiter in der Zukunft. Regelmäßig wird die Ausbildung der Mainzer Volksbank von der Industrie- und Handelskammer Rheinhessen ausgezeichnet. Ziel des Ausbildungsprogramms ist es, eine dauerhafte Perspektive mit Übernahme zu bieten. Neben der klassischen Ausbildung haben wir vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein Qualifizierungsprogramm für Seiteneinsteiger ins Leben gerufen. Damit bieten wir eine hochqualifizierte Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg. All diese Ausbildungsvarianten beugen mittel- bis langfristig Problemstellungen wie z. B. Fachkräftemangel vor.

Zielführende Perspektiven bieten

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

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

Führungskräfte werden neben fachlichen Anforderungen auch individuell im Bereich der Soft-Skills weiterentwickelt, um die wichtige Aufgabe als Bindeglied zwischen Management und Beschäftigten optimal auszufüllen. Ziel ist die langfristige Perspektive für jeden Beschäftigten und die gezielte Förderung der individuellen Stärken, um stetig verändernden Marktbedingungen optimal begegnen zu können. Beispielhaft hierfür steht unser Personalentwicklungsprogramm (PEP), das in wechselnden Themenschwerpunkten Mitarbeiter fördert und coacht. Nach erfolgreichem Abschluss des PEP 2020 zum Thema "Digitale Lotsen", wurde mit 13 angehenden Führungskräften und Spezialisten das nächste PEP unter dem Themenschwerpunkt „Nachfolgeplanung“ gestartet.

Langfristige Perspektiven bieten

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt aktuell 17 Jahre und zeigt die Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 44 Jahre. Regelmäßige Jubiläen zeigen die Wirksamkeit unserer langfristigen Mitarbeiterstrategie. Wir bieten nicht zuletzt durch unser Programm für Seiteneinsteiger eine attraktive Perspektive für Menschen jeden Alters.

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

Individuelle Perspektiven bieten

Jeder Mitarbeiter ist neben den individuellen beruflichen auch privaten Einflüssen ausgesetzt, die seine Leistungsfähigkeit beeinflussen. Familienplanung oder das Alter der eigenen Eltern sind häufige Beispiele. So zeigt sich die Familienfreundlichkeit der Mainzer Volksbank durch eine zunehmende Zahl der Väter in allen Funktionsebenen, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Für Führungskräfte ist es zukünftig nicht mehr erforderlich in Vollzeit zu arbeiten. Die Stellenausschreibungen werden auch dementsprechend angepasst.

Trotz der einschneidenden und rasant voranschreitenden Veränderungen innerhalb der Banken ist es der Mainzer Volksbank gelungen, durch moderne Arbeitszeitmodelle und einer Teilzeitquote von 39,2 Prozent den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Auch das aktive Gesundheitsmanagement der Beschäftigten wird durch den Betriebsarzt weiterhin direkt innerhalb der Bank unterstützt, wie zum Beispiel durch die alljährliche Gripeschutzimpfung oder die aktive Begleitung der Mitarbeiter in Fällen der betrieblichen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Ausfällen.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben, sehen wir nicht. Unser dargestelltes Konzept setzt frühzeitig bei allen Mitarbeitern an und sorgt dadurch für eine transparente und zukunftsfähige Qualifikation. Durch die Pandemie 2020 haben wir zur Sicherstellung des Fort- und Weiterbildungsprogramms nahezu alle Angebote in ein Online-Angebot überführt. Damit beugen wir den beschriebenen Herausforderungen aus Kriterium 14 vor und sehen keine wesentlichen Risiken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator
GRI SRS-403-9:
Arbeitsbedingte Verletzungen

An die Berufsgenossenschaft meldepflichtige Arbeitsunfälle: 9

Arbeitsausfälle aufgrund von Berufskrankheiten: 0

Todesfälle: 0

Gesundheitsquote: 93,7 %

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

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

Die Mainzer Volksbank ist organisiert im Arbeitgeberverband (AVR Bonn). Der AVR vertritt die Volksbanken Raiffeisenbanken in Verhandlungen mit Gewerkschaften. Innerhalb der Bank haben wir einen gewählten Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiter vertritt. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat haben wir unterschiedliche Betriebsvereinbarungen zum Schutz unserer Mitarbeiter implementiert. Zwecks Gesundheitsvorsorge wurden beispielsweise Einstellungen und Abstände an Computerarbeitsplätzen sowie weitere gesundheitsförderliche Parameter am Arbeitsplatz beachtet. Diese werden regelmäßig durch Betriebsarzt und Sicherheitsbeauftragten überprüft.

In einer Betriebsvereinbarung wurde mit dem Betriebsrat zum einen eine Kostenbeteiligung bei Sehhilfen für den Bildschirmarbeitsplatz vereinbart. Zum anderen wurde ein generelles Rauchverbot zum Nichtraucherchutz definiert. Zudem führen wir regelmäßig Impfaktionen über unseren Betriebsarzt durch, so zuletzt für die Grippeimpfung.

Darüber hinaus werden intern sowie mit externer Unterstützung durch das Fürstenberg Institut diverse Angebote zum betrieblichen Gesundheitswesen angeboten. Beispielhaft hierfür stehen regelmäßig durchgeführte Vorträge im Haus durch Fachreferenten. Die Themenstellungen richten sich jeweils nach häufig nachgefragten Anliegen der Mitarbeiter. Diese beziehen sowohl akute Sachverhalte als auch vorbeugende Maßnahmen mit ein.

Leistungsindikator
GRI SRS-404-1:
Stundenzahl der
Aus- und Weiterbildungen

Mitarbeiter, die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen genutzt haben: 687 (400 weiblich, 287 männlich)
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt: 2.660 Tage
Durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter: 2,8 Tage

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

Leistungsindikator
GRI SRS-405-1:
Diversität

Alter	männlich	weiblich	gesamt
bis 30	79	103	183
30 bis 50	144	235	379
> 50	134	272	406
gesamt	357	610	967

Zielquote Frauen im Aufsichtsrat:
26,6 % (für Bezugszeitraum: 33 %)

Zielquote Frauen in Führungspositionen (gem. GenG § 9 Abs. 3):
10,0 % (Im Bezugszeitraum: 10 %)

Anteil Frauen in Führungspositionen (insgesamt):
24,0 %

Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft:
63,1 %

Leistungsindikator
GRI SRS-406-1:
Diskriminierungsvorfälle

Keine bekannten Fälle

KRITERIUM 17

MENSCHENRECHTE

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator
GRI SRS-412-3:
Auf Menschenrechtsaspekte
geprüfte Investitions-
vereinbarungen

Ein Großteil der Geschäftspartner sind in der Region Rhein-Main und damit im direkten Umfeld des Kerngebietes der Mainzer Volksbank ansässig. Wenige Partner haben ihren Sitz außerhalb dieser Region, liegen aber weiterhin innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und unterliegen der dort herrschenden rechtsstaatlichen Grundlage. Relevante Verdachtsfälle sind bislang nicht aufgetreten. Spezielle Menschenrechtsklauseln sind in den Verträgen daher aktuell nicht verankert (siehe auch Kriterium 4). Partnerschafts- und Lieferantenrichtlinien mit Berücksichtigung eindeutiger Menschenrechtsbeachtung werden unter Berücksichtigung der regionalen Ausrichtung erarbeitet.

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

Die Mainzer Volksbank wirtschaftet überwiegend nach dem Regionalitätsprinzip in ihrer Heimatregion Mainz und Umgebung. In allen unseren 26 Geschäftsstellen (23 in Rheinland-Pfalz, 3 in Hessen) sowie Verwaltungsstandorten werden die Menschenrechte ausnahmslos eingehalten (100 %). Im Fall von Geschäften an weltweiten Standorten, die durch Verbundpartner vorgenommen werden, vertrauen wir auf die gesetzten Standards der genossenschaftlichen Gruppe. Alle Gruppenunternehmen sind Mitglied im UN Global Compact und bekennen sich damit zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung verantwortungsvollen Handelns. Hierzu zählt auch der Schutz der Menschenrechte.

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

Als regional agierender Partner des gewerblichen Mittelstandes pflegt die Mainzer Volksbank auch in Bezug auf die Vergabe von Aufträgen die regionale Nähe. Daher werden Aufträge vornehmlich an ortsansässige kleine und mittlere Unternehmen vergeben, die ausschließlich deutschen Rechtsstandards unterliegen. Dabei wird selbstverständlich auch auf Aspekte der Nachhaltigkeit geachtet, deren Einhaltung aber nicht in Form einer Entsprechenserklärung oder auf vertraglicher Grundlage dokumentiert bzw. vorgeschrieben werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird ein Prozentsatz nicht ausgewiesen.

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

Wie in Kriterium 17 dargelegt, hatten wir bislang keinen Anlass auf Verdacht oder notwendige Überprüfung bei unseren vorwiegend regionalen und in Kundenbeziehung stehenden Lieferanten. Die Einführung einer Partner- und Lieferantenrichtlinie wird aktuell erarbeitet und soll in 2021 erstmals zum Einsatz kommen.

KRITERIUM 18 GEMEINWESEN

Das genossenschaftliche Prinzip, auf das sich das Selbstverständnis der Mainzer Volksbank begründet, verpflichtet sich schon im Grundgedanken der Förderung und Hilfe gegenüber seinen Mitgliedern. Als regional geprägtes Kreditinstitut in der Metropolregion Rhein-Main engagiert sich die Mainzer Volksbank auf einer breiten Basis für kulturelle, sportliche, karitative und soziale Zwecke. Dies ist ein dauerhafter Prozess, der keine zeitliche Begrenzung oder Zielsetzung beinhaltet. Durch die COVID-19-Pandemie konnten die zahlreichen Veranstaltungen, Treffen mit Vereinen und Institutionen nicht in der Form stattfinden wie in den Jahren zuvor. Um trotz dessen für die regionale Förderung des Gemeinwesens und Ehrenamtes wirksam zu sein, wurde neben Spendenzahlungen und bestehenden Sponsoring-Vereinbarungen die Aktion „Wir helfen“ ins Leben gerufen. Dabei wurden 184.000 Euro an insgesamt 193 Einrichtungen gespendet, um die Pandemie bedingten Ausfälle zu lindern. Weitere Informationen unter <https://www.mvb.de/180000>

Der Vorstand wird dauerhaft über feste Berichtsstrukturen über das regionale Engagement informiert und ist in regelmäßigen Abständen auch selbst bei öffentlichen Veranstaltungen in diesem Bezug engagiert. Als Partner des privaten und gewerblichen Mittelstandes ist die partnerschaftliche Verpflichtung über das originäre Geschäftsprinzip selbstverständlich.

Unser Gemeinwesen-Konzept basiert auf fünf wesentlichen Säulen:

Kulturelles Engagement

Die Förderung regionaler Kunst sehen wir als wichtigen Bestandteil einer vielfältigen Gesellschaft. Wir setzen uns dafür ein, dass kulturelles Leben und die damit verbundenen Netzwerke und Partnerschaften geknüpft sowie auf Dauer gefestigt werden. Damit zahlen wir aktiv auf die SDG-Ziele 9, 11 und 17 ein.

Sportliches Engagement

Zur Förderung des Breitensports engagiert sich die Mainzer Volksbank regelmäßig mit den Sternen des Sports an einem deutschlandweiten Förderwettbewerb für regionale Sportvereine. Darüber hinaus werden örtliche Vereine über direkte Spenden oder die Crowdfunding-Plattform „mvb.viele-schaffen-mehr.de“ bei deren Projekten unterstützt. Hier sehen wir unseren Beitrag bei der Erreichung der SDG-Ziele 3, 9, 11 und 17.

Karitatives und soziales Engagement

Zahlreiche karitative Vereine und soziale Einrichtungen sind Kunden. Der dadurch herrschende enge Austausch ermöglicht Hilfestellung seitens der Mainzer Volksbank in vielseitiger Art und Weise. Neben finanzieller Unterstützung durch Spenden und Sponsoring erzeugen Projekte über die eigene Crowdfunding-Plattform sowie die Unternehmenskommunikation weitreichende Aufmerksamkeit. Dadurch werden zusätzliche Unterstützer aus dem Netzwerk der Bank zugunsten karitativer Projekte gewonnen. Insbesondere die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass das Engagement solcher Institutionen einen wichtigen Beitrag zum Wohlergehen der Gemeinschaft leistet. Das meist ehrenamtliche Engagement im sozialen Bereich ist aber auch dringend auf Spenden und sonstige Zuwendungen für diese wichtige Aufgabe angewiesen, was auch durch die Pandemie nochmals verdeutlicht wurde. Hier sehen wir durch unser Engagement ein zielführendes Handeln in den SDG-Bereichen 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12 und 17.

Förderung der regionalen Wirtschaft

Als regionales Institut erwirtschaftet die Mainzer Volksbank ihren Unternehmenserfolg überwiegend innerhalb der Kernregion. Dieser Erfolg wandert in Form von Steuern, Löhnen, Spenden und Sponsoring in den wirtschaftlichen Kreislauf der Region zurück. Auch Aufträge werden an die ortsansässigen Unternehmen vergeben und nach dem genossenschaftlichen Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe bevorzugt auch an unsere Mitglieder und Kunden. Dies unterstützt die SDG-Ziele 1, 8, 9, 12 und 17.

Bildungsförderung

Durch mittlerweile vier begleitete Gründungen von Schülergenossenschaften sowie zahlreicher Spenden an Schulen, Fördervereine und diverse andere Bildungsprojekte ist das Engagement für finanzielle Bildung eine weitere Säule unseres Gemeinwesen-Konzeptes. Hinzu kommt die Chance, die finanzielle Expertise über die Initiative Geldlehrer e.V. in Verbindung mit Schulen weiterzugeben. Dabei verfolgen wir die SDG-Zielsetzung 4, 10 und 17.

Als Partner des Mittelstandes profitieren die regionalen Unternehmen von langjährig aufgebauter Expertise, einem umfangreichen Netzwerk und einer soliden und krisenfesten Versorgung mit Krediten, was die Region zukunftsfähig und attraktiv gestaltet. Aufgrund der direkten Nähe zur regionalen Öffentlichkeit (Bürger, Vereine, Vertreter von Städten und Gemeinden etc.) und ihrer positiven Reaktionen sind wir von der Wirksamkeit unseres Engagements überzeugt. Risiken in diesem Zusammenhang für das Unternehmen, die Gesellschaft oder Umwelt sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung (siehe Kriterium 2). Die öffentlichkeitswirksame Kommunikation dient zum einen der Imagepflege, aber nimmt auch eine gewisse Kontrollfunktion ein. Sonstige Kontrollmechanismen sind nicht implementiert. Eine Gemeinwohlbilanz wird in Leistungsindikator GRI SRS-201-1 aufgezeigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Erwirtschafteter Bilanzgewinn (Jahresüberschuss):
10,3 Millionen Euro*

Sachaufwand (inkl. Abschreibungen auf Sachanlagen):
31,9 Millionen Euro*

Personalaufwendungen:
55,4 Millionen Euro*

Steuern:
19 Millionen Euro*

Spenden- und Sponsoring für regionale Einrichtungen:
599.827,26 Euro

Aufteilung der Zuwendungen:
Gemeinnützige Zwecke: 42,76 Prozent
Kultur & Soziales: 25,64 Prozent
Sport: 21,79 Prozent
Mehrjährige Sponsoring-Vereinbarungen: 9,81 Prozent

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

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

KRITERIUM 19

POLITISCHE EINFLUSSNAHME

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator
GRI SRS-415-1:
Parteispenden

Es wurden keine Spenden oder sonstigen finanziellen Zuwendungen an politische Vertreter oder politische Parteien vergeben.

KRITERIUM 20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

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

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

Um die Erfüllung stetig steigender Compliance-Anforderungen an die Finanzinstitute seitens des Gesetzgebers zu gewährleisten, werden die Mitarbeiter regelmäßig auf rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten hin geschult. Hierzu zählen unter anderem: Wertpapier-Compliance, Geldwäsche-, Betrugs- und Korruptionsprävention. Zur Identifizierung von Risiken aus wirtschaftskriminellen Handlungen erstellt die Mainzer Volksbank regelmäßig Risikoanalysen. Zur Minimierung der identifizierten Risiken existieren umfangreiche interne Richtlinien und Anweisungen, zum Beispiel zur Annahme von Vergünstigungen und Geschenken, die von allen Mitarbeitern beachtet werden müssen. Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten stellen sicher, dass die festgelegten Regeln und Maßnahmen im Unternehmen auch gelebt werden. Dem Vorstand der Mainzer Volksbank ist wichtig, dass sich alle Mitarbeiter ihrer Verantwortung sowie ihrer Handlungsspielräume bewusst sind, um Unsicherheiten und Fehlerquellen zu vermeiden. Ein anonymes Hinweisgebersystem ist etabliert.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Alle Standorte (26 personenbesetzte Filialen sowie der Verwaltungssitz in Mainz) werden laufend auf die Einhaltung der einschlägigen regulatorischen Anforderungen kontrolliert.

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

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

Leistungsindikator
GRI SRS-205-3:
Korruptionsvorfälle

Keine bekannten Fälle.

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

Keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen.

