

NICHTFINANZIELLER BERICHT 2021



Allgemeine Informationen

Die Mainzer Volksbank (MVB) ist eine Genossenschaftsbank mit einer Tradition seit 1862. Auf Grundlage dieser geschäftspolitischen Orientierung definieren wir uns als Bank durch Werte 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

Die als Weltkulturerbe von der UN anerkannte Genossenschaftsidee verbindet seit ihrer Entstehung vor über 170 Jahren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln. Die Kraft unserer Gruppe basiert auf gemeinsamen genossenschaftlichen Werten sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz. Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft: Für Menschen, Umwelt und Regionen.

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und dem Pariser Klimaabkommen ambitionierte Ziele für eine nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die globalen Aufgaben erfordern rasches, konsequentes und zielgerichtetes Handeln aller relevanten Akteure aus Politik und Verwaltung sowie aus Realwirtschaft und Finanzwirtschaft. Aber auch jeder Einzelne ist gefordert.

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 verantwortungsvolle 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 jeher 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. 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 Mitarbeitenden. Kompetente und in der Region verwurzelte Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden auf, indem wir in unserer Strategie eine Personalentwicklung aus eigener Kraft heraus anstreben. Das bedeutet, dass wir jedes Jahr jungen Menschen eine Ausbildung sowie 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, dem Beirat und dem Betriebsrat findet ein ständiger Dialog statt und bietet demokratische Partizipationsmöglichkeiten sowie gesellschaftlichen Austausch zu sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen. Wir nehmen Anregungen unserer Kunden auf, sind aber auch selbst Impulsgeber.

Diese Philosophie war in der Vergangenheit weder festgeschrieben noch in einzelnen Punkten definiert. Das moderne Verständnis von Nachhaltigkeit und die internationalen Bestrebungen, insbesondere um den Klimawandel aufzuhalten, sehen wir als Chance. Mit Unterstützung und einem gemeinsamen Werteverständnis arbeiten wir als Mitglied der Genossenschaftlichen Finanzgruppe an weitreichenden Transformations- und Innovationsprozessen, um eine zukunftsfähige und generationengerechte Wirtschaft mitzugestalten.

Um die beschriebenen Ansprüche auch auf Grundlage eines modernen Nachhaltigkeitsverständnisses fest in unserer Strategie zu verankern, haben wir 2021 erstmals eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie als Teil unserer Geschäfts- und Risikostrategie erarbeitet und eingeführt. So wollen wir Nachhaltigkeit als Kernthema in allen Bereichen der Bank verankern. Innerhalb dieser Strategie definieren wir zum einen unser Nachhaltigkeitsverständnis, welches grundsätzlich ein generationengerechtes Handeln beinhaltet. Um dieses Verständnis auch in konkreten Themenfeldern umzusetzen, definieren wir sechs wesentliche Handlungsfelder, in denen wir auf Grundlage von 37 dafür definierten Einzelkriterien ein gesteigertes Ambitionsniveau erreichen wollen. Um unser Ambitionsniveau messbar zu machen, greifen wir auf einen Reifegradfächer zurück, der in sechs Stufen (0-5) die Zielerreichung der einzelnen Kriterien einordnet (siehe Kriterium 3). Diese Vorgehensweise orientiert sich maßgeblich an der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, welche sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs), an den Pariser Klimazielen und an den Principles for responsible Banking orientiert. So stellt die Mainzer Volksbank sicher, dass ihr Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist.

Innerhalb unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die für uns wesentlichen Handlungsfelder für eine nachhaltige Entwicklung definiert, die durch die Wesentlichkeitsanalysen der Partner der Genossenschaftlichen Finanzgruppe unterstützt wurden. Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den verschiedenen Handlungsfeldern. Sie berät regelmäßig mit dem Vorstand und den Mitgliedern des MVB-Nachhaltigkeitsrates über die nachhaltige Entwicklung der Bank sowie grundsätzliche Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Kriterium 5). Folgende sechs Handlungsfelder bündeln die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die für uns in den kommenden Jahren maßgeblich sind:

Handlungsfeld	Herausforderung	Leitmotiv(e)
Strategie	Wofür stehen wir und wohin wollen wir?	Das Genossenschaftsprinzip ist unsere Philosophie. Nachhaltigkeit ist unsere gemeinsame Aufgabe. Wir positionieren uns aktiv in allen Handlungsfeldern, setzen uns messbare Ziele und leiten umfangreiche Maßnahmen ab.
Geschäftsbetrieb	Was tun wir selbst?	Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und streben Klimaneutralität an. Wir setzen uns für nachhaltige Mobilität, ökoeffiziente Gebäude und einen nachhaltigen Ressourceneinsatz ein. Wir sind ein attraktiver, wertgebender Arbeitgeber und legen hohen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung.

Handlungsfeld	Herausforderung	Leitmotiv(e)
Risikomanagement & Gesamtbanksteuerung	Wie steuern wir Bank und Risiken?	Wir gehen mit Nachhaltigkeitsrisiken aktiv um und sehen sie als Bestandteil unserer Risiko- und Ertragssteuerung an. Nachhaltigkeit ist eine wichtige Säule unserer Geschäftsstrategie, die sowohl unser eigenes Handeln als auch unsere Rolle als Partner unserer Kunden chancenorientiert prägt.
Kerngeschäft	Was bieten wir unseren Kunden an und welche Richtlinien geben wir uns?	In den Kerngeschäftsbereichen Anlage, Kredit und Eigengeschäft tragen wir besondere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Wir bieten unseren Kunden umfangreiche und innovative Finanzierungsmöglichkeiten, damit wir uns an der notwendigen Transformation zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) und den Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft beteiligen. Über Investitionen, Innovationen und Kooperationen tragen wir zum Übergang zu nachhaltigen und klimafreundlichen Geschäftsmodellen bei. Im Anlagebereich ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unseres Beratungsprozesses. Wir bieten eine breite und ganzheitliche Produktpalette, die soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt.
Kommunikation & Gesellschaft	Wie kommunizieren wir und welche Beziehungen pflegen wir nach außen?	Transparenz und Offenheit prägen unsere Kommunikation nach innen und außen. Wir tauschen uns regelmäßig mit unseren Stakeholdern aus. Nachhaltigkeit ist der Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement in unserer Region, sowohl als Bank als auch als Arbeitgeber.
Ethik & Kultur	Welche Werte leiten uns und wie leben wir diese?	Unsere genossenschaftlichen Werte sind das Herzstück unserer nachhaltigen Unternehmens- und Führungskultur. Unsere Werte spiegeln sich in entsprechend kundenfreundlichen und fairen Vertriebspraktiken wider.

Weitere Informationen unter www.mvb.de/nachhaltigkeit/

KRITERIUM 2 WESENTLICHKEIT

Als Finanzdienstleister des privaten und gewerblichen Mittelstandes beruht unser Geschäftsmodell wesentlich auf der Beratung und Versorgung mit Finanzlösungen sowie der Förderung regionaler Wirtschafts- und Gesellschaftskreisläufe. Die politischen sowie zivilgesellschaftlichen Bestrebungen einer nachhaltigen Transformation insbesondere der Wirtschaft erfordern auch innerhalb der Finanzdienstleistungen eine Weiterentwicklung des Geschäftsmodells, um den hohen Investitionsbedarf und die komplexe Thematik adäquat unterstützen zu können. Ebenso sehen wir uns in der Pflicht, eine nachhaltige Entwicklung innerhalb der Mainzer Volksbank voranzutreiben, um glaubwürdiger Partner für unsere Kunden zu sein.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte leiten wir vom Grundverständnis des Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit ab, welches die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales beinhaltet. Der notwendige Wandlungsprozess muss sowohl ökonomisch und sozial tragbar sein, damit ambitionierte ökologische Veränderungen auf eine breite Akzeptanz treffen. Hier sehen wir uns in einer vermittelnden Position, um für unsere Kunden und Mitglieder kompetenter Partner bei einer nachhaltigen Entwicklung zu sein.

Gemäß einer Inside-out Betrachtung sehen wir insbesondere in den identifizierten Handlungsfeldern (siehe Kriterium 1) Möglichkeiten, über unsere Geschäftstätigkeit positive Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Innerhalb unseres Kerngeschäftes sehen wir mittels unserer Beratung beispielsweise die Möglichkeit, Kunden mit Immobilienwunsch zu energieeffizienten Bauoptionen beraten zu können oder sozialen wie inklusiven Wohnungsbau zu fördern. Ein weiteres Beispiel ist unser eigener Geschäftsbetrieb, in dem wir mittels einer regelmäßigen CO₂-Bilanz, unterstützt durch Nachhaltigkeits-Experten aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich, bis hin zur Klimaneutralität verbessern wollen.

Chancen und Risiken

Als Finanzdienstleister sind wir sowohl als Unternehmen, als auch als finanzieller Partner für unsere Kunden in einer Position der Wandelbarkeit. Innerhalb unserer sechs wesentlichen Handlungsfelder stellen wir uns nachhaltigen Anforderungen und wollen sowohl für unsere Kunden und Mitglieder, aber auch für uns selbst, chancenorientiert notwendigen Transformationen gerecht werden. Wir sehen unsere Stärke darin, unsere Mitglieder und Kunden, insbesondere den gewerblichen Mittelstand bei den vielen Facetten einer nachhaltigen Transformation auf Basis unserer genossenschaftlichen Werte zu begleiten. Das beinhaltet sowohl ein qualifiziertes Beratungsangebot als auch nachhaltige Produkte und Lösungen. Wir sehen langfristige Marktpotenziale, die einen wesentlichen Faktor für unseren zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg darstellen. Ebenso sehen wir eine nachhaltige Entwicklung als wichtige Voraussetzung für unsere Glaubwürdigkeit als Finanzpartner und das daraus resultierende Vertrauen unserer Partner. Zudem hat es eine starke Wirkung auf die Attraktivität als Arbeitgeber.

Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten steigen wird, um die vielseitigen Anforderungen an eine generationengerechte Transformation der Wirtschaft zu unterstützen. Wir werden dahingehend die Bedarfe systematisch analysieren und unser Geschäftsmodell und die Angebotspalette weiterentwickeln.

Nachhaltigkeitsrisiken und speziell physische und transitorische Risiken aus dem Klimawandel wurden und werden im Risikomanagement der Bank adressiert und bewertet. Dabei sind Nachhaltigkeitsrisiken keine eigenständige Risikoart, sondern wirken als Umfeldveränderungen auf bekannte Risikotreiber. Mit Hilfe der Integration von ESG-Aspekten in der Risikoinventur, können Nachhaltigkeitsaspekte und die Wirkung auf die bekannten Risikotreiber messbar gemacht werden. Auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist verankert, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte in den Substanz-, Ergebnis- und Risikogrößen der Risikoinventur, der Treiberanalyse und der qualitativen Abschätzung auf das Risiko berücksichtigen. Eine Herausforderung ist insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte nebst Wirkzusammenhängen in den wesentlichen Risikoarten, speziell im Kredit- wie auch Eigenanlagegeschäft, zu integrieren.

So haben wir im Kreditgeschäft bereits 2020 damit begonnen, im Zuge der Risikoinventur ESG-Risiken in Anlehnung an den ESG-Risk-Atlas von S&P 2019 darzustellen. Im Ergebnis konnten wir aufgrund der identifizierten Länderrisiken mit Blick auf Naturkatastrophen und Governance ein bislang geringes bzw. untergeordnetes Risiko feststellen. Ebenso konnten die ökologischen und sozialen Auswirkungen einzelner Branchen derzeit kein hohes Risiko erkennen lassen. Zudem wurde von uns in 2021 eine Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen beschlossen (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 10). Darüber hinaus planen wir die Berücksichtigung von ESG-Kriterien auf den Deckungsbeitrag bzw. die Konditionsgestaltung zu prüfen, Nachhaltigkeitsaspekte in Szenarioanalysen zu integrieren sowie generell unser Risikomanagement konsequent um die Komponente Nachhaltigkeit zu ergänzen.

Insgesamt sehen wir in unserem direkten Handeln und unserer Wertschöpfungskette ein geringes Risiko auf Umwelt und Gesellschaft. Mittelbar sehen wir aber in der Vergabe von Krediten und der Vermittlung von Geldanlageprodukten einen großen Hebel, um Finanzströme in nachhaltige Investitionen zu leiten.

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 2021 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 und hat darauf aufbauend 2021 erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert (siehe Kriterium 1). Die in Kriterium 1 dargestellten Leit motive stellen unsere langfristige Zielsetzung je Handlungsfeld dar.

Bei Einführung der Strategie Ende 2021 wurde auf Basis des in Kriterium 1 beschriebenen Reifegradfächers in 37 Einzelkriterien ein erstes und übergeordnetes Zielcontrolling eingeführt. Das Ambitionsniveau wurde zu Beginn mit 1,07 identifiziert. Ziel ist mindestens eine Gesamtstufe 3 im Jahr 2025 zu erreichen, was einer durchgängigen und ambitionierten Systematik im Bereich Nachhaltigkeit entspricht. Diese Zielstufe wurde Ende 2021 erstmals in die allgemeinen Unternehmensziele aufgenommen. Für 2022 streben wir durch die Anwendung unserer Strategie eine Steigerung auf mindestens 1,96 an. Grundsätzlich wird angestrebt in allen Handlungsfeldern, wo möglich, quantitative Ziele einzuführen. Die Kontrolle der Zielerreichung wird durch die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung vorgenommen (siehe Kriterium 5).

Mit den in unsere Strategie definierten Zielen und Maßnahmen möchten wir unseren Beitrag zu den SDGs leisten. In Anbetracht unseres Geschäftsmodells priorisieren wir hierbei die folgenden acht SDGs:

- **SDG 4** (Hochwertige Bildung): Wir fördern regionale Bildungspartnerschaften zu Geld und Nachhaltigkeit. Mitarbeitende werden zum Thema Nachhaltigkeit befähigt und unterstützen die Finanzbildung unserer Kunden.
- **SDG 7 und 8** (Bezahlbare und saubere Energie; Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Wir streben regionale Partnerschaften im Bereich erneuerbare Energien an und fördern gezielt Maßnahmen zur Energiewende im Kerngeschäft. Wir achten auf Regionalität und nachhaltiges Wachstum in Verbindung mit menschenwürdiger Arbeit.

- **SDG 9 und 12** (Industrie, Innovation und Infrastruktur; Nachhaltige/r Konsum und Produktion): Wir fördern nachhaltige Innovationen in Industrie und Infrastruktur sowie die Transformation von Geschäftsmodellen für nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produkte.
- **SDG 11** (Nachhaltige Städte und Gemeinden): Wir fördern Nachhaltigkeit in regionalem Handwerk bzw. Handel sowie bei Städten und Gemeinden.
- **SDG 13** (Maßnahmen zum Klimaschutz): Wir streben regionale Partnerschaften an und initiieren bzw. unterstützen Initiativen zum Klimaschutz. Wir unterstützen Unternehmen bei der Transformation zu klimafreundlichen Geschäftsmodellen und bieten unseren Kunden Geldanlagen, die gegen den Klimawandel wirken, an.
- **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele): Wir fördern Kooperationen auf lokaler und regionaler Ebene und unterstützen Plattformen und Netzwerke zu Nachhaltigkeit.

KRITERIUM 4

TIEFE DER WERT-SCHÖPFUNGSKETTE

Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell

Die Bank ist ein regional ausgerichtetes Kreditinstitut. Ziel sind dauerhafte und verlässliche Kundenbeziehung, Zugang zu Finanzdienstleistungen für alle Altersgruppen und Bevölkerungsschichten. Dabei nachhaltig zu handeln bedeutet für uns stets ökologisch und sozial verantwortlich, ökonomisch tragbar und unter Berücksichtigung risikoorientierter Maßstäbe 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.).

Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben und stellen Basis-Bankdienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger bereit. Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei eine immer größere Rolle. So bieten wir unseren Kunden nachhaltige Anlageprodukte an und informieren sie bei Baufinanzierungen ganz gezielt über Möglichkeiten der Förderung für energieeffizientes Bauen und Sanieren.

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft

Auch bei unseren Eigenanlagen spielen Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen unserer neuen Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen eine übergeordnete Rolle (siehe Leistungsindikatoren zu Kriterium 10). Um unser wichtigstes Unternehmensziel - eine hohe Kundenzufriedenheit - durch eine umfassende und gute Beratung zu erreichen, wird das Angebot an nachhaltigen Finanzinstrumente fortlaufend ergänzt. Somit ermöglichen wir unseren Kunden gezielt Investments in nachhaltige Anlagemöglichkeiten. Im Rahmen von Schulungen wurden und werden unsere Mitarbeitenden umfassend und regelmäßig auf dem aktuellen Stand gehalten.

Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb

Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und streben Klimaneutralität an. Wir setzen uns für nachhaltige Mobilität, ökoefiziente Gebäude und einen nachhaltigen Ressourceneinsatz ein.

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Wir tauschen uns regelmäßig mit unseren Partnern über deren nachhaltige Produkte und Dienstleistungen aus. Im Jahr 2022 haben wir die Erarbeitung sowie Einführung einer Dienstleister- und Einkaufsrichtlinie geplant, die eine nachhaltige Orientierung der Auftragsvergabe regelt und Partner zur Einhaltung festgelegter Standards verpflichtet.

Wir legen großen Wert auf eine verwertbare Müllentsorgung. Unser Altpapier wird durch regionale Entsorgungsbetriebe entsorgt. Für die Entsorgung des Papierabfalls aus der Aktenvernichtung arbeiten wir mit einem regionalen Inklusionsbetrieb (in.betrieb) zusammen. Unsere aussortierten Laptops und PCs werden durch AfB social & green IT ebenfalls zum Großteil recycelt und sparen dadurch maßgeblich Rohstoffe und Energie, die bei der Produktion neuer Geräte anfallen. Beide Einrichtungen geben zudem Menschen mit Beeinträchtigung eine Chance, voll am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Um unseren CO₂-Fußabdruck reduzieren zu können, haben wir 2021 erstmals mit unserem Partner DG Nexolution eine CO₂-Bilanz für die Jahre 2019, 2020 und 2021 erstellt. Ausgehend vom Jahr 2019 soll jährlich der Ausstoß von Emissionen durch unseren Geschäftsbetrieb ermittelt werden. Wir suchen aktiv nach Möglichkeiten unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren und streben die Klimaneutralität an.

Wir haben zudem den Anspruch, ein attraktiver und wertgebender Arbeitgeber zu sein. Dazu legen wir hohen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung.

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 DZ BANK Gruppe ist seit 2011 von oekom research regelmäßig mit dem Prime Status ausgezeichnet worden, der den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales attestiert. Seit 2015 ist die DZ BANK Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials / Public & Regional Banks“.
- Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sind Finanzdienstleister; ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister sowie die finanzierten Projekte, vergebene Kredite, Anlagen und weitere Finanzprodukte. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization.
- 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 (ESG: Environmental Social Governance, d.h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) 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.
- Sämtliche Aktivitäten der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden im CSR-Bericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.
- Die Unternehmen der DG Nexolution-Gruppe fokussieren sich auf Payment, Procurement, Marketing, Mobilität, Regulatorik, Fachinformationen, Infrastruktur sowie Nachhaltigkeits-Dienstleistungen; ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister. Die Unternehmen der DG Nexolution-Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen diese, bspw. im Lieferantenmanagement, konsequent durch.

- Sämtliche Aktivitäten der DG Nexolution im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden ab spätestens 2023 im CSR-Bericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.

Eine genauere Ausführung, zum Beispiel wie Union Investment innerhalb der Wertschöpfungskette nach nachhaltigen Aspekten vorgeht, ist in Leistungsindikator G4-FS11 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. Seit 2021 wird die nachhaltige Entwicklung durch die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung koordiniert und berichtet direkt an den Vorstand. Die Unternehmenseinheit ist im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Im Jahr 2021 wurde die Abteilung durch eine Vollzeitstelle mit einer Nachhaltigkeitsmanagerin erweitert. Ein 2019 eingeführter Nachhaltigkeitsrat tagt zudem regelmäßig, um über Entwicklungsschritte und nachhaltige Grundsatzfragen zu beraten. Die Zusammensetzung des Rates ist interdisziplinär und spiegelt die Meinungs- und Fachbereichsvielfalt im Unternehmen wider.

Maßgeblich auf operativer Ebene aktiv sind unter anderem die Bereiche Verwaltung schwerpunktmäßig für Umwelt und Ressourcen, Personal für Themen bezüglich Mitarbeitenden und Anreizsystemen, Gesellschaftliches Engagement für unser Förderkonzept, Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung für Strategie und Kommunikation. Darüber hinaus werden, insbesondere für Anforderungen und Zielsetzungen im Bereich Kerngeschäft und Steuerung, die entsprechenden Unternehmenseinheiten eingebunden. 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 Mitarbeitenden 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

In unserer Geschäftsstrategie bekennen wir uns mit einer eigenen Teilstrategie Nachhaltigkeit zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Unsere Leitsätze spiegeln unsere aktuelle Positionierung in allen wichtigen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wider (siehe Kriterium 1).

Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung koordiniert die operative Umsetzung und berichtet in ihrer Funktion an den Vorstand (siehe Kriterium 5). Maßgeblich dafür ist die jährlich zu überprüfende Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der sechs Handlungsfelder und dazugehörigen 37 Einzelkriterien sowie regulatorische Anforderungen. Der MVB-Nachhaltigkeitsrat hat die Aufgabe, über die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung aller nachhaltigkeitsrelevanter Fragestellungen zu beraten und eine gemeinsame Haltung zu bewerten. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsrates bilden unter anderem die relevanten Fachbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie ab. Die Ergebnisse des vierteljährlich tagenden Nachhaltigkeitsrates fließen in die Entscheidung zu relevanten Entwicklungen ein. Grundsätzlich werden strategische Entscheidungen zum Thema Nachhaltigkeit vom Vorstand beschlossen, ggf. unter Einbeziehung eines Votums des Nachhaltigkeitsrates. Zudem sind bei jeder Vorstandsvorlage seit 2021 Angaben zu ESG-Auswirkungen verpflichtend.

Für die Mitarbeitenden sind klar definierte und im Organisationshandbuch sowie per Dienstanweisungen oder Betriebsvereinbarung verbindlich festgeschriebene Regeln und Wertmaßstäbe organisiert, die sich im Leistungsindikator GRI SRS-102-16 wiederfinden. Grundsätzlich können sich Mitarbeitende mit Nachhaltigkeitsthemen an die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung wenden oder das interne Vorschlagswesen für Anregungen nutzen. Auch bietet ein Diskussionsforum Möglichkeiten des Austauschs.

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.

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.

Bereits im Jahr 2019 haben wir innerhalb unserer Beratungsprozesse im Private Banking die Abfrage nach nachhaltigen Geldanlagepräferenzen fest implementiert. Damit greifen wir zum einen einer geplanten Direktive voraus, zum anderen wollen wir unseren Kunden diesen Bereich der Geldanlagen frühzeitig und ohne vorgeschriebenen Zwang näherbringen. Ebenso haben wir in den Beratungsprozess gewerblicher Kunden das Thema Nachhaltigkeit implementiert.

KRITERIUM 7 KONTROLLE

Die Bewertung unserer Leistung innerhalb der 37 Einzelkriterien und folglich der Stufe des Reifergradfächers führen wir jährlich durch. Die jährliche Zielstufe sowie die Zielstufe 3 für das Jahr 2025 sind in unserem internen Kennzahlensystem verankert und dienen hierbei als laufende Indikatoren zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse Leistungsindikatoren, z. B. unseren Energieverbrauch und unsere CO₂-Emissionen, auf jährlicher Basis. Diese werden wir im Rahmen unserer jährlichen Berichterstattung fortschreiben. Damit bauen wir eine verlässliche Datenreihe auf, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht. Zudem werden wir die Leitsätze Nachhaltigkeit zukünftig mit quantitativen Daten unterlegen und so unsere Weiterentwicklung im Thema Nachhaltigkeit messbarer machen. Dabei greifen wir zum Teil auch auf externe Expertenunterstützung zurück, wie beispielsweise DG Nexolution bei der Erstellung unserer CO₂-Bilanz.

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 Mitarbeitenden und Mitgliedern angewendet. Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind dabei die zentralen Grundsätze aller Genossenschaften, die sowohl in den unterschiedlichen Genossenschaftsverbänden als auch in den entsprechenden Satzungen und dem Genossenschaftsgesetz zu erkennen sind. Kunden werden nach dem 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, Dienstweisungen und Betriebsvereinbarungen wie beispielsweise die Arbeitsordnung 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-beratung/philosophie/genossenschaftliche-beratung.html>). Dieses Werte- und Verhaltensgerüst wird neuen Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Tätigkeit vermittelt und über den Zeitraum ihrer Tätigkeit hinweg 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 Mitarbeitenden.

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 Mitarbeitenden 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. Aufbauend darauf wurde 2021 eine eigene Teilstrategie Nachhaltigkeit im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie in der Bank verankert (siehe Kriterium 1). Weitere Informationen unter www.mvb.de/nachhaltigkeit/leitbild.html

Zudem berufen wir uns auf die Regelwerke unserer Partner:

DZ BANK

<https://www.dzbank.de/content/dzbank/de/home/die-dz-bank/nachhaltigkeit.html>

Union Investment

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeit-bei-Union-Investment.html#Nachhaltigkeitskodex>

KRITERIUM 8 ANREIZSYSTEME

Unsere Mitarbeitenden werden entsprechend des genossenschaftlichen Werteverständnisses auf einer fairen und auf dem Tarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken 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 Mitarbeitenden keine hohen Abhängigkeiten zu variablen Vergütungen, sondern eine Kombination aus angemessenen Fixgehältern und variablen Vergütungsanteilen, die maximal 100 % der fixen Vergütung betragen können. 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. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. 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 ist tarifgebunden und entspricht den gesetzlichen Anforderungen gemäß der Institutsvergütungsverordnung. Sie 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.

Abfindungszahlungen sind Vergütungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden und sind kraft Institutsvergütungsverordnung § 2 Abs. 5 als variable Vergütung einzuordnen. Die regulatorischen Vorgaben werden eingehalten.

Die betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Bestandteil zur Absicherung der Einkünfte unserer Mitarbeitenden im Rentenalter. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit über eine freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung vorzusorgen.

Leistungsindikator
GRI SRS-102-38:
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information, da für uns als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

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
- Aufsichtsrat
- Kunden
- Angestellte / Betriebsrat
- regionale Öffentlichkeit und Interessensgruppen
- 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. Unter den Herausforderungen der Pandemie haben wir es möglich gemacht, die Partizipation der Vertreter durch virtuelle Formate zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat ist in die strategische Ausrichtung der Bank eingebunden. Dies betrifft auch die Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit, welches in der Geschäftsstrategie mit verankert ist. Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung hat den Aufsichtsrat insbesondere über die geplante Ausrichtung und Anforderungen 2021 im Rahmen der Strategietagung informiert. Darüber hinaus wird im Aufsichtsrat über Produkt- und Prozessinnovationen berichtet. In den regelmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen und in der Vertreterversammlung informieren die Vorstände der Bank über die geschäftliche Ausrichtung und Entwicklung.

Neben Vertreterversammlung und Aufsichtsrat stehen Beirat 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 und junge Kunden sowie insbesondere digitale Bankleistungen gefragt. Die Pandemie hat Präsenzveranstaltungen nicht in jeder Form zugelassen, weshalb wir auch virtuelle sowie hybride Formate konzipiert und umgesetzt haben. In diesen Veranstaltungen war auch immer der direkte Dialog zur Bank oder zu den externen Referenten möglich. Zudem haben wir 2021 eine Umfrage zu Nachhaltigkeitspräferenzen bei einem ausgewählten Kundenkreis durchgeführt und die Ergebnisse auf unserer Webseite veröffentlicht:

www.mvb.de/nachhaltigkeit/nachhaltige-umfrage-2021.html

Kunden werden im Rahmen des Finanzkonzeptes und bei speziellen Angeboten regelmäßig direkt angesprochen. Darüber hinaus führt die Bank regelmäßig Kundenbefragungen durch und bietet den Kunden Online-Newsletter zu aktuellen Themen an. 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.

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 daraus resultierenden Konsequenzen und Unsicherheiten der Kunden ein präsent Thema.

Auch 2021 lag ein Schwerpunkt der Kundenanfragen bei 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.

Ebenso war die generationenübergreifende Finanzplanung verstärkt nachgefragt. Daher sind wir, wie auch in den Vorjahren, durch Informationsveranstaltungen sowie entsprechend aufgearbeitete Informationsmaterialien diesem Kundeninteresse vermehrt nachgekommen. Die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen wurde durch Beratung und die verfügbare Produktpalette erfüllt. Zunehmendes Interesse seitens Kunden und Mitarbeitenden am Thema EU-Taxonomie und ESG-Kriterien konnte ebenfalls identifiziert werden. Die Abteilung Unternehmenskommunikation & Nachhaltige Entwicklung hat 2021 regelmäßige Austauschrunden mit relevanten Fachbereichen initiiert, um den dauerhaften Austausch und Informationsfluss zu gewährleisten. Darüber hinaus ist die Implementierung eines internen Schulungsprogramms zum Nachhaltigkeitsverständnis bei den Mitarbeitenden geplant.

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. Dies trifft auch für die Entscheidung des Bundesgerichtshofes zur Rückforderung von Kontoführungsgebühren zu. Die entsprechenden Anfragen unserer Kunden werden im Beschwerdemanagement zentral und möglichst zeitnah bearbeitet.

Ein dauerhaftes Thema sind im Bereich gesellschaftlichem Engagement vereinsgetriebene Themen, die zu gleichen Teilen sozialer, sportlicher, kultureller und gemeinnütziger Natur sind.

Im Jahr 2021 wurden unterschiedlichste Projekte mit rund 660.000 Euro unterstützt. Zusätzlich haben wir im Rahmen der Unternehmenskommunikation zusätzliche Aufmerksamkeit auf die regional aktiven Ehrenämter gelenkt. 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 %. Damit gehen wir auch in diesem Bereich mit der Zeit. Weitere Informationen sind Kriterium 18 zu entnehmen.

Zusätzlich unterstützen wir die Gründung von Schülergenossenschaften. Ziel ist es, Schülern wirtschaftliches Verständnis und die Verantwortung einer eigenen Unternehmung zu vermitteln. 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. Leider war es durch die Bedingungen der COVID-19-Pandemie in 2021 nicht möglich, Schülergenossenschaften zu gründen. Wir stehen weiterhin mit den interessierten Schulen in Kontakt und hoffen auf eine Verbesserung der Situation.

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 sowie Infrastruktur 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. Wir sind 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. Dabei greifen wir auf eigene wie auch Verbundprodukte, z. B. der Bausparkasse Schwäbisch Hall, zurück.

Wir fördern aktiv nachhaltige Geldanlagen und beziehen entsprechende Angebote in unsere Beratung maßgeblich mit ein. Dabei greifen wir vorwiegend auf das umfangreiche Angebot von nachhaltigen Geldanlageprodukten unseres genossenschaftlichen Partners Union Investment zurück, sei es in der direkten Beratung oder über die Produkte MeinInvest Nachhaltig oder VermögenPlus, sowie auf ausgewählte Investmentfonds von Drittfondsgesellschaften.

Union Investment hat bereits 2010 die UN Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet. Seitdem entwickelte sich dieser Partner zu einem der führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen. Mehr Infos unter

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



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 wurde dieser Bereich weiter ausgebaut und beispielsweise die Videokonferenzlizenzen auf rund 340 erweitert, was einen enormen Anstieg der virtuellen Meetings möglich machte. Zusätzlicher Effekt sind schnellere und effizientere Prozesse, die Vorteile für Mitarbeitende und Kunden bieten. Ein Beispiel für die Mitarbeitenden 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.



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.

Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement der DZ Bank Gruppe unter: <https://www.wertewelt.dzbank.de/>



Ein weiterer Partner ist die dem genossenschaftlichen Verbund angehörige DG Nexolution, die sich dem UN Global Compact verpflichtet hat. Über sie 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 DG Nexolution die 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 DG Nexolution 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.

Weitere Informationen zum nachhaltigen Engagement des DG-Verlages unter:

<https://www.dgverlag.de/unternehmen/grundsatzwerte/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 % 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 - FS11:

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. Im Anlagebereich spüren wir in den letzten Jahren zunehmend ein Interesse an nachhaltigen Fonds. Zum Jahresende 2021 flossen knapp 30 % der Netto-Fondsabsätze in einen nachhaltigen Drittfonds und fast 50 % der Netto-Fondsabsätze in einen nachhaltigen Union Investment Fonds. Mittlerweile haben fast ein Drittel unserer Depot-Kunden einen nachhaltigen Union Investment Fonds im Depot. Mit der für 2022 geplanten Präferenzabfrage der Kunden gehen wir von einer weiteren Steigerung aus.

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. Wie bereits erwähnt, wurde in 2021 erstmals eine Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen verabschiedet. Darin ist verankert: Eigengeschäfte werden ab 2022 halbjährlich durch unseren Partner DZ BANK AG nach festgelegten Positiv- und Negativkriterien überprüft. Die erstmalige Ausweisung der geprüften Investitionsvereinbarung im Eigengeschäft werden für den nächsten Berichtszeitraum angestrebt.

Ein Prozentsatz aller angebotenen (Verbund-) Produkte wird auf Grundlage der vielfältigen Produktpalette und einer nicht vollständigen Informationsbasis der verschiedenen Anbieter nicht erhoben.

KRITERIUM 11 INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Als Dienstleistungsunternehmen sehen wir den Ressourcenverbrauch und die daraus resultierenden Umweltauswirkungen im Vergleich zu anderen Branchen bzw. zu verarbeitenden Unternehmen als untergeordnet an. Aus diesem Grund sehen wir die Implementierung und Unterhaltung eines Umweltmanagementsystems 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 unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf eine ressourcenschonende Unternehmenspraxis.

Als Finanzdienstleister entstehen die wesentlichen Umweltauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage-, Kredit- sowie Eigengeschäft. 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. Darüber hinaus streben wir an, gezielt Vorhaben zu unterstützen, die den Ressourceneinsatz senken.

Neben unserem Einfluss durch das Kerngeschäft, ergeben sich auch relevante Umweltauswirkungen durch unseren Geschäftsbetrieb. Im Wesentlichen handelt es sich dabei in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen um folgende Aspekte:

- Energieverbrauch der Gebäude und der technischen Geräte (Heizung und Strom),
- Emissionen des Fuhrparks und des Dienstreiseverkehrs,
- Papierverbrauch, Abfall und Wasser (siehe Kriterium 12).

Wir wollen trotz eines gesamtwirtschaftlich geringen Hebels über Ressourcenschonung die eigenen Umweltauswirkungen reduzieren. Hierbei befinden wir uns in einem stetigen Prozess und prüfen fortlaufend Einsparpotentiale. Im Berichtsjahr 2021 haben wir erstmals zusammen mit unserem Partner DG Nexolution eine CO₂-Bilanz unseres Geschäftsbetriebes für die Jahre 2019, 2020 und 2021 erstellt. Durch die begleitete Erhebung aller wesentlichen Umweltverbräuche (Energie, Verkehr, Wasser, Papier, Abfall) konnten wir die bisherige Datengrundlage schärfen und unsere Emissionen genauer bemessen. Daraus resultierende Reduktionspotentiale und abgeleitete Maßnahmen werden in Kriterium 12 und 13 dargestellt.

Neben der Inanspruchnahme von Ressourcen, stellen wir seit 2009 durch eine eigene Photovoltaikanlage auf unserem Verwaltungsgebäude Energie bereit, die in das öffentliche Stromnetz eingespeist wird. Ende 2020 haben wir darüber hinaus eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Regionalcenters in Bingen in Betrieb genommen. Weitere Dachflächen der Bank sind nach aktuellem Stand nicht geeignet für den weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen. Für das Jahr 2022 nehmen wir uns vor, alle Immobilien unseres Tochterunternehmens Novofons Wohnwerte GmbH auf ihre Photovoltaik-Eignung zu überprüfen.

KRITERIUM 12 RESSOURCEN- MANAGEMENT

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bisher kein systematisches Konzept zum Ressourcenmanagement der Mainzer Volksbank. Im Berichtsjahr 2021 wurde erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet (siehe Kriterium 1). In dieser haben wir das Ziel des klimaneutralen Geschäftsbetriebs festgeschrieben. Neben der Kompensation von Emissionen sind Reduktion und Substitution integrale Bestandteile bei der Erreichung dieses Ziels. Im kommenden Berichtszeitraum werden wir auf Basis der erstellten CO₂ Bilanzen der Jahre 2019, 2020 und 2021 quantitative Ziele im Bereich des Ressourcenmanagements sowie einen Zeithorizont festlegen und entsprechende Maßnahmen ableiten.

Energie-Audits geben wertvolle Rückschlüsse auf Optimierungspotenziale. Daher führen wir seit 2015 alle vier Jahre ein Audit nach DIN EN 16247-1 durch. Das nächste Audit ist für 2023 geplant. Darüber hinaus 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 38,5 % unserer Kunden auf eine weitestgehend papierlose Korrespondenz umgestellt werden (in vergangenen Berichten konnten nicht alle Kontomodelle ausgewertet werden, mittlerweile können wir die Umstellung aller Kunden ausweisen). Hier streben wir in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs an Nutzern an.

Neben den bereits angestoßenen Maßnahmen zur Energieeffizienz wollen wir in den kommenden Jahren verstärkt die Verhaltensweisen im gesamten Haus auf eine energieeffiziente Kultur hinbewegen. Dazu sollen verstärkt informative Inhalte an Mitarbeitenden 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.

Im Bereich Mobilität haben wir bereits vor der Erstellung der CO₂-Bilanzen einige Maßnahmen initiiert. 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 31.12.2021 haben 373 Mitarbeitende (Vorjahr 340) vom Angebot des Jobtickets Gebrauch gemacht. Dies nehmen wir zum Anlass, die Förderung umweltfreundlicher Mobilitätskonzepte für Mitarbeitende weiter zu unterstützen. Das 2019 realisierte Fahrradleasing-Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Für beide klimafreundlichen Mobilitäts-vergünstigungen planen wir in den kommenden Jahren eine verstärkte Kommunikation, um hier eine dauerhafte Nutzung zu fördern.

Um Emissionen seitens unseres Fuhrparks und Dienstreisen 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 2021 deutlich, dass weniger Fahrten aufgrund von digitalen Meeting-Varianten stattgefunden haben. Im Berichtszeitraum haben wir unsere Fuhrparkrichtlinie grundlegend überarbeitet. Ziel ist es, unseren Fuhrpark bis 2030 emissionsfrei umzugestalten und die Anzahl der Fahrzeuge erheblich zu reduzieren. Seit 2016 erweitern wir unseren Fuhrpark bereits durch E-Fahrzeuge. Künftig sollen jährlich drei bis vier Fahrzeuge auf emissionsfreie Alternativen umgestellt werden. Über den regelmäßigen Austausch mit den im Betriebsbereich tätigen verantwortlichen Führungskräften, den jährlichen Planungs- und Budgetierungsprozess sowie die Genehmigungsprozesse wird die Unternehmensführung in den Prozess mit eingebunden. Seit 2020 werden die ESG-Auswirkungen bei jeder Vorstandsvorlage abgefragt und berücksichtigt.

Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Nachhaltigkeitsrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die sich aus dem entsprechenden BaFin-Merkblatt ergeben. Daher haben wir 2019 im Rahmen unserer Risikoinventur anhand des ESG-Risk-Atlas von S&P erstmals eine Analyse zu ESG-Risiken im Kreditgeschäft durchgeführt. Mit unserer bisherigen Positionierung zu Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft, die wir in den Kriterien 1-4 sowie 10 ausführlich beschrieben haben, sehen wir uns derzeit gut aufgestellt und werden unsere Konzepte entsprechend den zunehmenden Anforderungen fortlaufend weiterentwickeln.

Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

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 als Beratungsleistung durch unsere Mitarbeitenden. Daher sind wesentliche Materialien in Form von Energieverbrauch zu sehen, die in Leistungsindikator GRI SRS-302-1 aufgeführt sind. Die Entwicklung des Papierverbrauchs stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
Klopapier	kg	- 43,86	13.962	22.561	24.868
Bedrucktes Papier (Kontoauszugsdruckerpapier)	kg	-	7.380	7.360	-

Leistungsindikator
GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch

Die Entwicklung der Hauptverbraucher stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
Wärme					
Erdgas	kWh	+ 7,59	2.264.384	2.074.103	2.104.554
Heizöl	kWh	+ 22,11	223.460	180.357	183.005
Fernwärme	kWh	- 2,57	1.600.000	1.606.644	1.642.211
Strom (Ökostrom)	kWh	- 17,69	2.199.379	2.382.000	2.672.147
Mobilität					
Fuhrpark	Fahrzeuge	- 21,28	37	47	47
Benzin	km	- 38,94	253.181	374.553	414.638
Diesel	km	+ 12,40	273.199	235.830	243.064
Hybrid	km	-	19.678	13.872	-
Elektro	km	- 49,78	7.180	27.745	14.298
Photovoltaik (Einspeisung in das öffent- liche Netz)	kWh	+ 71,64	37.036	21.550	21.578

Im Zuge der erstmaligen CO₂-Bilanzierung im Berichtszeitraum haben wir unser Datenmanagement geschärft. Einzelne Verbräuche wurden angepasst und können von den berichteten Zahlen in den vergangenen Jahren abweichen.

Leistungsindikator
GRI SRS-302-4:

Verringerung des Energieverbrauchs

Die genauen Zahlen können der Tabelle zu Leistungsindikator GRI SRS-302-1 entnommen werden.

Leistungsindikator
GRI SRS-303-3:
Wasserentnahme

Den Wasserverbrauch bewerten wir als unwesentlich, weisen ihn im Sinne der Transparenz jedoch aus. Die Entwicklung des Wasserverbrauches der Mainzer Volksbank hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum wie folgt dargestellt:

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
Regenwasser	m ³		0	0	0
Grund- und Oberflächen- wasser	m ³		0	0	0
Frischwasser/ Trinkwasser	m ³	- 6,71	5.200	5.346	5.574

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 Mitarbeitenden 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. 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 1,3 Tonnen (207 Geräte) in 2021 diesem Prozess zugeführt werden. Insgesamt 91 % konnten nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarktet werden. Nachweislich konnten dadurch 27 t CO₂-äqu. weniger Treibhausgasemissionen, 110.644 kWh reduzierter Primärenergieaufwand, 199.412 Liter weniger Wasserverbrauch, 158 t 1,4-DB-äqu. geringere Humantoxizität, 213.645 t 1,4-DB-äqu. reduzierte Wasser-Ökotoxizität, 26,7 t Fe-äqu. eingesparte Rohstoffe und die Schaffung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit Beeinträchtigung bewirkt werden. Quelle und weitere Informationen unter <https://www.afbshop.de/ueber-uns>

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>

Die Entwicklung des Abfallaufkommens der Mainzer Volksbank stellt sich wie folgt dar:

	Einheit	Veränderung in % im Vergleich zu 2019	2021	2020	2019
Altpapier und Karton inkl. Aktenvernichtung	T	- 10,05	58,2	69,9	64,7
Restmüll	T	- 3,28	62,0	64,1	64,1
Elektronik- schrott	T	+ 3,33	3,1	2,9	3,0

Im Zuge der erstmaligen CO₂-Bilanzierung im Berichtszeitraum haben wir unser Datenmanagement geschärft. Einzelne Werte wurden angepasst und können von den berichteten Zahlen in den vergangenen Jahren abweichen.

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

KRITERIUM 13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Als Finanzdienstleister sind mit unseren erbrachten Leistungen direkte und indirekte THG-Emissionen durch den Verbrauch von Energie entstanden. Der Verbrauch sowie Maßnahmen zur Reduktion finden Sie in Kriterium 12 und den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1 und GRI SRS-302-4. Im Berichtsjahr 2021 wurde erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet (siehe Kriterium 1). In dieser haben wir das Ziel des klimaneutralen Geschäftsbetriebs festgeschrieben. Neben der Kompensation von Emissionen sind Reduktion und Substitution integrale Bestandteile bei der Erreichung dieses Ziels. Im kommenden Berichtszeitraum werden wir auf Basis der erstellten CO₂-Bilanzen der Jahre 2019, 2020 und 2021 quantitative Reduktions- und Substitutionsziele sowie einen Zeithorizont festlegen und entsprechende Maßnahmen ableiten. Die größten Potentiale zur Emissionsreduktion sehen wir bereits jetzt im Bereich Wärme, Pendelverkehr und Dienstreisen.

Bislang haben wir auf Basis unserer Verbräuche die entstandene CO₂-Belastung hochgerechnet. Durch die Erstellung der CO₂ Bilanz mit unserem Partner DG Nexolution konnten wir im Berichtszeitraum erstmals eine präzise Bilanz für die Jahre 2019, 2020 und 2021 ermitteln. Es kann daher zu einzelnen Abweichungen der dargestellten Emissionen in diesem Bericht im Vergleich zu den Emissionen in den vorangegangenen DNK-Berichten kommen. DG Nexolution erstellt auf Basis des GHG-Protokolls und des VfU-Tools (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) speziell für genossenschaftliche Banken die CO₂-Bilanz. Künftig werden wir jährlich eine CO₂-Bilanz erstellen. Durch die regelmäßige Berichterstattung zu den relevanten Leistungsindikatoren wird eine jährliche Überprüfung gewährleistet.

Über den eigenen Geschäftsbetrieb hinaus hat ein Finanzdienstleister große Hebelwirkung auf Emissionen über sein Kerngeschäft. Hier gehen wir von einer sich entwickelnden Datengrundlage bei unseren Kreditnehmern aus und stehen in engem Austausch mit unseren Verbundpartnern, auch in diesem Bereich bald eine valide Daten- und Berechnungsgrundlage zu entwickeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt von der Mainzer Volksbank verursacht werden beziehungsweise kontrolliert werden können, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch den Betrieb eines eigenen Fuhrparks. Im Jahr 2021 wurden erstmalig rückwirkend CO₂-Bilanzen erstellt. Zur besseren Vergleichbarkeit sollte kein pandemisches Jahr als Basisjahr gewählt werden. Somit wurde das Jahr 2019 als Basisjahr festgelegt.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
		Tonnen CO ₂ e		
Gesamtwert Scope 1	+ 6,70	640,27	578,58	600,05
Wärme	+ 10,85	520,10	462,41	469,20
Fuhrpark (Dienstwagen)	- 0,56	130,12	111,16	130,85

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

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für die Mainzer Volksbank anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an. Da die Mainzer Volksbank Ökostrom und klimaneutrale Fernwärme bezieht, fallen im Scope 2 keine Emissionen an.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
		Tonnen CO2e		
Gesamtwert Scope 2		0	0	0

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

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität der Mainzer Volksbank induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
		Tonnen CO2e		
Gesamtwert Scope 3	-15,40	1.411,89	1.539,05	1.668,88
Strom	+ 46,56	36,42	22,15	24,85
Wärme	+ 9,70	136,90	122,98	124,79
Dienstreisen mit indirektem Einfluss				
Bahn	- 79,57	0,19	0,33	0,93
Privat-PKW	- 58,04	28,04	34,22	66,83
Dienstwagen	- 12,49	58,30	69,82	66,62
Pendelverkehr	- 16,05	1.035,35	1.093,20	1.233,27
Transport	- 56,03	26,59	51,86	60,47
Papier & Toner	+ 4,36	39,51	50,74	37,86
Abfall	- 27,23	36,08	50,02	49,58
Wasser	- 13,78	3,19	3,55	3,70
Mobiles Arbeiten		11,34	4,06	-

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

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnte die Mainzer Volksbank im Berichtsjahr die THG-Emissionen um 9,55 % senken. Die Reduktion ist maßgeblich durch die pandemisch-bedingt veränderte Arbeitsweise zu erklären.

	Veränderung zum Basisjahr 2019 %	2021	2020	2019
		Tonnen CO2e		
Scope 1	+ 6,70	640,27	578,58	600,05
Scope 2	-	0	0	0
Scope 3	- 15,40	1.411,89	1.502,93	1.668,88
Summe Emissionen	- 9,55	2.052,16	2.081,51	2.268,93
Summe Emission pro MAK	- 8,42	2,72	2,72	2,97
Summe Emission Bilanzsumme	- 25,19	253,35	281,28	338,65

Leistungsindikatoren (KPI) EU-Taxonomie

Die EU Taxonomie-Ergebnisdaten der Mainzer Volksbank stellen sich per 31.12.2021 wie folgt dar:

Kennziffern	Anteil an Gesamtaktiva %
Gesamtaktiva	100
davon taxonomiefähig	21
davon nicht taxonomiefähig	79
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	5
Derivate	0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k.A.
kurzfristige Interbankenkredite	3
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0

Ansatz / Prozessbeschreibung

Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert, als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 20. Dezember 2021 und 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- Die Position „Gesamtaktiva“ haben wir auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.12.2021 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gem. F 01.01) sowie den Wertänderungen (gem. F 18.00).
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.

- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z. B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Voraussetzung ist hierbei, dass diese Finanzierung mit bekanntem Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. In der Position „davon taxonomiefähig“ haben wir aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht dem im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“ werden Risikopositionen gegenüber Zentralbanken ausgewiesen.
- Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handels bestand“ und der „täglich kündbaren Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Solchen Risikopositionen muss positiv nachgewiesen werden, dass diese tatsächlich nicht berichtspflichtig nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie sind. Derzeit arbeiten wir in Kooperation mit dem genossenschaftlichen Rechenzentrum an einer technischen Auswertungsmöglichkeit. Die aktuell notwendige manuelle Prüfung dieser Risikopositionen findet aufgrund unverhältnismäßigem Aufwand nicht statt und wurde daher bislang nicht ermittelt. Daher weisen wir die Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, nicht aus.

Für unsere Bank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Eine ausführliche Darlegung unserer strategischen Nachhaltigkeit ist in Kriterium 1 zu finden.

KRITERIUM 14 ARBEITNEHMERRECHTE

Über den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken profitieren unsere Mitarbeitenden neben den bereits angesprochenen Vorteilen von über die gesetzlichen Standards hinausgehenden Arbeitsbedingungen. Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen. 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 Mitarbeitenden gefördert, die zum Beispiel für öffentliche ehrenamtliche Tätigkeiten freigestellt werden. Zudem können Mitarbeitenden den direkten Dialog mit der Geschäftsleitung suchen bzw. sich aktiv in den Gestaltungsprozess einbringen. Hierzu ist ein betriebliches Vorschlagswesen implementiert, über das Ideen, Verbesserungen oder Mängel aufgezeigt werden können. Diese werden transparent bewertet und ggf. in die Umsetzung gebracht. Hierbei sind keine quantitativen Ziele in Form einer bestimmten Anzahl an Verbesserungsvorschlägen gesetzt. Für das Jahr 2022 haben wir uns vorgenommen, durch verstärkte Kommunikationsmaßnahmen Verbesserungsvorschläge mit Bezug zur Nachhaltigkeit zu fördern.

Zudem bietet die Mainzer Volksbank regelmäßige Veranstaltungen an, bei denen ein direkter Dialog zur Geschäftsleitung oder anderen relevanten Anspruchsgruppen stattfindet. Somit sorgen wir aktiv für einen Informationsfluss, z. B. in den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Ziel ist es, solche Veranstaltungen mehrmals im Jahr stattfinden zu lassen, damit alle Mitarbeitenden 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 vierteljährlich statt. Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte bzw. der zwischen Betriebsrat und Bank vereinbarten Betriebsvereinbarungen werden sowohl von Personalabteilung, Betriebsrat als auch Compliance regelmäßig in unterschiedlichen Ausprägungen überprüft. Zusätzlich wirken im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreter mit (Drittelbeteiligungsgesetz).

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 41 Auszubildende. Es zeigt sowohl die langfristige Perspektive, die unseren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden 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

CHANCENGERECHTIGKEIT

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 den rechtlichen Grundlagen der Institutsvergütungsverordnung (siehe Kriterium 8).

Dabei verfolgen wir das dauerhafte Ziel, Mitarbeitenden 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 (per Betriebsvereinbarung geregelt). So konnten wir das Infektionsrisiko stark reduzieren. Die Erfahrungen bestätigen zudem die erwarteten Vorteile für Mitarbeitende mit Blick auf flexible Arbeitsgestaltung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Schnitt haben unsere Mitarbeitenden im Berichtszeitraum an 37,4 Tagen mobil gearbeitet. Dies entspricht einer Quote von 17,49 % (Vorjahr 6 %). Es ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Mitarbeitenden aufgrund ihrer Stellenfunktion mobil arbeiten können.

Das Jahr 2021 stand wie schon 2020 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 Vorstandsvertretung und Betriebsarzt im Durchschnitt wöchentlich. Neben umfangreichen Hygienemaßnahmen (z.B. Bereitstellung von Schutzmasken und Desinfektionsmittel) wurden insbesondere flexible Arbeitsformen (bspw. mobiles Arbeiten) ermöglicht, um auf die unvorhergesehenen Bedingungen unter Corona reagieren zu können. Ebenso wurden PCR- und Schnelltests über externe, geschulte Partner im Haus angeboten und durchgeführt. Darüber hinaus hat die Mainzer Volksbank den Mitarbeitenden 16.586 Corona-Selbsttests zur Verfügung gestellt. Zur besonderen Vorsicht wurde die MVB-Quarantäne fortgeführt, sodass Mitarbeitende, die mit Infizierten in einem Hausstand leben, freigestellt wurden oder mobil zu Hause gearbeitet haben. Insgesamt waren Mitarbeitende in 2021 an 877,5 Tagen in einer MVB-Quarantäne.

Unabhängig von der herrschenden Pandemiesituation gestalten wir mit unseren Mitarbeitenden Entwicklungspläne, die eine nachhaltige und flexible Entwicklung fortlaufend fördern.

Wir arbeiten auch über unsere betriebseigenen Möglichkeiten hinaus mit dem Fürstenberg Institut zusammen. Alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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 Betriebsratsvertretung, um über Anliegen des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung zu beraten. Im Berichtszeitraum fanden die Sitzungen am 10.02.2021, 12.05.2021, 08.09.2021 und 10.11.2021 statt.

Neben der beruflichen und familiären Förderung ist es Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, dass alle Mitarbeitende vorurteilsfreie Wertschätzung erfahren, unabhängig von deren Geschlecht, Religion, Nationalität, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung. Dies gilt nicht nur für Mitarbeitende, 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 Studierenden, 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 42 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 Mitarbeitende 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. Wir machen daher allen Auszubildenden ein Übernahmeangebot, was im Berichtszeitraum 93 % des Abschlussjahres 2021 angenommen haben. Neben der klassischen Ausbildung haben wir ein Qualifizierungsprogramm für Seiteneinsteiger vor dem Hintergrund des demografischen Wandels 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 Mitarbeitenden, die sich bereits im Berufsleben befinden, steht im Fokus der Mainzer Volksbank. Denn qualifizierte Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende fördert und coacht. Nach erfolgreichem Abschluss des PEP 2020 zum Thema „Internes Startup“ der digitalen Zukunft, wurde mit 13 angehenden Führungskräften und Spezialisten das nächste PEP unter dem Themenschwerpunkt „Vermittlung von Zukunftskompetenzen und Implementierung eines Nachfolgeprozesses“ gestartet.

Langfristige Perspektiven bieten

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt aktuell 17 Jahre und zeigt die Verbundenheit der Mitarbeitenden 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, Mitarbeitende 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 Mitarbeitende ist, neben den individuellen beruflichen, auch privaten Einflüssen ausgesetzt, die die 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. Im Berichtszeitraum haben 40 Frauen und 20 Männer Elternzeit in Anspruch genommen (Frauen 6582 Kalendertage, Männer 702 Kalendertage). Künftig ist eine Vollzeitfähigkeit nicht mehr Voraussetzung für die Ausübung oder Übernahme einer Führungsaufgabe.

Trotz der einschneidenden und rasant voranschreitenden Veränderungen innerhalb der Banken ist es der Mainzer Volksbank gelungen, durch moderne Arbeitszeitmodelle und einer Teilzeitquote von 39 % den Bedürfnissen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in Fällen der betrieblichen Wiedereingliederung nach krankheitsbedingten Ausfällen. Im Berichtszeitraum wurden 15 Wiedereingliederungsmaßnahmen durchgeführt.

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 Mitarbeitenden an und sorgt dadurch für eine transparente und zukunftsfähige Qualifikation. Durch die Pandemie 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: 93,87 % (Zielquote > 90 %)

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden vertritt. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat haben wir unterschiedliche Betriebsvereinbarungen zum Schutz unserer Mitarbeitenden implementiert. Zwecks Gesundheitsvorsorge wurden beispielsweise Einstellungen und Abstände an Computerarbeitsplätzen sowie weitere gesundheitsförderliche Parameter am Arbeitsplatz beachtet. Diese werden regelmäßig durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit 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 Nichtrauchererschutz definiert. Zudem führen wir regelmäßig Impfaktionen über unseren Betriebsarzt durch. Neben der Grippeimpfung wurde im Berichtszeitraum auch die Coronaimpfung angeboten. Insgesamt erhielten durch unseren Betriebsarzt 320 Mitarbeitende die Erstimpfung, 310 Mitarbeitende die Zweitimpfung und 428 Mitarbeitende die Boosterimpfung. Zum Stichtag 31.12.21 konnte so eine Impfquote von 95 % erreicht werden.

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 Mitarbeitenden. Diese beziehen sowohl akute Sachverhalte als auch vorbeugende Maßnahmen mit ein.

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

Mitarbeitende (einschließlich Vorstand, Auszubildende und Betriebsrat), die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen genutzt haben:
814 (493 weiblich, 321 männlich), entspricht 92,5 %

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Gesamtbank in stundengenauer Betrachtung (einschließlich Vorstand, Auszubildende und Betriebsrat):
3039,91 Tage (1440,41 Tage weibliche und 1599,50 Tage männliche Teilnehmer)

Investitionsbetrag Aus- und Weiterbildung: 477.042,31 €

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	82	90	172
30 bis 50	149	225	374
> 50	133	271	404
gesamt	364	586	950

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

Zielquote Frauen in Führungspositionen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes (gem. GenG § 9 Abs. 3):
10,0 % (Im Bezugszeitraum: 24,07 %)

Anteil Frauen in Führungspositionen (insgesamt):
26,21 %

Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft:
61,68 %

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 Lieferketten-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.

Neben der Einhaltung der Menschenrechte in unserem Geschäftsbetrieb achten wir auch bei unseren Eigenanlagen auf entsprechende Kriterien. Auch in der im Berichtsjahr 2021 verabschiedeten Richtlinie für die nachhaltige Entwicklung der Eigenanlagen wurde klar verankert, dass die Verletzung von fundamentalen Menschenrechten zum sofortigen Ausschluss eines Marktpartners aus dem Portfolio führt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Ein Großteil der Geschäftspartner ist 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). Die Erarbeitung einer Einkaufs- sowie Dienstleisterrichtlinie, die die Einhaltung von wesentlichen Normen insbesondere in den Bereichen Soziales und Umwelt vorsehen, wurde im Berichtszeitraum begonnen und wird voraussichtlich 2022 abgeschlossen, sodass die Richtlinien noch im selben Jahr erstmalig angewendet werden können.

Die erstmalige Ausweisung der geprüften Investitionsvereinbarung im Eigengeschäft wird für den nächsten Berichtszeitraum angestrebt.

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 FinanzGruppe. 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. Im Zuge der geplanten Einführung der Einkaufs- sowie Dienstleisterrichtlinie im Jahr 2022 streben wir die Erfassung und Veröffentlichung dieser Kennzahl künftig an.

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 Einkaufs- sowie Dienstleisterrichtlinie wird aktuell erarbeitet und soll 2022 erstmals zum Einsatz kommen.

KRITERIUM 18 GEMEINWESEN

Mit der 2021 neu geschaffenen Organisationseinheit „Gesellschaftliches Engagement“ haben wir unseren Förderauftrag fest im Organigramm verankert. Der Vorstand wird dauerhaft durch feste Berichtsstrukturen über das regionale Engagement informiert und ist in regelmäßigen Abständen auch selbst bei öffentlichen Veranstaltungen in diesem Bezug engagiert.

Das genossenschaftliche Prinzip, auf das sich das Selbstverständnis der Mainzer Volksbank begründet, verpflichtet sich schon im Grundgedanken der Förderung und Hilfe gegenüber seinen Mitgliedern. Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind die Leitideen unserer Rechtsform. Genossenschaften arbeiten bis heute nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das bedeutet für uns, unabhängig zu bleiben, Augenmaß zu behalten und für, mit und in der Region zu wirtschaften. Die Bank ist mit rund 1.000 Mitarbeitenden ein bedeutender Arbeitgeber in ihrem Geschäftsgebiet; sie ist Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schule und Hochschule. Sie ist Finanzanbieter und ein wichtiger Steuerzahler für die Kommunen.

Wie unter Kriterium 1 berichtet, haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie erstmals unser Nachhaltigkeitsverständnis im Berichtsjahr dargelegt. Nachhaltigkeit ist der Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement. Daher werden wir im Jahr 2022 das bestehende Gemeinwesen-Konzept (zum Vergleich DNK-Bericht 2020) überarbeiten und ein an unser Nachhaltigkeitsverständnis ausgerichtetes Förderkonzept entwickeln. Im Berichtsjahr 2021 haben wir vermehrt ökologisch nachhaltige Projekte wie Waldpflanzaktionen gefördert und streben an, unser Engagement insbesondere für die Umwelt in den nächsten Jahren stark auszubauen. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und möchten auf regionaler Ebene einen Beitrag leisten, um den großen Herausforderungen wie der Eindämmung des Klimawandels und des Biodiversitätsverlustes zu begegnen. Hierbei binden wir wo möglich unsere Mitarbeitenden bei Aktionen ein.

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 gleichen Form stattfinden wie in den Jahren zuvor. Dennoch haben sich etablierte Strukturen auch dieses Jahr bewährt: Mittels unserer Crowdfunding-Plattform konnten Flutopfer der verheerenden Hochwasserkatastrophe im Ahrtal schnell und unbürokratisch Unterstützung erhalten. Gemeinsam mit der Mainzer Bürgerstiftung haben wir insgesamt 671.084 Euro Spendensumme eingesammelt. Davon entfallen 223.694 Euro auf die Mainzer Volksbank, die jeden gespendeten Euro mit 0,50 Euro erweiterte. Diese Aktion stieß auf eine enorme Resonanz über die Grenzen unseres Geschäftsgebietes hinaus und förderte im Kern unseren genossenschaftlichen Grundgedanken: „Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“

Weitere Informationen unter

www.viele-schaffen-mehr.de/projekte/hochwasserkatastrophe-in-rlp

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 aktuell nicht implementiert, werden aber bei der Erarbeitung des Förderkonzeptes angestrebt. Eine Gemeinwohlbilanz wird in Leistungsindikator GRI SRS-201-1 aufgezeigt.

Mit dieser umfangreichen Konzeption sehen wir uns sehr gut positioniert und leisten einen erheblichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung vor Ort. Durch diesen positiven Beitrag sehen wir für uns keine Risiken in diesem Bereich. Deshalb sehen wir von einer gesonderten Risikoanalyse ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

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

Sachaufwand (inkl. Abschreibungen auf Sachanlagen):
33,1 Millionen Euro*

Personalaufwendungen:
54,3 Millionen Euro*

Steuern:
21,2 Millionen Euro*

Spenden- und Sponsoring für regionale Einrichtungen:
660.151,75 Euro

Aufteilung der Zuwendungen:
Gemeinnützige Zwecke: 68,79 %
Kultur & Soziales: 11,94 %
Sport: 15,83 %
Mehrjährige Sponsoring-Vereinbarungen: 3,44 %

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 der 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.

Die Mainzer Volksbank ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR). Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kredit-wirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Der BVR ist 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. Die Mainzer Volksbank ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

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 Regierungen, politische Parteien, politische Vertreter oder ihnen verbundene Einrichtungen 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 präventive 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.

Unser übergeordnetes Ziel ist es deshalb, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu bestärken, durch die die Rahmenbedingungen für eine angemessene Wahrnehmung von Compliance-Angelegenheiten geschaffen werden. Dieses Ziel haben wir auch im Jahr 2021 erreicht. Um die Erfüllung stetig steigender Compliance-Anforderungen an die Finanzinstitute seitens des Gesetzgebers zu gewährleisten, werden die Mitarbeitenden regelmäßig auf rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten hin geschult. Hierzu zählen unter anderem: Wertpapier-Compliance, Geldwäsche-, Betrugs- und Korruptionsprävention, IT-Sicherheit und Datenschutz. Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der Mainzer Volksbank, denn ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die Mainzer Volksbank die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher für die Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden. 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 gesetztes- 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.

www.mvb.de/nachhaltigkeit