

Volksbank Glan-Münchweiler eG

Information über den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren in der Finanzportfolioverwaltung gemäß Offenlegungsverordnung

Stand: 01. September 2023

I. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit gehört seit jeher zur DNA der Genossenschaftsbanken. Aus diesem Grunde folgen wir dem Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe, welches Sie unter <https://www.voba-glm.de/wir-fuer-sie/nachhaltigkeit/nachhaltigkeits-leitbild.html> abrufen können.

Auch wir wollen als Bank Verantwortung übernehmen, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten, indem wir unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele verstärken.

Wir bekennen uns daher zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – „SDGs“) der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaschutzabkommens.

II. Unsere Strategie zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Bank hat die Vermögensverwaltung des Produktes MeinInvest auf die Union Investment ausgelagert. Insoweit sind deren Strategien bezogen auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken maßgeblich. Alle in diesem Zusammenhang relevanten Informationen nach der Offenlegungsverordnung sind unter folgendem Link veröffentlicht:

<https://integrationen.union-investment.de/fondsvermoegensverwaltung-nachhaltig-meininvest>

III. Berücksichtigung in der Vergütungspolitik

Zur Förderung eines nachhaltigen Handelns von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern steht die Vergütungspolitik im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen unserer Bank.

Unser Vergütungssystem basiert im Wesentlichen auf dem Tarifvertrag für die Volks- und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank und entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Höhe der festen Vergütung bemisst sich nach der Funktion und der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Aufgaben und Anforderungen. Sofern variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, stehen die Voraussetzungen der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen der Bank und sind somit auf ein nachhaltiges Wirtschaften zum Wohle der Mitglieder ausgerichtet. Die Höhe der variablen Vergütung ist gem. den Vergütungsgrundsätzen für die Mitarbeiter und den Vorstand begrenzt und stellt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken dar, die das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele gefährden könnte.

Im Rahmen der jährlichen Zielbestimmung werden gemeinsam Ziele festgelegt, mit deren Erreichung jeder seinen ganz persönlichen Beitrag zum Gesamterfolg der Bank leistet. Dabei wird darauf geachtet, dass die Ziele sowohl für den Mitarbeiter als auch für die Bank einen Sinn stiften, im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und das Thema Nachhaltigkeit berücksichtigen.

Zur Sicherung eines nachhaltigen und langfristigen Erfolgs berücksichtigen wir über diese monetären Bestandteile hinaus auch nicht-finanzielle Aspekte, die unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern sollen. Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens oder der Freistellung für ehrenamtliche Arbeit und Weiterbildungsmaßnahmen leisten insbesondere Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements einen bedeutenden Beitrag zum Umgang mit Nachhaltigkeit. Für uns ist es auch wichtig, dass sich unserer Mitarbeiter über das Verbesserungsmanagement aktiv beteiligen können, über das Vorschläge, auch zur Nachhaltigkeit, eingebracht werden können. Darüber hinaus erwarten wir von allen Mitarbeitern, dass sie die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze einhalten. Diese zielen darauf ab, nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeiter, Mitgliedern und die Gesellschaft insgesamt zu schaffen. Der Verhaltenskodex ist in unsere Führungs- und Entscheidungsstrukturen, Richtlinien, Prozesse und Kontrollsysteme eingebettet.

Anhang

Mindestausschlüsse¹

Unternehmen:

- Rüstungsgüter >10%² (geächtete Waffen >0%)³
- Tabakproduktion >5%
- Kohle >30%²
- Schwere Verstöße gegen UN Global Compact (ohne positive Perspektive):
 - Schutz der internationalen Menschenrechte
 - Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen
 - Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
 - Beseitigung von Zwangsarbeit
 - Abschaffung der Kinderarbeit
 - Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit
 - Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen
 - Förderung größeren Umweltbewusstseins
 - Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
 - Eintreten gegen alle Arten von Korruption

Staatsemittenten:

- Schwerwiegende Verstöße gegen Demokratie- und Menschenrechte⁴

¹ Relevant sowohl für Einzelwerte als auch Werte in einem Portfolio/Korb (Aktien/Anleihen).

² Umsatz aus Herstellung und/oder Vertrieb.

³ Waffen nach dem Übereinkommen über das Verbot des Einsatzes, der Lagerung, der Herstellung und der Weitergabe von Antipersonenminen und über deren Vernichtung („Ottawa-Konvention“), dem Übereinkommen über das Verbot von Streumunition („Oslo-Konvention“) sowie B- und C-Waffen nach den jeweiligen UN-Konventionen (UN BWC und UN CWC).

⁴ Auf Grundlage der Einstufung als „not free“ nach dem Freedom House Index (<https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores>) oder gleichwertiger ESG-Ratings (extern bzw. intern).

Änderungshistorie:

Datum	betroffene Abschnitte	Erläuterung
01.09.2023	Änderungen und Aktualisierung im Abschnitt II	Aktualisierung der Links
30.12.2022	gesamtes Dokument	Inkrafttreten neuer Anforderungen an die Offenlegung
02.08.2022	Anhang zu Mindestausschlüssen	Änderung des in Bezug genommenen Marktstandards
02.08.2022	IV. Berücksichtigung in Vergütungspolitik	Formulierung unserer Berücksichtigungen in der Vergütungspolitik
10.03.2021	Erstveröffentlichung	/