



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2019

---

## Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sarah Hinkel

Bahnhofstr. 19  
67346 Speyer  
Deutschland

06232 618 3486  
[sarah.hinkel@vvrbank-krp.de](mailto:sarah.hinkel@vvrbank-krp.de)





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist eine Genossenschaftsbank. Sie ist lokal verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und den genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit und der Förderung der Mitglieder und Kunden verpflichtet.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG, entstanden aus der Fusion der Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG und der RV Bank Rhein-Haardt eG im Jahr 2019, ist mit mittlerweile elf Regionalmärkten in Speyer, Haßloch, Lingenfeld, Neustadt, Schifferstadt, Schwetzingen, Ketsch, Hockenheim, Frankenthal, Grünstadt und Maxdorf mit insgesamt 47 Filialen und 8 SB-Filialen in der Vorderpfalz und Kurpfalz vertreten. Zusätzlich befindet sich in Beindersheim mit dem Vereinigte VR Bank Agrarservice ein moderner Dienstleistungsbetrieb für die Landwirtschaft und den Lebensmittel-Einzelhandel. Als Packbetrieb mit den Schwerpunkten Kartoffeln und Zwiebeln ist dieser einer der wichtigsten Partner im Absatzgeschäft der hochwertigen Felderzeugnisse unserer regionalen Landwirte.

Als Allfinanzinstitut deckt sie das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Firmenkunden ab. Dafür sorgt die enge Zusammenarbeit mit den leistungsfähigen Spezialinstituten der genossenschaftlichen FinanzGruppe wie der Bausparkasse Schwäbisch Hall, die R+V Versicherung oder der Fondsgesellschaft Union Investment.

Angaben zum aktuellen Geschäftsergebnis: Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG weist für das Geschäftsjahr 2019 einen Jahresüberschuss von 9,4 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 5,0 % auf 5,1 Mrd. Euro

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die regionale Förderung steht im Mittelpunkt des Wirkens der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG. Sie ist als Genossenschaftsbank eine wichtige Säule des regionalen Wirtschaftskreislaufs und trägt eine verantwortliche Rolle als verlässlicher Finanzpartner – auch und gerade in Krisenzeiten - für ihre Mitglieder, Kunden und des regionalen Mittelstands. Dieser Aufgabe will die Bank durch eine verantwortliche Unternehmensführung, ein erfolgreiches Risiko- und Reputationsmanagement sowie ein funktionsfähiges und wirksames Compliance-Management-System gerecht werden. Aber auch durch das Thema Nachhaltigkeit, das von der Bank ganzheitlich betrachtet wird und alle Bereiche der Bank betrifft.

Eine Nachhaltigkeitsstrategie ist im Hause der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG unter Berücksichtigung der sozialen und ökologischen Aspekte bisher noch nicht schriftlich festgehalten worden, jedoch wollen wir nachhaltiges Denken und Handeln im gesamten Haus bei allen Mitarbeitern, Führungskräften und in den Filialen implementieren. Allerdings zeigen sich Nachhaltigkeitsaspekte bereits tagtäglich im operativen Betrieb:

- durch ein konsequentes Energiemanagement reduziert die Bank ihren ökologischen Fußabdruck
- Mit ihrem Produktportfolio im Handlungsfeld Markt hat die Bank einen großen Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung. Dies zeigt sie durch das Angebot nachhaltiger Geldanlagen und der Finanzierung erneuerbarer Energien.
- Als Arbeitgeber bietet die Genossenschaftsbank ihren Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen eine breite Palette an Angeboten. Fokussiert hat sie sich auf die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Aus- und Weiterbildung.

- Durch ihre enge regionale Verbundenheit und der starken Kundennähe stärkt die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG das Gemeinwesen in ihrer Region. Dies zeigt sie als Arbeitgeber, Ausbilder, Auftraggeber und Steuerzahler sowie durch Spenden und Sponsoring. Aber auch durch die Meinungsbildung in der jährlichen Vertreterversammlung gibt sie eine demokratische Teilhabemöglichkeit und fördert den gesellschaftlichen Dialog.

## 2. Wesentlichkeit

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

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist kontinuierlich, auch durch Fusionen, zu einer der größten Genossenschaftsbanken in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg gewachsen. In ihrem Geschäftsgebiet, das durch eine geringe Arbeitslosenquote, hohe Kaufkraft und hohe Bevölkerungsdichte geprägt ist und die Einwohnerzahl in den letzten Jahren stetig ansteigt, leben rund 400.000 Menschen. Deren wirtschaftliche Förderung ist der Auftrag und das Ziel der Genossenschaftsbank. Dabei sind die genossenschaftliche Werte, das solide Geschäftsmodell und die Kundennähe die Stärken der Bank. Sie ist damit ein elementarer Teil der regionalen Wirtschaft und trägt aktiv dazu bei, die Stabilität der Region zu erhalten.

Die Umsetzung der genossenschaftlichen Werte, eine verantwortliche Unternehmensführung, die Optimierung der Geschäftsprozesse im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung, die Integration von Nachhaltigkeit in Produkten und Dienstleistungen sowie das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter sind der Bank dabei besonders wichtig. Dies zeigt sich u.a. in den Maßnahmen zur Finanzierung und in der Eigennutzung von erneuerbaren Energien.

Der demografische Wandel beeinflusst uns als Finanzinstitut sowohl im Kundengeschäft wie auch als Arbeitgeber. Dieser wirkt einerseits auf uns ein, da das Durchschnittsalter unserer Kunden zunimmt. Andererseits verstehen wir uns als gestaltende Kraft, indem wir für junge wie ältere Menschen als Bank und Arbeitgeber attraktive Angebote bieten oder auch Akzente im Bereich Barrierefreiheit setzen. Sofern baulich machbar, achten wir auf barrierefreien Zugang zu Filialen.

Der Trend zur Digitalisierung verändert unsere Geschäftsprozesse grundlegend. Viele Bankgeschäfte können inzwischen digital abgewickelt werden. Wir selbst

---

nehmen aktiv Einfluss auf diese Prozesse, indem wir zum Beispiel Videoberatung anbieten oder die elektronische Bereitstellung und Archivierung von Kontoauszügen forcieren. So verbinden wir die Chancen der Digitalisierung mit ökonomisch und ökologisch sinnvollem Handeln.

Kraft Rechtsform als „eingetragene Genossenschaft“ ist für uns die Förderung unserer Mitglieder wesentlich. Durch unsere regionale Verwurzelung tragen wir zur Stabilität und Prosperität der regionalen Wirtschaft bei. Darüber hinaus sind wir über unseren Gewinnspareverein und unsere Stiftungen ein wichtiger Förderer sozialer und kultureller Projekte.

Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Umfelds stehen unsere Mitglieder und Kunden, denen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Mehrwerte in ihrem finanziellen Umfeld schaffen wollen. Dabei ist unser Unternehmenszweck als Genossenschaftsbank von jeher auf ethische, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet.

Im Rahmen der Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzepts sollen Chancen und Risiken, die sich aus diesen Aktivitäten für unser Unternehmen ergeben, analysiert und daraus Schlussfolgerungen gezogen werden. Eine weitere tragende Säule unserer unternehmerischen Tätigkeit bilden **sozioökonomische** Nachhaltigkeitsthemen. In Zeiten des demografischen Wandels wird eine systematische Personalplanung immer wichtiger. Bei der Nachwuchsplanung müssen insbesondere die mit rentennahen Mitarbeitern besetzten Schlüsselpositionen in der Bank berücksichtigt und Mitarbeiter rechtzeitig auf spätere Führungs- und Spezialistenaufgaben vorbereitet werden. Das Angebot an altersgerechten und integrativen Arbeitsplätzen muss angepasst werden. Mit unserer Entwicklung zur Omnikanalbank ändern sich auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiter in Bezug auf deren digitale Kompetenz und die Heranführung der Kunden an die neuen technischen Zugangsmöglichkeiten. Durch Weiterbildungsprogramm sollen Nachwuchskräfte gefördert und an die Bank gebunden werden. Ziel ist es, potenzialstarken Nachwuchs aus dem eigenen Haus zu identifizieren und systematisch auf kommende Aufgaben vorzubereiten. Weitere Schwerpunkte der Personalarbeit bilden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Dies wird ständig durch Maßnahmen und Seminare rund um das Thema Gesundheit aktualisiert. Ziel ist die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter, eine Reduzierung der Krankheitskosten sowie die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Auch die tägliche Führungsarbeit steht unter dem Anspruch „Gesundes Führen“.

Für uns als eine der größten Genossenschaftsbanken in Rheinland-Pfalz mit einer mehr als 150-jährigen Marktpräsenz hat das **soziale und kulturelle** Engagement eine große Tradition. Durch die breit aufgestellte Förderung der Menschen in der Kur- und Rheinpfalz unterstützen wir eine Vielzahl von Projekten in den Bereichen Naturschutz, Bildung, Kultur, Sport sowie auch gesellschaftliche und karitative Zwecke. Das umfassende Spenden- und

---

Sponsoring-Engagement der Bank wird im karitativen Bereich ergänzt durch die intensive Kooperation mit dem **Gewinnssparverein e.V.** Mit dem Gewinnlosverkauf erhalten Sparer die Möglichkeit auf Sach- und Geldgewinne und gleichzeitig wird ein Spendenanteil für karitative Zwecke bereitgestellt.

Ein zentrales Nachhaltigkeitskriterium unserer Unternehmensführung ist die **wirtschaftliche Stabilität** des Unternehmens, um auch in Zukunft ein verlässlicher Arbeitgeber, Mitgliedsförderer und Geschäftspartner in der Region zu bleiben. Um den branchenüblichen Herausforderungen des Bankenmarktes sowie den regionalen Rahmenbedingungen zu begegnen, steht die Analyse und Planung der Ertragskraft im Fokus der Unternehmensführung. Das Jahr 2019 war geprägt durch die Fusion der Volksbank Kur- und Rheinpfalz mit der RV Bank Rhein-Haardt. So konnten im Marktgebiet die Kräfte gebündelt werden, Synergien gehoben und dem Wettbewerb effizienter entgegengetreten werden.

Chancen und Risiken im Hinblick auf **soziale und ökologische** Aspekte sind für einen Finanzdienstleister eher gering einzustufen. Dennoch kann die Berücksichtigung ökologischer Prinzipien bei der Auswahl von Produkten und Leistungen im Einkauf (z.B. im energetischen Bereich, im Gebäudemanagement, bei technischer Hardware, Verbrauchsmaterial oder Werbematerial und externer Marketingdienstleistung, Recycling und Entsorgung) dazu führen, dass regionale Anbieter, nicht berücksichtigt werden. Grund hierfür kann z.B. ein Leistungs- und Produktportfolio sein, das die Voraussetzungen für ökologische Nachhaltigkeit nicht erfüllt. Liegt außerdem noch eine Geschäftsverbindung mit der Bank zugrunde, kann dies außerdem auch noch eine Belastung des Kundenverhältnisses zur Bank nach sich ziehen. Im Gegensatz dazu kann jedoch unser Einkaufsverhalten auch Anreiz für regionale Anbieter sein, ihr Portfolio mehr nach Nachhaltigkeitsaspekten auszurichten.

Mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und unserem IT-Dienstleistern sichern wir unsere Innovationskraft. Dies drückt sich auch in gemeinsamen Verbundstrukturen und Wertschöpfungsketten aus.

Der Vereinigte VR Bank Agrarservice fügt hierbei eine **weitere (ökologische) Wertschöpfungskette** hinzu. Nachhaltigkeitsschwerpunkte sind hier das Thema Klima und CO<sub>2</sub>-Neutralität. Mit dem Strukturwandel in der Landwirtschaft werden Aspekte wie Kundenbindung und Produktqualität noch stärker Bedeutung finden. Der fortlaufende Ausbau unseres Service- und Beratungsangebotes wird diesen Anforderungen auch in Zukunft gerecht und festigt dadurch das partnerschaftliche Vertrauensverhältnis zu unseren Kunden.



---

## 3. Ziele

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

Das Ziel der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist es, sich in den Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Für die vier Handlungsfelder dienen strategische Ziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen.

Folgende Themen stehen im Fokus:

- Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie
- Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen über eine effiziente Gebäudetechnik
- Qualitätssicherung in der Kundenberatung
- Beachtung ökologischer Aspekte in der Unternehmensbetreuung
- Steigerung des Anteils nachhaltiger Produkte in allen Geschäftsfeldern
- Intensivierung bestehender Kooperationen zu Stakeholdern
- Intensivierung der internen und externen Kommunikation
- Agrarservice: erster klimaneutraler, nationaler Betrieb im Bereich der Abpackdienstleistung für Kartoffeln und Zwiebeln

Wir verfolgen bereits jetzt eine verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik und wirtschaften zukunftsorientiert uns nachhaltig. Das Nachhaltigkeitsmanagement der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG befindet sich im Aufbauprozess, weshalb die Ziele bewusst noch nicht in allen Bereichen quantitativ formuliert sind. Dieser Prozess ist langfristig angelegt und bedarf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Bei der Zielformulierung spielen die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) eine untergeordnete Rolle. Vielmehr werden sie als grundlegende Orientierung an wesentliche nachhaltige Zielfaktoren angesehen. Gesetzlich notwendige Ziele und Maßnahmen, wie die Erfüllung der CSR-Berichtspflicht (CSR – Corporate Social Responsibility) ab dem Geschäftsjahr 2017, die regelmäßige Durchführung von Energieaudits seit 2015, die Einhaltung der Compliance-Richtlinie seit 2010 etc., sind definiert und werden eingehalten.

---

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Der überwiegende Teil der Wertschöpfung erbringt die Vereinigten VR-Bank Kur- und Rheinpfalz eG selbst und richtet ihr Beratungs- und Produktangebot an den Bedürfnissen ihrer Kunden und Mitglieder aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte in den verschiedenen Stufen ihrer Wertschöpfung in den Arbeitsprozessen berücksichtigt. Außerdem tragen die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Nachhaltigkeitsaspekte zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Entwicklung der Bank bei. Dafür findet jährlich eine Strategietagung (Vorstand und zweite Führungsebene) statt.

Verstärkt wird dies durch die Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, die mit ihren Unternehmen DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank, VR Leasing Gruppe, DZ PRIVATBANK und DG HYP den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und sich damit zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt haben.

Im Kerngeschäft (Finanzdienstleistungen) ist dem Nachhaltigkeitsaspekt in der Wertschöpfungskette nur eine untergeordnete Bedeutung beizumessen. Eine kontinuierliche Betrachtung der sozialen und ökologischen Probleme in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette findet nicht statt. Gleichwohl ist die Volksbank Kur- und Rheinpfalz bestrebt, neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten zu berücksichtigen. So werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Dabei geben Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel wie Blauer Engel, FSC, Fairtrade oder Rainforest Alliance Certified Orientierung.

Im Geschäftsfeld des Agrarservice ist dem Nachhaltigkeitsaspekt eine hohe Bedeutung beizumessen. Eine kontinuierliche Betrachtung der sozialen und ökologischen Probleme in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette findet statt. Mit der Klimaneutralität unseres Unternehmens unterstützen wir das Klimaschutzprojekt [Regionale Projekte, Bäume pflanzen, Deutschland](#). Wir fördern außerdem die Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals), wie zum Beispiel die Bekämpfung von Armut oder die Verbesserung der Lebensbedingungen in Schwellen- und Entwicklungsländern. Mit dem Ausgleich unserer Unternehmensemissionen bekennen wir uns zum

---

Klimaschutz und unterstreichen unser Nachhaltigkeitsengagement. Das Label „klimaneutral“ sowie unsere Urkunde mit ID-Nummer gewährleisten dabei Transparenz: Sie können den Ausgleich der CO<sub>2</sub>-Emissionen über die ID nachvollziehen und erhalten Informationen zum Klimaschutzprojekt: [www.climatepartner.com/14376-2004-1001](http://www.climatepartner.com/14376-2004-1001). Dieser TÜV-Austria-zertifizierte Prozess von [ClimatePartner](http://www.climatepartner.com) steht für Sicherheit und Glaubwürdigkeit im Klimaschutz.

Die Wertschöpfungskette im Bankgeschäft ist grundsätzlich nicht tief, da hauptsächlich Finanzdienstleistungen angeboten werden und verglichen mit den produzierenden Unternehmen, keine vorgelagerten Produktionsschritte erforderlich sind. Gleiches gilt für den Bankbetrieb, der in unserem Fall durch die regionale Nähe zu unseren Mitgliedern, insbesondere den Handwerkern und Lieferanten aus der Region bzw. aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe gekennzeichnet ist.

Die Lieferkette der Bank im Geschäftsbetrieb besteht im Wesentlichen aus der Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. Eine Kommunikation mit Lieferanten und externen Dienstleistern über nachhaltige Produkte und Dienstleistungen findet sukzessive bei Auftragsvergabe statt. Hierbei beeinflussen Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel die Auftragsvergabe.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Auf Vorstandsebene liegt die Verantwortung für alle Themen der Nachhaltigkeit beim Vorstandsmitglied Rudolf Müller.

Im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitskonzeptes soll eine stärkere Operationalisierung durch entsprechende Arbeitsanweisungen und Leitfäden für Nachhaltiges Arbeiten und Handeln auf Mitarbeiterenebene erreicht werden. Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns ein zentrales Unternehmensziel.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Mit der Optimierung bestehender und der Umsetzung neuer Nachhaltigkeitsaktivitäten hat die Bank alle Führungskräfte beauftragt. Im Rahmen der turnusmäßigen Risikoinventur sollen in 2020 in Anlehnung an das neue BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken diese ebenfalls in den Blick genommen werden. Die Aufsicht führt aus, dass Nachhaltigkeitsrisiken unter den bereits identifizierten Risikoarten - insbesondere Kredit-, Markt- Spread- und OpRisiken - erfasst werden können.

### 7. Kontrolle

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

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG verfügt über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen. Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards.

In den einzelnen CSR-Handlungsfeldern der Bank werden -soweit möglich - Kennzahlen ermittelt, die eine kontinuierliche Leistungsverbesserung sicherstellen sollen. Die Kennzahlen umfassen zum Beispiel Mitarbeiterkennzahlen wie den Anteil von Frauen und Männern, die Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern, die Fluktuations- und die Krankheitsquote, die Aus- und Weiterbildungsstunden oder den Anteil der Auszubildenden. Aber auch die Umwelteffizienz mit Kennzahlen zu Stromverbrauch, Papierverbrauch, Abfallaufkommen und Heizenergieverbrauch werden soweit möglich ausgewertet.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

2002 bereits hat die damalige Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG ein neues Leitbild aufgesetzt und entwickelt dies fort. Dieses vermittelt die Transparenz des Handelns der Bank, das sie als genossenschaftliche Verpflichtung sieht und ihren Mitarbeitern Orientierung gibt. Das Leitbild ergänzt die genossenschaftlichen Werte. [Leitbild](#)

2012 wurde ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter zur Annahme von Zuwendungen und Geschenken definiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Regelungen ist der für das Risikomanagement zuständige Compliance-Beauftragte.

Im Zuge der 2019 erfolgten Fusion wurden das Leitbild und der Verhaltenskodex der ehemaligen Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG übernommen.

---

## 8. Anreizsysteme

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

Die Mitarbeiter der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG erhalten ihre regelmäßige Vergütung gemäß Manteltarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Die Vergütungsmodelle sind in den Grundsätzen für Vergütungssysteme verankert und stellen sicher, dass keine Anreizmodelle geschaffen werden, die sich dazu eignen, entgegen dem kundenorientierten Interesse zu handeln. Es besteht eine Betriebsvereinbarung zur Zahlung einer Gratifikation im Falle entsprechender Betriebsergebnisse. Darüber hinaus beschließt der Vorstand jährlich einen Provisionstopf zur Verteilung an die Mitarbeiter im Vertrieb.

Der Vorstand wird durch den Aufsichtsrat hinsichtlich seiner festgelegten Ziele überwacht und beratend begleitet.

Ein Vergütungssystem, in dem ökologische Nachhaltigkeitsziele integriert sind und kontrolliert werden, gibt es aktuell nicht. Über einen perspektivischen Aufbau kann derzeit nicht berichtet werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG entlohnt Vorstände und Bereichsleiter neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Die Bemessung der übertariflichen variablen Vergütung orientiert sich am Betriebsergebnis (auf Basis der Betriebsvereinbarung Gratifikation) und den qualitativen Kriterien gem. MaComp.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aufgrund wettbewerblicher und Vertrauensgründen macht die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG zu diesem Indikator keine öffentlichen Angaben.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Identifikation der Anspruchsgruppen der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz ergibt sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und dem Regionalprinzip. Dementsprechend sind Mitglieder und Kunden, Mitarbeiter sowie die übrige Bevölkerung der Kur- und Rheinpfalz, neben den Aufsichtsbehörden, unsere wichtigsten Anspruchsgruppen. Weitere Stakeholder sind: Medienvertreter und Multiplikatoren in der Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen, Verbraucher- und Branchenverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte sowie die Unternehmen der Genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Die Stakeholdergruppe der **Mitglieder** ergibt sich aus deren Beteiligung am Unternehmen in Form der Zeichnung von Geschäftsanteilen im Sinne des Genossenschaftsgesetzes. Rolle, Rechte und Pflichten der Stakeholdergruppe sind im Gesetz und in der Satzung der Genossenschaft festgeschrieben. Kontaktpunkte ergeben sich u.a. im Rahmen ihrer Kundenbeziehung zur Bank und bei den Wahlen der Vertreter der Mitglieder bzw. der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Die Stakeholdergruppe der **Kunden** ergibt sich durch deren Geschäftsverbindung mit der Bank. Kontaktpunkte ergeben sich in der Vielfalt der Zugangswege zur Bank – persönlich, digital-persönlich oder digital – im Rahmen der gesamten Geschäftsbeziehung, vom Erstinteresse des Kunden an bestimmten Themen, der Beratung, dem Kauf der Kunden, über die Inanspruchnahme von Services, bis hin zu Zufriedenheitsbefragungen durch die Bank.

Weitere Stakeholdergruppen definieren sich aus ihren Funktionen in Berichterstattung, Interessensvertretung, Verbraucherschutz und der gemeinsamen oder sich ergänzenden Leistungserbringung für die Kunden.

Mitglieder/Kunden: Unsere Mitglieder werden durch gewählte Vertreter repräsentiert. Die genossenschaftliche Meinungsbildung mit der jährlichen Vertreterversammlung und dem Aufsichtsrat bietet demokratische Teilhabemöglichkeiten. Darüber hinaus ist uns der regelmäßige Austausch mit unserem Beirat wichtig. Unsere Veranstaltungsreihen wie „WirtschaftsForum“, „Talk im Schloss“, etc. - fördern den Dialog mit unseren Kunden auch



außerhalb des Tagesgeschäfts.

Mitarbeiter: Der Austausch mit den Mitarbeitern der Bank ist von besonderer Bedeutung, um die Nachhaltigkeitsthemen fest im Unternehmen verankern zu können. Unsere Unternehmenswerte werden auf verschiedene Arten gelebt, z.B. bei Betriebsversammlungen, Teammeetings, durch Feedback- und Entwicklungsgespräche, durch intensive und fundierte Weiterbildung, Hospitationen in Unternehmen der Vertriebspartner usw. Mitarbeiter werden außerdem in die strategischen und operativen Projekte als Projektmitglieder eingebunden und bringen wertvolle und wirksame Beiträge ein.

Impulse aus den Reihen der Stakeholder, die einen Beitrag zur intensiveren nachhaltigen Auswirkung der Bank darstellen können, kommen in persönlichem Kontakt oder auf digitalem Weg in die Bank. Ob „einfache“ Kommunikation, Anregung oder Beschwerde – können sie durch Prozessverantwortliche oder die jeweiligen Organisationseinheit aufgenommen, geprüft und in entscheidungsreifen Vorlagen abgebildet werden. Klar strukturiert ist die Vorgehensweise im Beschwerdemanagement, in Handlungsanweisungen festgeschrieben und technisch unterstützt. Die Stakeholdergruppe der Mitglieder hat über die von ihr gewählten Vertreter Kontaktmöglichkeiten und damit Möglichkeiten der Etablierung nachhaltig wirkender Anregungen beim Vorstand und Aufsichtsrat der Bank in Beirats- und Vertreterversammlungen. Die Stakeholdergruppe der Mitarbeiter hat diese Möglichkeiten über persönliche Kontakte zum Vorstand, über den Betriebsrat, Kontakt zu Vertrauenspersonen, in Betriebsversammlungen sowie über die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. .

Im Geschäftsbereich Agrarservice findet mit den Landwirten über Social-Media-Kanäle und Feldbegehungen eine offene Kommunikation statt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Der Fokus im Berichtsjahr 2019 lag neben er weiterhin anhaltenden

---

Niedrigzinsphase sowie der zunehmende Bedeutung der Digitalisierung schwerpunktmäßig auf der Integration der beiden fusionierten Häuser. Zudem verschärft das geänderte Kundenverhalten die Notwendigkeit zu Gegensteuerungsmaßnahmen und Neuausrichtungen.

Mitarbeiter:

- Integration der neuen Mitarbeiter in das Gesamthaus
- Reduzierung von Mitarbeiterkapazitäten
- Maßnahmen: die Reduzierung des Personalbestandes über natürliche Fluktuation und altersbedingtem Ausscheiden umgesetzt, Integration durch Hospitation in den Fachbereichen

Kunden:

- Neustrukturierung des Filialkonzepts
- Maßnahmen: Weiterentwicklung der Beratungsqualität durch konzentrierte und konsequente Umsetzung der genossenschaftlichen Beratung und damit nachhaltige Qualitätssicherung in der Kundenberatung

Agrarservice

- Einbindung in die Bankprozesse

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Prozesse für die Genossenschaftliche Beratung als Grundlage für den Absatz von Produktlösungen werden permanent auf Kundenorientierung, Qualität, Effizienz und Ressourcenschonung überprüft und optimiert. Zeitgemäße IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als Mittel, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG sieht es als ihre Aufgabe, in ihrem Kerngeschäft zu einer nachhaltigen Entwicklung in ihrer Region beizutragen.

Zum einen zeigt sich dies in der finanziellen Begleitung bzw. Finanzierung der

---

erneuerbaren Energien. Darin verzeichnet die Bank ein kontinuierliches Wachstum in den betreffenden Fördermittelprogrammen und trägt damit zu einer Reduzierung des regionalen Energieverbrauchs bei.

Zum anderen wird dies in ihrem Angebot nachhaltiger Geldanlageprodukte deutlich. Dabei greift die Bank auf das Investmentportfolio der Union Investment zurück, die einen impliziten nachhaltigen Investmentansatz verfolgt.

Neben der nachhaltigen Produktpalette unserer Verbundpartner befindet sich die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG bereits in Prozessen, auch die hauseigenen VR Premium Fonds und Vermögensverwaltungen mit einem nachhaltigen Managementansatz zu versehen. Dieser nachhaltige Managementansatz definiert sich in einem ersten Schritt vorwiegend über Ausschlußkriterien die zunächst auf Einzelaktien und einzelne Anleihen Anwendung finden sollen. Zu einem späteren Zeitpunkt ist auch die Einbeziehung von Zielfonds in den nachhaltigen Managementansatz vorgesehen.

Derzeit erfolgt der Auswahlprozess für einen geeigneten Partner für den Bezug von ESG-Research. Im ersten Quartal 2020 werden Gespräche mit namhaften Research-Anbietern geführt und die zugehörigen ESG-Datenbanken mittels Testzugang bewertet. Im weiteren Jahresverlauf ist die Implementierung der nachhaltigen Kriterien in den Managementprozess vorgesehen.

Intern entwickelt die Bank sich zu einer agilen Prozess- und Projektorganisation weiter.

Ein Beispiel für laufende Innovationen ist das digitale Postfach, in der unsere Kunden ihre Kontoauszüge rechtssicher ablegen können. Durch unsere kontinuierliche Verbesserungskultur binden wir unsere Mitarbeiter hierbei stets mit ein. Serviceaufträge, wie auch Beratungstermine können online eingestellt werden.

Neben der Postfachnutzung, um Papier für die Kontoauszüge zu sparen, bieten wir unseren Kunden künftig auch per App die Videoberatung an. Das spart unnötige Anfahrtswege mit dem Auto und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Da die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG keinen Eigenhandel betreibt, gibt es keine Richtlinien welche eine Positiv- bzw. Negativprüfung von Finanzanlagen anhand von ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) beschreiben. Die Auswahl von Eigenanlagen wird anhand unterschiedlichster Gesichtspunkte, die unter anderem auch Nachhaltigkeit umfassen, getroffen. Diese werden jedoch nicht ausschließlich oder explizit als Kriterium geprüft. Die Eigenanlagen der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG bestehen hauptsächlich aus Anlagen für die Liquiditätsreserve. Der Fokus liegt dabei auf der hohen Marktliquidität der Anlagen. Wir investieren deshalb fast ausschließlich in Anleihen von Zentralstaaten (zum Beispiel Bundesanleihen) und Regionalstaaten (zum Beispiel Deutsche Bundesländer), Agencies (zum Beispiel KfW, Investitionsbanken etc.) sowie in Pfandbriefe.

In unserem Eigenbestand an Wertpapieren (Depot A) von rd. 800 Mio. entfallen bereits 128 Mio. (16 %) auf nachhaltige Investments. Die grundsätzliche Einstufung als nachhaltige Geldanlage basiert hierbei auf dem Nachhaltigkeitsresearch der DZ BANK AG. Die Emissionen folgen überwiegend den Social Bond Principles oder den Green Bond Principles der International Capital Markets Association - ICMA.

Wesentliches Ziel der DZ BANK Nachhaltigkeitsbeurteilung ist die Identifikation eines nachhaltig investierbaren Universums an Emittenten. Im Ansatz des DZ BANK Research erfolgt diese Identifikation für jeden Emittenten grundsätzlich in drei Schritten. Im ersten Schritt werden die drei klassischen Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie (E), Soziales (S) und Governance (G) untersucht und zu einem sogenannten ESG-Score zusammengeführt. Im zweiten Schritt wird die ESG-Betrachtung im Ansatz des DZ BANK Research um eine ökonomische Komponente aus der traditionellen – eher finanz-, betriebs- oder volkswirtschaftlichen – Analyse von Staaten, Unternehmen und Banken ergänzt. Hierdurch soll die oben skizzierte Definition von Nachhaltigkeit auf wirtschaftliche Aspekte ausgedehnt werden. Diese ökonomische Perspektive (E) wird für die betreffenden Staaten, Unternehmen und Banken mit der klassischen ESG-Perspektive kombiniert. Das Ergebnis ist das vierdimensionale „EESG-Analysemodell“, welches die drei klassischen ESG-Dimensionen sowie eine ökonomische Dimension (E) integriert.



---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG bedeutet Nachhaltigkeit auch Umwelt- und Klimaschutz sowie verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen. Unser Geschäftsmodell ist geprägt von kurzen Wegen für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter.

Wesentliche Ziele für die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG sind daher zum einen, den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und CO<sub>2</sub>-Emission einzusparen.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und beziehen sie aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung ein.

Bei der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG werden natürliche Ressourcen im Vergleich zur Produktionsindustrie in geringen Umfang in Anspruch genommen. Dennoch sind Umwelt- und Klimaschutz sowie der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen für die Bank wichtige Unternehmensziele.

Einflussmöglichkeiten hierzu sind im Gebäudemanagement, in der Förderung von umweltfreundlicher Mobilität, im Mitarbeiterverhalten und im Einkauf.

Der Papierverbrauch stellt für die Bank, trotz der Digitalisierung vieler Prozesse, einen entscheidenden Umweltfaktor dar. Beim Einkauf von Kopierpapier wird deshalb auf nachhaltige Forstwirtschaft und FSC-Zertifizierung geachtet. Für Printmedien wie Produktflyer, Geschäftsbericht oder Kundenmagazin wird Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel verwendet. Seit 2016 erfolgt zudem sukzessive die Umstellung der

papierhaften Eingangsrechnungen auf digitale Eingangsrechnungen. Siehe hierzu GRI-SRS-301-1.

Auch im Bereich Agrarservice soll eine Umstellung auf Recyclingpapier stattfinden. Die digitale Verarbeitung von Eingangsrechnungen wird im Laufe des Jahres 2020 finalisiert. Perspektivisch soll durch Einführung einer neuen ERP-Software die elektronische Rechnungsversendung ermöglicht werden. Zusätzlich ist angedacht vermehrt auf LED-Beleuchtungen umzustellen.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude ist ein weiterer bedeutender Faktor. Verstärkt im Fokus der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG stehen folglich die Energieeffizienz der Bankgebäude sowie die Überprüfung bestehender Systeme und Verträge hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Siehe hierzu GRI-SRS-302-1.

Im Jahr 2019 wurde ein Energieaudit durchgeführt (Referenz: Bericht Energieaudit nach DIN EN 16247-1 vom 05.08.2019). In diesem sind konkrete Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs festgehalten. Zur Koordination der Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Energieeffizienz wurde ein Energiebeauftragter in unserem Hause bestellt.

Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Bank auf die Biodiversität sind aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir über weitere Ergebnisse des Konzepts berichten.

Wir werden im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts bis Ende 2021 eine Risikoanalyse durchführen.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Ziel der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist es, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG arbeitet kontinuierlich und konsequent an der Optimierung des Ressourcenverbrauchs und der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Weitere umgesetzte Maßnahmen sind die Nutzung von Fernwärme am Standort Speyer sowie bereits seit 2011 die Installation von insgesamt mittlerweile zehn Photovoltaikanlagen für den Eigenstromverbrauch an den Standorten Harthausen, Hockenheim, Lingenfeld, Speyer, Schifferstadt, Waldsee, Ketsch, Altlußheim, Haßloch und Schwetzingen, im Gebiet der ehemaligen RV Bank Rhein-Haardt eG weitere acht Anlagen an den Standorten Beindersheim, Hessheim, Maxdorf, Eisenberg und Grünstadt sowie eine Anlage des Agrarservice ebenfalls in Beindersheim.

Mit einer Leistung von 218 Kilowatt/Peak ist die Anlage in Beindersheim eine der leistungsstärksten im Netz der Stadtwerke Frankenthal. Jährlich werden rund 220.000 Kilowattstunden (kWh) Strom erzeugt und in das öffentliche Netz eingespeist. Mit dieser Strommenge können über 60 Vier-Personen-Haushalte versorgt werden. Dadurch vermeidet die Anlage im Vergleich zur Stromgewinnung aus fossilen Energiequellen jährlich rund 300 Tonnen Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>).

Zur Förderung der umweltfreundlichen Mobilität können Mitarbeiter ein Elektrofahrzeug als Poolfahrzeug für Dienstfahrten. Ergänzend besteht die Möglichkeit im Rahmen eines Entgelt-Umwandlungsmodells E-Bikes zu leasen.

Elektroautos werden in Deutschland immer beliebter. Die Anschaffung bietet enorme Vorteile – ökologisch und ökonomisch. Um jedoch der E-Mobilität zum Durchbruch zu verhelfen, ist vor allem ein dichtes Netz an Ladestationen wichtig. Hier setzen wir mit unserem „E-Tanking“-Projekt an.

Unsere moderne Ladestation in zentraler Lage auf dem Parkplatz der Speyerer Hauptstelle lädt Elektroautos besonders schnell auf.

Unsere innovative Schnell-Ladestation ist Teil des Verbundnetzes RWE e-Mobility. Sie befindet sich auf dem Parkplatz unserer Speyerer Hauptstelle in der Bahnhofsstraße 19 und kann von zwei Elektroautos gleichzeitig genutzt werden. Anders als an herkömmlichen Ladestationen wird ein Elektroauto bei uns in nur 30 Minuten auf bis zu 80 % aufgeladen. Weniger als 50 der etwa 4.400 öffentlichen Ladesäulen in Deutschland sind aktuell für eine solche Expressladung geeignet. Und das Beste daran: Sie tanken zu 100 % zertifizierten Ökostrom.

Ein Risiko bei der Beschaffung und dem Verbrauch der Ressourcen sehen wir als nicht wesentlich an, da wir keine speziellen Güter anschaffen und im Geschäftsbetrieb verbrauchen, sondern allgemein durchgängig verfügbare



Ressourcen einsetzen; Energie wird durch die Versorger sichergestellt; Papier ist durch Zulieferer ständig verfügbar. Deshalb wird für das Ressourcenmanagement aktuell keine systematische Risikoanalyse durchgeführt

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist als Kreditinstitut gemäß § 1 KWG tätig. Der Einsatz von Materialien nach Gewicht oder Volumen spielt im Vertrieb und der Produktion von Dienstleistungen nur eine untergeordnete Rolle und werden als unwesentlich eingestuft. Aus diesem Grund werden derzeit keine Daten erhoben.

Drucker- und Kopierpapier stellen unter den Verbrauchsmaterialien den vergleichsweise größten Anteil dar. Das verwendete Kopierpapier ist mit dem Umweltzertifikaten "ECF", "DIN ISO 9706" und "DIN ISO 14001" ausgestattet. Der Papierverbrauch soll dort, wo dies möglich erscheint, reduziert werden, wobei mögliche Schriftformerfordernisse diesen Bemühungen entgegenstehen können.

Aufgrund der fusionsbedingten Zusammenlegung unterschiedlicher Systeme ist die Ermittlung des Papierverbrauchs aktuell nur mit erheblichen manuellen Aufwand möglich. Die einheitliche Erfassung ab 2020 macht eine Berichterstattung für das Folgejahr möglich. Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können. Diese wird auch eine Einteilung in erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien enthalten.

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können. Diese wird auch eine Einteilung in erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien enthalten.

ehem. Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Strom (ohne PV)	1.192.347 kWh	1.356.872 kWh
Strom - PV	112.089 kWp	138.412 kWp
Gas	1.756.705 kWh	1.708.393 kWh
Heizöl	5.504 l	0 l
Kraftstoff	13.618 l	16.990 l

ehem. RV Bank Rhein-Haardt eG

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Strom (ohne PV)	671.551 kWh	758.898 kWh
PV - Erzeugung	k.A.	185.497 kWh
PV - Verbrauch	k.A.	142.230 kWh
Gas	630.816 kWh	589.857 kWh
Heizöl	17.462 l	53.757 l
Kraftstoff	27.164 l	24.276 l

Agrarservice

- für 2020 Projekt Regio Strom (regionalerzeugter Öko-Strom)

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
PV - Erzeugung	450.681 kWh	433.888 kWh
PV - Verbrauch	940.032 kWh	925.450 kWh
Heizöl	k.A.	46.000 l

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des  
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

<b>ehem. Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Gesamtvolumen der Wasserentnahmen	4.209,62 m <sup>3</sup>	3.618,9 m <sup>3</sup>

<b>ehem. RV Bank Rhein-Haardt eG</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Gesamtvolumen der Wasserentnahmen	1.731,59 m <sup>3</sup>	abh. von Abr.

<b>Agrarservice</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Gesamtvolumen der Wasserentnahmen	21.769 m <sup>3</sup>	23.976 m <sup>3</sup>

Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können. Diese wird auch eine Einteilung, soweit möglich, nach Quellen enthalten.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**b.** Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

**c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Biomüll, Papier, Verpackungen, Glas und Restmüll.

ehem. Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG

Abfallart	2018	2019
Papier	39,76 t	43,21 t

ehem. RV Bank Rhein-Haardt eG

Abfallart	2018	2019
Papier	18,68 t	17,6 t

Agrarservice

Abfallart	2018	2019
Papier, Pappe, Karton	46,14 t	48,07 t
Big Bag	k.A.	39,98 t
Holz	96,8 t	127,5 t
Bio	489,06 t	706,3 t
Erde	777,59 t	672,92 t
gemischte Siedlungsabfälle	158,53 t	95,18 t
<b>Gesamt</b>	<b>1.568,12 t</b>	<b>1.689,95 t</b>

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Veröffentlichung der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgte 2015 im Rahmen des Energieaudits und soll einen Status quo darlegen, anhand dessen die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG quantifizierbare Ziele formulieren kann. Die stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Stromverbrauch: Knapp zwei Drittel unserer gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen entfallen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen verfolgen wir zum Beispiel folgende Maßnahmen:

- 
- Einkauf von Kopierpapier mit PEFC-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung
  - Reduzierung von Papier durch Intensivierung der elektronischen Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
  - Verringerung von Kontoauszügen durch Intensivierung des elektronischen Kundenpostfachs im Online-Banking
  - Reduzierung der Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
  - Verringerung von Dienstreisen durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
  - Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen

Ziel der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist es, die CO<sub>2</sub>-Emission kontinuierlich zu reduzieren. Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können.



---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
  
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
  
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
  
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

---

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Unser Konzept zu den Arbeitnehmerrechten basiert auf folgender Zielsetzung:

die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG wird ausschließlich in ihrem Geschäftsgebiet tätig. Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Tarifvertrag der Volks- und Raiffeisenbanken und den deutschen Arbeitsgesetzen

- für alle Beschäftigten der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG werden die gesetzlichen Vorgaben der Beteiligung und Mitbestimmung gewährleistet

- die Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sichergestellt

Als Stabsstelle ist der Bereich Personalmanagement direkt dem Vorstand unterstellt. Der Vorstand ist diesbezüglich in alle Entscheidungen und personalstrategische Überlegungen einbezogen, insbesondere in die in den Kriterien 14-16 dargestellten Initiativen und Maßnahmen.

Entsprechend ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Ein Teilbereich in diesem Kontext ist das Engagement als wichtiger und bedeutender Ausbildungsbetrieb in der Region. Die Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Rechte sind darüber hinaus fest in der Unternehmenskultur der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG verankert. Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ist aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nur national tätig.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der

Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch).

Die Beteiligung der Mitarbeiter und deren Rechte sind darüber hinaus fest in der Unternehmenskultur der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG verankert. In den „Führungsgrundsätzen“ der Bank sind die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Bank, der Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter konkretisiert sowie Verhaltensgrundsätze verankert. In Zukunft ist geplant, die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker zu fördern.

Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht. Im betrieblichen Vorschlagswesen können die Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen. Außerdem sind die Mitarbeiter in vielfältigen Arbeitskreisen und Projekten eingebunden, um so an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank aktiv mitzuwirken. Hierzu zählen z.B. der Markt-Marktfolge-Dialog, der Lenkungsausschuss Digitalisierung, sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat die Bank u.a. folgende Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat abgeschlossen:

- Betriebliche Altersvorsorge über eine rückgedeckte Unterstützungskasse und eine Direktversicherung
- Ergebnisabhängige Gratifikation mit Mitarbeiterbeteiligung
- Gewährung von Sonderzuwendungen
- Installation eines Vorschlagswesens
- Mitarbeiter-Gespräche
- Variable Arbeitszeit auf Basis der Vertrauensarbeitszeit

Zu den wesentlichen Risiken zählen bspw. die demographische Entwicklung und der sich verschärfende Fachkräftemangel. Damit einhergehende potentielle Bewerbungsrückgänge wirken sich negativ auf die o.g. Ziele aus. Da aufgrund bestehender Maßnahmen die Arbeitnehmerrechte eingehalten werden, wird auf eine weiterführende Risikoanalyse verzichtet.

Dieses Konzept wird für jedes Geschäftsjahr auf ihre Aktualität überprüft und bei Bedarf überarbeitet.

---

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand und Führungsebenen werden regelmäßig Ziele vereinbart. Im Falle von Neubesetzungen steht die Erhöhung des Frauenanteils bzw. die Erreichung der vereinbarten Ziele im Mittelpunkt. Die Zielgrößen für die Frauenquoten sind bis Juni 2022 festgelegt. Zielerreichung siehe u.a. Leistungsindikator GRI SRS-405-1.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Eine Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Lebenseinstellung wird bei der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG nicht geduldet. Die betroffenen Mitarbeiter können sich an die Beschwerdestelle im Bereich Personalmanagement wenden, die Beschwerden entgegennimmt und prüft. Darüber hinaus gibt es seit Einführung des Allgemeinen-Gleichbehandlungs-Gesetzes klare Richtlinien und einen AGG-Beauftragten, der sich bei Auffälligkeiten einschaltet.

Mit aktuellen und individuellen Lösungen unterstützt die Bank ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege. Hierzu gehört neben einer Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen auch die Vertrauensarbeitszeit und eine betriebliche Gleitzeitreglung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ergänzt um die Schaffung mobiler Arbeitsplätze für zeitlich begrenzte Notfallsituationen.

Aber auch ein ganzheitlicher Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil der Personalpolitik (siehe Kriterium 16).

## 16. Qualifizierung

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

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG legt großen Wert auf die Förderung der Handlungskompetenz (Fach-, Sozial-, Methoden- und Persönlichkeitskompetenz) ihrer Mitarbeiter. Ein Beispiel für diese Förderung ist das breite Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, bestehend aus internen und externen Seminaren.

### **Aus- und Weiterbildung:**

Durch den demografischen Wandel kommt es auch bei der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG zu einer Verlagerung der Altersstruktur. Das Durchschnittsalter der Belegschaft lag Ende des Jahres 2019 bei 47,91 Jahren. Das Ziel der Bank ist es, einen ausgewogenen Generationen-Mix zu erreichen. Dazu zählt, dass die Nachwuchskräfte idealerweise nach der Ausbildung im Hause und anschließender unbefristeter Übernahme in das Angestelltenverhältnis auch bei ihrem Karriereweg intern begleitet werden. Mit diesem generationenübergreifenden Dialog soll das große Fach- und Erfahrungswissen in der Bank erhalten bleiben und konfliktarm auf die nachfolgenden Generationen systematisch übertragen werden. Personalentwicklung beginnt mit dem Eintritt in die Bank und endet mit dem Austritt, unabhängig von Alter und Geschlecht.

### **Nachwuchskräfteförderung:**

Zu den Herausforderungen für Banken zählt u.a. der zunehmende Fach- und Führungskräfemangel. Das spürt auch die Volksbank Kur- und Rheinpfalz. Deshalb ist es für die Bank selbstverständlich gerade ihren potenziellen Nachwuchskräften gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven zu bieten. Dies zeigt sie mit speziellen Personalentwicklungsprogrammen wie

- Traineeprogramme mit unterschiedlichen Schwerpunkten wie Firmenkunden-, Wertpapier- oder Privatkundenberatung. Die Gesamtdauer der Trainee-Programme ist auf max. 18 Monate ausgerichtet.
- Traineeprogramm Betrieb und Steuerung, mit dem Mitarbeiter aus den Marktfolge-Bereichen sich u.a. im Projektmanagement qualifizieren können und Verantwortung für Teil- und Großprojekte erhalten.
- Qualifizierungsforen intern für Privatkunden und Finanzberater



- Entwicklungsschiene des Genossenschaftsverbandes und der ADG Akademie Deutscher Genossenschaften
- Kostenbeteiligung bei externen berufsbegleitenden Studiengängen

#### **Betriebliche Gesundheitsförderung:**

Die originäre Verantwortung und Sorge für die Gesundheit liegt zwar bei jedem einzelnen Mitarbeiter. Die Bank bietet seit Jahren aber gesundheitsfördernde Maßnahmen an und setzt Impulse für die Übernahme von Verantwortung. Die Schwerpunkte richten sich dabei nach den Handlungsfeldern aus der Mitarbeitergesundheitsbefragung 2018:

- Bewegung,
- Stress und Belastung
- Ernährung.

Dazu gehören auch die betriebsärztliche Betreuung, ergonomische Arbeitsplätze sowie Vorgesetzte und das Personalmanagement als Anlaufstellen für Mitarbeiter in schwierigen persönlichen Lebenssituationen.

#### **Beruf und Pflege:**

Neben der betrieblichen Gesundheitsförderung, die fester Bestandteil der Personalpolitik ist, werden Angebote zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen immer wichtiger, da immer mehr Mitarbeiter zusätzlich zum Beruf pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen. Deshalb unterstützt die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG ihre Mitarbeiter zum Beispiel mit einem Pflegeleitfaden, der einen Überblick über erste Schritte, Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt, sowie mit der so genannten Familienpflegezeit.

In die Aus- und Weiterbildung investiert die Bank jährlich rd. 517 T€. Die lange Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 20,6 Jahren sowie die geringe Fluktuationsquote von 2,29 % unterstreichen das verantwortliche Handeln der Bank als Arbeitgeber.

#### **Zielsetzung:**

Ein zentrales übergeordnetes Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal auf den Veränderungsprozess, der mit der zunehmenden Digitalisierung von Bankgeschäften und internen Arbeitsabläufen einhergeht, vorzubereiten und weiterzuentwickeln. Zur Unterstützung technischer Neuerungen nutzen wir gezielt Webinare und Videos, um neue Prozesse und Systeme anschaulich zu demonstrieren. Sobald das Nachhaltigkeitskonzept definiert ist, werden wir konkrete Ziele sowohl quantitativ als auch in zeitlicher Dimension formulieren können.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

---

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

---

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

- Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle): 6
- Gesundheitsquote: 81,66 %
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle

**Agrarservice**

- Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle): 3
- Keine arbeitsbedingten Todesfälle
- G20- und G25-Untersuchungen für Staplerfahrer und Maschinisten: 98 %

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

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sicher.

Es gibt auf Verbandsebene regelmäßige Gespräche mit Gewerkschaften zum Thema Gesundheitsschutz. Dabei erhält die Gewerkschaftsseite Einblicke in die Maßnahmen, die zum Erhalt der Mitarbeitergesundheit dienen. Darüber hinaus sichern die Vorgaben des Tarifvertrages sowie die umfassenden freiwilligen Gesundheitsmaßnahmen der Bank das Wohlergehen der Mitarbeiter.

Bei der Gesundheitsvorsorge, in deren Genuss alle Mitarbeiter gleichermaßen kommen, macht schon allein die Vielzahl der Angebote die hohe Bedeutung deutlich: regelmäßige betriebsärztliche Untersuchungen, Gruppenunfallversicherung bei der R+V, Beratungsgespräche zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und vergünstigte Fitnessangebote gehören. Dies soll sicherstellen, dass auch ältere Mitarbeiter aktiv in gesunder Lebensführung unterstützt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Anzahl der Seminartage lag bei der Volksbank Kur- und Rheinpfalz in 2019 im Durchschnitt bei 3,83 Tagen pro Mitarbeiter. Davon waren 47,37% weiblich und 52,63% männliche Seminarteilnehmer.

Zur Angestelltenkategorie werden keine Angaben gemacht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Im Jahresdurchschnitt 2019 waren 714 Mitarbeiter inkl. Auszubildende beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter betrug 45,91 Jahre.

- Anteil Frauen im Aufsichtsrat: 23,08 %

davon waren 0% < 30 Jahre 16,67% zwischen 30 und 50 Jahren und 83,33% > 50 Jahre

- Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft: 59,24 %

davon waren 12,53% < 30 Jahre 41,84% zwischen 30 und 50 Jahren und 45,63% > 50 Jahre

- Anteil Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstandes: 10,71 %

davon 100% > 50 Jahre

- Anteil Frauen in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstandes: 42,42 %

davon sind 7,14% < 30 Jahre 35,71% zwischen 30 und 50 Jahren und 57,14% > 50 Jahre

- Schwerbehindertenquote: 3,78 %

davon sind 3,7% < 30 Jahre 14,81% zwischen 30 und 50 Jahren und 81,48% > 50 Jahre

- Teilzeitquote: 32,07 %

davon sind 1,31% < 30 Jahre 48,03% zwischen 30-50 Jahren und 50,66% > 50 Jahre

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es wurden keine Fälle bekannt.

Dennoch sind Mitarbeiter und Führungskräfte der Vereinigte VR Bank Kur- und

---

Rheinpfalz eG angehalten, ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander sicherzustellen

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Für die regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört Achtung der Menschenrechte und Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank. Aufgrund der regionalen Verwurzelung stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für uns nicht.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG setzt nahezu ausschließlich nationale Dienstleister ein. Wo immer möglich, beauftragen wir Betriebe aus der Region. Der Agrarservice wird auf Grund des QS-Zertifikats auf Sozialstandards geprüft und es wurden 2019 keine Beanstandungen gefunden.

Im Rahmen der Verankerung eines Nachhaltigkeitskonzepts werden wir unter Einbindung der Unternehmensführung bis Ende 2021 die konzeptionellen Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definieren.

Aufgrund des untergeordneten Risikopotentials in Deutschland und der Verankerung der Menschenrechte im Grundgesetz sehen wir derzeit von einer Risikoanalyse ab.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Ist für die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Geschäftstätigkeit ist auf die Region ausgerichtet. Eine explizite Überprüfung auf Einhaltung wurde nicht vorgenommen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Ist für die Bank, als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank, nicht wesentlich. Im Bereich Agrarservice sind wir durch unseren Großabnehmer daran gehalten ausschließlich mit Lieferanten zu arbeiten, welche nach Global Gap (für nicht deutsche Produkte) oder QS (für deutsche Produkte) zertifiziert sind. Es werden ausschließlich (Vor-)Lieferanten akzeptiert, welche die erfüllten Sozialkriterien der jeweiligen Zertifizierung (Global Gap oder QS) nachweisen

können.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Ist für regional ausgerichtete Genossenschaftsbank nicht wesentlich. Die aktuell in den DGRV-Arbeitskreis Vertragsprüfung/Neue Geschäftsmodelle in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eingereichten Verträge enthalten keine Regelungen zu Menschenrechten. Es handelt sich hierbei um bankspezifische Verträge, die die genossenschaftlichen Verbundunternehmen mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken abschließen möchten und die im Verbund zum Einsatz kommen/kommen sollen. Der Arbeitskreis führt eine bankrechtliche und zivilrechtliche Prüfung dieser Verträge durch.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Die regionale Förderung ist ein Schwerpunkt des Wirkens der Vereinigte VR



Bank Kur- und Rheinpfalz eG. Die Bank ist wichtiger Teil der regionalen Wirtschaft, ein attraktiver Arbeitgeber, kompetenter Ausbilder und in ihrem Geschäftsgebiet ein verlässlicher wie wichtiger Steuerzahler.

**Förder-Konzept:**

für Jahr lässt die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG den Kommunen, Vereinen, Initiativen und Menschen in ihrer Region finanzielle Mittel in Form von Spenden und Sponsoring zukommen. Die Geldzuwendungen belaufen sich für das Jahr 2019 auf insgesamt rund 362.131 Euro. In diesem Betrag sind Spendengelder in Höhe 308.200 Euro aus dem genossenschaftlichen Gewinnsparen enthalten. Die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie die Unterstützung der örtlichen Vereine sind dabei die Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements.

Die Überwachung des gesamten Förder-Konzepts erfolgt durch den Vorstand. Die operative Verantwortung liegt beim Bereich Marketing, der dem Vorstand regelmäßig berichtet.

Die Herkunft der Spendengelder ist breit gestreut. Daher sehen wir keine Risiken.

Aufteilung der Spenden nach Bereichen:

<b>Förderzweck</b>	<b>Summe</b>
Sport	105.100 €
Erziehung / Bildung	53.284 €
Kunst & Kultur	51.835 €
Heimatpflege	26.062 €
Brauchtum	21.185 €
Religion	21.075 €
Jugend- u. Altenhilfe	20.090 €
Naturschutz	12.200 €
Gesundheitswesen	11.700 €
Hilfe div. Gruppen	9.500 €
Wohlfahrtswesen	5.800 €
bürgerschaftl. Engagement	5.300 €
Tierschutz	4.400 €
Sonstiges	14.600 €

Die Tafeln werden überwiegend in ehrenamtlichem Engagement betrieben. Geld- und Sachspenden haben ebenfalls eine große Bedeutung. Regelmäßig beliefert der Vereinigte VR Bank Agrarservice die Tafeln in der Region kostenfrei mit Kartoffeln und Zwiebeln. Diese kommen aus Überbeständen, beispielsweise durch den Ausgleich von Lieferschwankungen.

---

Mit der Ende 2016 gegründeten Volksbank Kur- und Rheinpfalz Stiftung sieht sich die Bank als regional engagiertes Unternehmen in der Verantwortung einen nachhaltigen Beitrag zum Gemeinwohl, insbesondere in ihrem Geschäftsgebiet, zu leisten.

Die Stiftung erbringt ihr Engagement durch die Beschaffung von Mitteln zur Durchführung und Förderung regionaler Projekte aus den im Stiftungszweck genannten Bereichen. Mit den Beiträgen der Stiftung soll das Engagement von Bürgerinnen und Bürgern, von Wirtschaftsunternehmen, von Städten, Landkreisen und Gemeinden im Geschäftsgebiet im sozialen, mildtätigen und kulturellen Bereich, auch in Bezug auf die Erhaltung und den Schutz prägender heimischer Baudenkmäler und Kulturgüter sowie des die Region prägenden Natur- und Landschaftsbildes unterstützt und gefördert werden.

Neben der Volksbank Kur- und Rheinpfalz Stiftung, zu der durch die Fusion noch die Stiftung der ehemaligen RV Bank Frankenthal und die Stiftung Raiffeisenbank Maxdorf hinzu gekommen sind, verwaltet die Bank sieben zum Teil zweckgebundene Treuhandstiftungen.

Im Rahmen eines Naturschutzprojektes bezog im Jahr 2018 das erste Wildbienenhotel seinen Platz auf einer Blühwiese in der Nähe des Vereinigte VR Bank Agrarservice in Beindersheim. Ein weiteres Hotel wurde inzwischen bei Weisenheim am Sand aufgestellt. Von den über 560 in Deutschland beheimateten Wildbienenarten sind etwa 35 Prozent in ihrem Bestand gefährdet, 5,5 Prozent sogar vom Aussterben bedroht. Im Radius von 30 Kilometer rund um den Agrarservice bieten unsere Landwirte mittlerweile ca. 65 Hektar Blühflächen für Wildbienen an. Hierfür wurden spezielle bienenfreundliche Blühmischungen verwendet, die Pollen und Nektar als Nahrungsgrundlage liefern. Durch die Aufstellung unserer Wildbienenhotels werden zusätzlich auch Nist- und Brutmöglichkeiten angeboten.

Die qualitative und quantitative Einhaltung unseres Förderkonzepts wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt.

Wesentliche Risiken sind aus dem beschriebenen Konzept nicht erkennbar. Die qualitative und quantitative Einhaltung unseres Förderkonzepts wird über interne Prüfprozesse sichergestellt. Dabei achten wir auf Angemessenheit und Ausgewogenheit der Mittel. Der Vorstand hat hierfür die Rahmenbedingungen definiert und ist somit in den Prozess eingebunden. Durch regelmäßiges Feedback unserer Anspruchsgruppen behalten wir unser Konzept unter Kontrolle und reagieren anlassbezogen. Aufgrund dessen nimmt die Bank aktuell keine Risikoanalyse bezüglich Sozialbelange vor.

Für uns stellt das gesellschaftliche Engagement aufgrund unserer Rechtsform und unseres Förderauftrags ein Selbstverständnis dar.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG weist für das Geschäftsjahr 2019 einen Jahresüberschuss von 9,4 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 5,0 % auf 5,1 Mrd. Euro. Ihre rund 78.000 Mitglieder erhielten eine Ausschüttung von 4,5 Prozent auf die gewinnberechtigten Geschäftsguthaben. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 1,4 Mio. Euro. Der Personalaufwand betrug 2019 45,8 Mio. Euro. Das Spendenaufkommen lag bei 362.131 Euro (Zahlen: Stand 2019).

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

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

Die für Banken relevanten Gesetze sind u.a. Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG) sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

Unter Einbindung der Unternehmensführung wurde in unseren Strategiedokumenten klargestellt, dass unsere Bank politisch unabhängig ist. Demzufolge sind Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen ausgeschlossen. Auf die Festlegung von weiteren Zielen wurde aus diesem Grund verzichtet. Bezüglich der getroffenen Maßnahmen wird auf die Abschnitte 9 und 20 verwiesen, eine Umsetzung im Rahmen der Verankerung des Nachhaltigkeitskonzepts ist bis spätestens Ende 2021 vorgesehen. Die Einhaltung wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt; ergänzend wird auf Abschnitt 20 verwiesen.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG über ihren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die Genossenschaftsbank ist zudem über ihren Regionalverband Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V. 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.

Die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG verhält sich politisch neutral und betreibt keine Lobbyarbeit. Spenden an Parteien, Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die Bank nicht.

Der Agrarservice ist Mitglied diverser landwirtschaftlicher Verbände, so etwa im Deutschen Kartoffelhandelsverband e.V. (DKHV), der Erzeugergemeinschaft

"Pfälzer Grumbeere" und dem Deutschen Raiffeisenverband (DRV). Alle drei Verbände unterstützen die Mitglieder insbesondere bei wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen, bei der Erarbeitung gemeinsamer Qualitätsstandards sowie mit Markt- und Wettbewerbsanalysen bei der strategischen Ausrichtung auf die Anforderungen globalisierter Märkte.

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2019 eingehalten.

Wesentliche Risiken sind aus dem beschriebenen Konzept nicht erkennbar. Ergänzend wird auf den Leistungsindikator GRI SRS-415-1 und Abschnitt 20 verwiesen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Bank gibt Zuwendungen in Form von Sponsoringmaßnahmen und Spenden an gemeinnützig orientierte Vereine, Schulen, Kindergärten, soziale u. kirchliche Institutionen, die ihren Wirkungskreis im Geschäftsgebiet der Vereinigten VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG haben.

Die Vergabe der Spendengelder aus dem genossenschaftlichen Gewinnsparen erfolgt nach den Vorgaben des Gewinnsparevereins, d.h. direkt und unmittelbar an regionale, gemeinnützige Institutionen und nach Vorlage eines Reinertragsnachweises. Bevorzugt berücksichtigt werden Geschäftspartner bzw. Vereine in denen viele unserer Kunden engagiert sind.

Aus neutraler Sicht der Bank erfolgen keine Spenden an politische Parteien und auch keine Auslandsspenden.

Geld- sowie Sachspenden sind vom Empfänger grundsätzlich mit einer gesetzlich vorgeschriebenen Zuwendungsbestätigung zu quittieren.

---

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Unter das Thema Compliance fällt die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen, Vorschriften und freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie interne Richtlinien. Ein Thema, das für die Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG seit vielen Jahren eine Selbstverständlichkeit ist - auch weil in den vergangenen Jahren die regulatorischen Anforderungen an Banken enorm verschärft wurden.

Die Bank hat deshalb die Aspekte Betrugsprävention, Geldwäsche und Compliance strategisch und strukturell wie folgt ausgerichtet. Die koordinierende Funktion übernimmt intern das Beauftragtenwesen mit folgenden Funktionen, die in Teilen ausgelagert wurden:

- Zentrale Stelle zur Prävention gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstige strafbare Handlungen (25h KWG)
- Compliance-Beauftragter (WpHG/MaComp)
- Compliance-Beauftragter (MaRisk)
- Ansprechpartner Hinweisgebersystem (25a KWG)

Darüber hinaus ist es der Vereinigte VR-Bank Kur- und Rheinpfalz eG wichtig, dass sich alle Mitarbeiter ihrer Verantwortung und ihrer Handlungsspielräume bewusst sind. Dies stärkt sie durch Webinare zu Themen wie Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Datenschutz, Mitarbeitergeschäfte, IT-Sicherheit, allgemeine Sicherheit oder Insider-Vergehen und Marktmanipulation. Die Webinare sind regelmäßig und für alle Mitarbeiter verpflichtend. Aber auch durch Vereinbarungen wie zum Beispiel die Betriebsvereinbarung zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen, Geschenken und Einladungen jeglicher Art. Diese Regelung, die seit 2012 gilt, soll die Mitarbeiter der Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG für potenzielle Interessenkonflikte sensibilisieren und ihnen Wege zur Vermeidung und Lösung von Interessenkonflikten aufzeigen.

Neben dem Beauftragtenwesen gibt es zusätzlich Beauftragte zu den Themen Sicherheit, IT-Sicherheit, Daten- und Brandschutz. Seit Beginn des Jahres wurde die Funktion eines/r Beauftragten für Biodiversität in das Organigramm integriert.

Aufgrund der Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten

Kontrollhandlungen und nicht zuletzt der getroffenen organisatorischen Regelungen, die die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Anforderungen gewährleisten, werden keine wesentlichen Compliance-Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen, aus Produkten und Dienstleistungen ergeben und die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Rahmen der Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sind verschiedene Sicherungsmaßnahmen umgesetzt. Hierzu gehören insbesondere eine Geschenkerichtlinie, ein vertrauliches Hinweisgebersystem und die Durchführung von Schulungen. Diese Maßnahmen gelten für alle Geschäftsstellen der Bank.

Im Rahmen des installierten Internen Kontrollsystems erfolgt eine permanente Überprüfung auf Korruption und gesetzeswidriges Verhalten. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2019 keine erheblichen Risiken identifiziert.

---

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Keine Korruptionsfälle bekannt

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Keine signifikanten Bußgelder oder monetäre Strafen



# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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