



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne  
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

---

## VR-Bank Mittelfranken Mitte eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VR-Bank Mittelfranken Mitte eG

Robert Gehringer

Bahnhofstraße 7  
91541 Rothenburg ob der Tauber  
Deutschland

+49 981 181-1130

+49 981 181-19130

robert.gehringer@vr-mfr.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

# 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)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

### 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: 2022, 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 VR-Bank Mittelfranken Mitte eG ist im Jahr 2022 aus einer Fusion der VR-Bank Mittelfranken West eG mit der Raiffeisenbank Roth-Schwabach eG entstanden. Die Bank ist eine eingetragene Genossenschaft, mit juristischem Sitz in Ansbach sowie weiteren wirtschaftlichen Hauptstandorten in Roth und Rothenburg ob der Tauber. Das Geschäftsgebiet umfasst die Landkreise Ansbach und Roth. Zum 31.12.2022 weist das fusionierte Institut eine Bilanzsumme von rund 4 Mrd. Euro und ein betreutes Kundenvolumen von fast 8,2 Mrd. Euro auf. Es gehört damit zu den großen und überdurchschnittlich starken Genossenschaftsbanken in Bayern. Mit ihrem Filialnetz von 30 Geschäftsstellen und ihren 520 Mitarbeitenden ist die VR-Bank Mittelfranken Mitte für rund 119.000 Kunden und über 60.000 Mitglieder vor Ort in der Region präsent.

Das Geschäftsmodell basiert auf der genossenschaftlichen Idee, orientiert sich an den genossenschaftlichen Prinzipien und zeichnet sich durch nachhaltig gelebte Werte aus. Kunden, Mitglieder und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt. Der Fokus der Genossenschaftsbank liegt darin, die Hausbank der Mitglieder und Kunden in der Region zu sein. Als genossenschaftliches Bankinstitut leistet die VR-Bank einen unverzichtbaren Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung in ihrem Geschäftsgebiet. Die Unternehmensführung erfolgt durch eine zeitgemäße Umsetzung des genossenschaftlichen Förderauftrags. Die Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten der VR-Bank an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden bildet damit die Grundlage der unternehmenspolitischen Überlegungen.

„Gemeinsam – Bank – neu denken“ – in diesem Leitmotiv, das die VR-Bank gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden erarbeitet und im Leitbild zusammengefasst hat, dokumentiert sie ihr Selbstverständnis. Nicht die Gewinnmaximierung steht im Vordergrund, sondern die Steigerung des Mitgliederwertes gemäß § 1 Genossenschaftsgesetz. Diesem Leitmotiv folgend übernimmt die VR-Bank Verantwortung für Mitglieder, Kunden und Mitarbeitende und steht für ein starkes Stück Heimat als Partner in der Region. Sie fördert und investiert in zukunftsfähige und nachhaltige Geschäftsfelder und unterstützt auf diesem Wege die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in ihrem Geschäftsgebiet.

---

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022.

---

# 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.

#### **Bedeutung und Chancen der Nachhaltigkeit**

Der Trend einer nachhaltigen Entwicklung mit seinen drei Dimensionen ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit gehört zu den wesentlichen aktuellen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Für die VR-Bank Mittelfranken Mitte als einer verantwortlich agierenden Bank gewinnt das Thema Nachhaltigkeit daher in verschiedenen Bereichen an Bedeutung.

Aus Kundenperspektive entsteht Bedarf an nachhaltigen Finanzlösungen. Unternehmen der Realwirtschaft entwickeln einen spezifischen Investitionsbedarf, um den Transformationsprozess hin zu einer kohlenstoffarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft umzusetzen. Als verlässlicher Partner will die VR-Bank über entsprechende Finanzierungen unterstützen. Der Ausbau regenerativer Energien bildet dabei einen Schwerpunkt. Im Bereich der Geldanlage äußern Kunden zunehmend den Wunsch nach nachhaltigen Anlageoptionen. Auch hier schafft die VR-Bank bedarfsorientierte Angebote und baut ihr Produkt- und Leistungsportfolio entsprechend der Kundenpräferenzen aus.

Aus regulatorischer Perspektive werden auf europäischer und nationaler Ebene Initiativen vorangetrieben, um Nachhaltigkeit im Finanzwesen zu verankern. Neue Anforderungen an den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken bestimmen insbesondere das Risikomanagement in den Banken. Offenlegungs- und Berichtspflichten definieren neue Anforderungen an die Beschaffung und Aufbereitung nachhaltigkeitsrelevanter Daten sowie an das Berichtswesen.

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte betrachtet die verschiedenen Facetten des

nachhaltigen Transformationsprozesses als Chance, auf die veränderten Kundenpräferenzen mit einem angepassten Leistungsportfolio zu reagieren. Entsprechend ihres kundenorientierten Geschäftsmodells will die VR-Bank ihren Mitgliedern und Kunden ein auf die veränderten Bedarfe abgestimmtes Produkt- und Dienstleistungsspektrum anbieten und damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region leisten.

### **Nachhaltigkeitsstrategie**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte ist sich als Finanzakteur ihrer Rolle im nachhaltigen Transformationsprozess bewusst. Um diesem Bewusstsein Nachdruck zu verleihen, hat sie im Berichtsjahr 2022 integriert in ihre Geschäfts- und Risikostrategie eine Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Dabei orientiert sie sich am Nachhaltigkeitskonzept des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) für die genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der VR-Bank Mittelfranken Mitte baut auf den genossenschaftlichen Wurzeln des Instituts auf. Nachhaltigkeit und Regionalität sind danach seit Gründung der VR-Bank Teil ihres Geschäftsmodells. Die VR-Bank ist bestrebt, als Hausbank orientiert an den Präferenzen und Bedarfen ihrer Mitglieder und Kunden Finanzlösungen zu schaffen und dabei in Verantwortung für eine ökonomisch, ökologisch wie sozial nachhaltige Zukunft zu agieren. Ihre zentrale Aufgabe sieht die VR-Bank Mittelfranken Mitte darin, zu einer nachhaltigen, verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Wirtschaftsentwicklung in ihrer Region beizutragen.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie richtet sich die VR-Bank Mittelfranken Mitte an den Präferenzen ihrer Kunden, Mitglieder und Mitarbeiter aus. Darüber hinaus orientiert sie sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) sowie die Zielen des Pariser Klimaabkommens. Im Rahmen des genossenschaftlichen Förderauftrags sollen Mitglieder und Kunden auf dem Weg zu einer nach nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt werden. Ziel der VR-Bank ist es, auf diesem Weg ihre eigenen Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei steht sie in engem Austausch mit ihren wesentlichen Anspruchsgruppen, insbesondere mit ihren Mitgliedern, Kunden, Mitarbeitenden sowie den Partner in der genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Ausgehend von den SDGs hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte sechs Zukunftsthemen abgeleitet, in denen sie als regionale VR-Bank im Einklang mit ihrem Geschäftsmodell einen relevanten Beitrag zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in ihrer Region leisten kann:

- Zukunftsfähige Wirtschaftsregion (abgeleitet aus SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 9 Industrie, Innovation und

Infrastruktur)

- Erneuerbare Energien und Klimaschutz (abgeleitet aus SDG 7 Erneuerbare und saubere Energie und SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz)
- Nachhaltige Immobilien (abgeleitet aus SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden)
- Finanzielle Sicherheit (abgeleitet aus SDG 1 Keine Armut)
- Regionale Kooperationen (abgeleitet aus SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster und SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele)
- Bildung und Gesundheit (abgeleitet aus SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen und SDG 4 Hochwertige Bildung)

Die am Nachhaltigkeitsverständnis und an diesen Zukunftsthemen ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie ist in die Geschäfts- und Risikostrategie der VR-Bank integriert. Ihre Konkretisierung, Steuerung und Umsetzung erfolgt eingebettet in den Strategieprozess der Bank. Sie wird anlassbezogen sowie mindestens regelmäßig jährlich überprüft und bei Bedarf durch die Projektleitung Nachhaltigkeit angepasst. Anschließend wird die Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Gesamtvorstand zur weiteren Umsetzung abgestimmt und durch den Vorstand in Kraft gesetzt.

In der Berichtsperiode 2022 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie auf Gesamtbankebene definiert. Im Geschäftsjahr 2023 soll sie über Teilstrategien und weitere Maßnahmen in den definierten Strategieräumen (Strategie, Vertrieb, Finanzierung, Leiter Mitarbeiter) sowie insbesondere im Funktionsbereich Facilitymanagement der VR-Bank konkretisiert werden. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert diesen Prozess in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitskernteam (siehe Kriterium 5). In einem quartalsweisen Rhythmus werden Fortschritt und Zielerreichung im Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank besprochen und bei Zielabweichungen Anpassungen vorgenommen (siehe Kriterium 3).

Orientiert am Nachhaltigkeitskonzept des BVR hat die VR-Bank einen strategischen Zielpfad definiert, bei dem sie bis zum Jahr 2024 eine ganzheitliche Systematik zum Nachhaltigkeitsmanagement in allen Bereichen der Bank etabliert haben möchte. In der Berichtsperiode standen aufbauend auf einer Status-quo Analyse die Entwicklung von Nachhaltigkeitsverständnis, einer Nachhaltigkeitsstrategie sowie das Etablieren eines Nachhaltigkeitsmanagements im Zentrum der Aktivitäten. Quantitative Nachhaltigkeitsziele für die Geschäftsbereiche im Vertrieb oder den Geschäftsbetrieb waren für die Berichtsperiode noch nicht definiert. Eine weitere Konkretisierung der skizzierten Nachhaltigkeitsstrategie in den einzelnen Strategieräumen sowie im Facilitymanagement der VR-Bank ist für das Geschäftsjahr 2023 geplant.

### **Gestaltungsfelder Nachhaltigkeitsmanagement**

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die VR-Bank ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das eine systematische Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Bankbereichen sicherstellen soll. Strukturiert werden diese Nachhaltigkeitsmaßnahmen entlang folgender Gestaltungsfelder:

- Normative Basis, Strategie und Organisation,
- Gesamtbanksteuerung und Risikomanagement
- Vertrieb und Eigenhandelsgeschäft
- Bankbetrieb
- Personal
- Gesellschaftliches Engagement

### **Nachhaltigkeitsstandards**

In der strategische Analyse sowie bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprogramm orientiert sich die VR-Bank Mittelfranken Mitte an folgenden anerkannten, branchenspezifischen internationalen und nationalen Standards:

- Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen
- EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums
- Prinzipien für verantwortliches Bankwesens (Principles of Responsible Banking)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz

## 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.

### **Marktumfeld**

Das Geschäftsgebiet der VR-Bank Mittelfranken Mitte erstreckt sich über die Landkreise Ansbach und Roth und umfasst insbesondere die Städte Rothenburg ob der Tauber, Ansbach, Schwabach, Bad Windsheim, Gunzenhausen und Roth.

Die *wirtschaftlichen Rahmenbedingungen* der Region sind geprägt von einer niedrigen Arbeitslosigkeit (3,2%) sowie einer überdurchschnittlichen Kaufkraft.

Das Geschäftsgebiet profitiert von der Nähe zur Metropolregion Nürnberg und weist für die Landkreise Ansbach und Roth gute sowie für die Städte Ansbach und Schwabach durchschnittliche wirtschaftliche Bedingungen im Vergleich der Landkreise in Bayern auf. Die Kunden sind zunehmend preis- und qualitätsbewusst und nutzen verstärkt neuartige, häufig digitale Zugangswege. Trotz zuletzt rückläufiger Bauaktivitäten besteht weiterhin ein hohes Bedürfnis nach privatem Wohneigentum. Der Wettbewerb in der Region ist herausfordernd. Die massive Inflation und der historisch starke Zinsanstieg verstärken die Preissensibilität der Kunden und haben deren Verhalten in der Berichtsperiode stark beeinflusst. Der starke Wettbewerb, insbesondere mit den Instituten der Sparkassengruppe in der Region, das verstärkte Auftreten von digitalen Mitwettbewerbern und Vergleichsportalen sowie speziell im Firmenkundengeschäft die Aktivitäten der Großbanken, sorgen für einen intensiven Margen- und Ertragsdruck.

Aus Perspektive *rechtlicher Rahmenbedingungen* ist eine Zunahme regulatorischer Anforderungen sowie ein Anstieg restriktiver Auflagen zu beobachten. Dies führt in der Folge zu einem Anstieg des Bearbeitungs- und Überwachungsaufwands in der VR-Bank.

Die Digitalisierung prägt die *technologischen Rahmenbedingungen* in der Finanzbranche. Sie eröffnet innovative Zugangswege in der Kundenberatung, sorgt aber auch für einen Rückgang der Kundenfrequenzen in den Filialen. Statt der Geschäftsstelle nutzen die Kunden zunehmend das KundenDialogCenter oder digitale Lösungen. Auf das veränderte Kundenverhalten reagiert die VR-Bank mit einer Omnikanalstrategie sowie einem verstärkten persönlichen Beziehungsmanagement. Die VR-Bank setzt darauf, den Kunden eine hohe Beratungsqualität sowohl im digitalen wie im persönlichen Vertrieb zu bieten.

Eine positive demografische Entwicklung kennzeichnet das *gesellschaftliche Umfeld* der VR-Bank. In der Region konnten mehr Zu- als Fortzüge registriert werden. Die Bevölkerungsprognose bis 2039 weist eine leicht steigende Bevölkerungszahl aus. Damit gewinnt der Bedarf an Altersvorsorge an Bedeutung. Das Kundenpotenzial der VR-Bank wächst.

Neben diesen Entwicklungen gewinnt in der Finanzbranche allgemein und auch im Geschäftsgebiet der VR-Bank Mittelfranken Mitte das *Thema Nachhaltigkeit* zunehmend an Bedeutung und sorgt für Veränderungsbedarf. Zu beobachten sind neben einer steigenden Nachfrage nach nachhaltigen Anlageoptionen insbesondere Finanzierungsanfragen zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten. Schwerpunkte in der Region bilden Investitionen in regenerative Energien (z.B. Solaranlagen), der Ausbau nachhaltiger Wohninfrastruktur sowie das Schaffen zukunftsfähiger urbaner wie ländlicher Lebensräume. Die VR-Bank Mittelfranken Mitte sieht sich als aktiver Mitgestalter in diesem Transformationsprozess in der Region. Als solcher richtet sie ihre Geschäftstätigkeit danach aus, ihre Mitglieder und Kunden verantwortlich zu begleiten und eigene Beiträge zum Erreichen der Sustainable Development

Goals (SDGs) zu leisten.

### **Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte**

Die für die VR-Bank Mittelfranken Mitte wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen strategischen Schwerpunkte hat die VR-Bank über eine *Wesentlichkeitsanalyse* bestimmt.

In einem ersten Schritt wurden dazu die für die VR-Bank relevanten Stakeholder identifiziert. Zu diesen zählen neben Vorstand und Führungskräften die Mitarbeitenden sowie die Mitglieder und Kunden der VR-Bank. In einem zweiten Schritt wurden ausgehend von den SDGs jene Nachhaltigkeitsthemen definiert, bei denen die VR-Bank über ihre Geschäftstätigkeit eine besondere Wirkung erzielen möchte. Informationen zu Präferenzen der Mitglieder und Kunden wurden aus Beratungsgesprächen und Kundenveranstaltungen hergeleitet. Relevante Nachhaltigkeitsaspekte aus Mitarbeitersicht wurden in Mitarbeitergesprächen sowie im Rahmen verschiedener Mitarbeiterversammlungen im Kontext des Fusionsprozesses und der Leitbildentwicklung zusammengetragen. Das so entstandene Meinungsbild über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte ist in einem Workshop mit Vertretern des Nachhaltigkeitskernteams (Vorstand/Führungskräfte) diskutiert und bewertet worden. Im Ergebnis wurden orientiert an den SDGs sechs Zukunftsthemen mit besonderer strategischer Relevanz für die VR-Bank identifiziert und über ein Nachhaltigkeitsprogramm konkretisiert.

Die interne Kommunikation der Zukunftsthemen und des Nachhaltigkeitsprogramms erfolgt über die Strategieräume sowie die Funktionsbereiche. Hier wird die nachhaltige Ausrichtung der VR-Bank gemeinsam mit den Führungskräften erörtert und reflektiert. Die Führungskräfte geben die Informationen im Rahmen von Teammeetings und Mitarbeitergesprächen weiter. Für das Geschäftsjahr 2023 sind darüber hinaus Befragungen von Kunden und Mitarbeitenden geplant. Über diese Formate soll der Dialog mit diesen Anspruchsgruppen intensiviert werden.

Im Ergebnis wurden folgende sechs Zukunftsthemen definiert, die jeweils mit ausgewählten SDGs korrespondieren (siehe Kriterium 1):

- Zukunftsfähige Wirtschaftsregion (abgeleitet aus SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur)
- Erneuerbare Energien und Klimaschutz (abgeleitet aus SDG 7 Erneuerbare und saubere Energie und SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz)
- Nachhaltige Immobilien (abgeleitet aus SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden)
- Finanzielle Sicherheit (abgeleitet aus SDG 1 Keine Armut)
- Regionale Kooperationen (abgeleitet aus SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster und SDG 17 Partnerschaften zur

Erreichung der Ziele)

- Bildung und Gesundheit (abgeleitet aus SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen und SDG 4 Hochwertige Bildung)

### **Chancen und Risiken**

Gemäß einer *Inside-out Betrachtung* strebt die VR-Bank Mittelfranken Mitte danach, über ihre Geschäftstätigkeit insbesondere entlang der definierten Zukunftsthemen einen Beitrag für eine nachhaltige und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung zu leisten.

Mit Blick auf die *ökonomische Nachhaltigkeit (Wirtschaft)* sieht sich die VR-Bank als Partner und Mitgestalter, der den wirtschaftlichen Fortschritt in der Region vorantreibt, ohne dass für spätere Generationen Schaden entsteht. Chancen werden insbesondere in der Finanzierung nachhaltiger Aktivitäten in der mittelfränkischen Wirtschaft gesehen. Mit Krediten an die Unternehmen in der Region trägt die VR-Bank zur Stabilität im regionalen Wirtschaftssystem bei und hilft die Innovationskraft zu sichern.

Mit Blick auf die *ökologische Nachhaltigkeit (Umwelt)* will die VR-Bank ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie sich für einen effizienten und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen einsetzt. Im Kerngeschäft setzt sie dies exemplarisch über die Förderung eines energieeffizienten Wirtschaftens, den Ausbau regenerativer Energien (z.B. Energiegenossenschaften, Solaranlagen) sowie die Finanzierung nachhaltiger Immobilienprojekte (z.B. Klimakredit) um. Chancen für eine aktive Mitgestaltung der nachhaltigen Transformation sieht die VR-Bank hier insbesondere darin, Kapitalströme in die Finanzierung von Maßnahmen zum Klimaschutz sowie in die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu lenken. Neben der skizzierten Kreditvergabe erfolgt dies über nachhaltige Formen der Geldanlage. Ihr nachhaltiges Produkt- und Leistungsportfolio wird die VR-Bank weiterhin den Bedarfen ihrer Mitglieder und Kunden anpassen.

Möglichen Risiken im Sinne einer ökologischen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft beugt die VR-Bank über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Risikomanagement vor. Im Eigengeschäft hat die VR-Bank über ein ESG-Screening Transparenz bzgl. ihrer nachhaltigen Investments geschaffen (siehe Kriterium 10). Ausgehend von dieser Status-quo Betrachtung soll ein möglicher negativer Impact über die Eigenanlagen zukünftig über Ausschlusskriterien begrenzt werden. Eine Definition dieser Ausschlusskriterien ist für das Geschäftsjahr 2023 geplant. Eine Risikobegrenzung unter Anwendung von Ausschlusskriterien ist auch für das Kreditgeschäft der VR-Bank vorgesehen.

Trotz eher geringem Impact strebt die VR-Bank auch im eigenen Geschäftsbetrieb danach, über eine verbesserte Ressourceneffizienz und eine sukzessive Reduktion der Treibhausgasemissionen eine positive Wirkung auf die ökologische Nachhaltigkeit zu erzielen. Die Grundlagen für eine CO<sub>2</sub>-Bilanz

ab dem Geschäftsjahr 2023 sind gelegt, um auf Basis der erhobenen Daten Optimierungsmaßnahmen im Umweltmanagement der VR-Bank zu entwickeln (siehe Kriterium 11-13).

Gelebte Verantwortung im Sinne der *sozialen Nachhaltigkeit (Soziales)* ist seit jeher essenzieller Bestandteil im Geschäftsmodell einer Genossenschaftsbank. Die VR-Bank Mittelfranken Mitte verbindet mit sozialer Verantwortung das Einhalten sozialer Standards im Miteinander mit ihren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Partnern. Chancen für einen positiven Impact sieht sie sowohl mit Blick auf ihre Mitarbeitenden als auch im gesellschaftlichen Kontext. Das Einhalten von arbeitsrechtlichen Standards ist für die VR-Bank eine Selbstverständlichkeit. Positive Effekte sollen intern insbesondere über ein erfüllendes Berufsleben sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf generiert werden. Einen gesellschaftlichen Impact strebt die VR-Bank an, indem sie Institutionen sozialer Gesellschaftsstrukturen in der Region finanziert, fördert und begleitet. Einen negativen Impact ihrer Geschäftstätigkeit auf die soziale Nachhaltigkeit in der Region sieht die VR-Bank nicht.

In einer *Outside-in Betrachtung* analysiert die VR-Bank kontinuierlich die Effekte veränderter Rahmenbedingungen auf ihre Geschäftsaktivitäten. Dies beinhaltet auch die systematische Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsrisiken. Im Risikomanagement erfolgt dies explizit im Rahmen der jährlichen Risikoinventur. In der Berichtsperiode wurden dabei ergänzend zu ökonomischen Risiken explizit die Wirkungen physischer und transitorischer Risiken aus dem Klimawandel betrachtet und bewertet. Für das Berichtsjahr 2022 wurden keine Effekte festgestellt, bei denen Nachhaltigkeitsrisiken zu einer Veränderung der Wesentlichkeitseinstufung der Risikoarten geführt hätte.

In der *Schlussfolgerung* der abwägenden Bewertung von Chancen und Risiken einer nachhaltigen Entwicklung sieht die VR-Bank Mittelfranken Mitte die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft überwiegend als Chance (siehe Kriterium 1). Die Vertriebsansätze, die sich aus dem Trend zu mehr Nachhaltigkeit ergeben, sollen systematisch genutzt werden. Ansätze zu einem reduzierten Energie- und Ressourcenverbrauch sollen dazu beitragen, den Geschäftsbetrieb der VR-Bank effizienter zu gestalten. Die bereits auf dem Feld der sozialen Nachhaltigkeit erworbene Reputation, soll weiter ausgebaut werden, so dass die VR-Bank in der Außenwirkung als nachhaltig agierende Genossenschaftsbank in der Region wahrgenommen wird.

### 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.

## Inhalte der Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsverständnis, qualitative Nachhaltigkeitsziele und eine Nachhaltigkeitsstrategie der VR-Bank Mittelfranken Mitte sind im Berichtsjahr 2022 entwickelt worden. Dabei hat sich die VR-Bank an dem Nachhaltigkeitskonzept des BVR orientiert. Die VR-Bank strebt an, bis zum Jahr 2024 eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit in allen Geschäfts- und Funktionsbereichen zu etablieren (BVR-Reifegrad 3). Nachhaltigkeit ist in dieser Ausrichtung fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der VR-Bank mit klar priorisierten Handlungsfeldern. Sie wird verstanden als Querschnittsaufgabe, an der alle Geschäfts- und Funktionsbereiche mitwirken.

Quantitative Nachhaltigkeitsziele waren im Berichtsjahr 2022 noch nicht definiert. Eine Integration und Konkretisierung im Zielsystem der VR-Bank soll im Verlaufe des Geschäftsjahrs 2023 für die Planungsperioden 2024ff erfolgen. Mit Priorität ist im Berichtsjahr die Entwicklung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses in dem fusionierten Institut, die Formulierung einer in die Geschäfts- und Risikostrategie integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie das Etablieren des Nachhaltigkeitsmanagements vorangetrieben worden.

Für das Geschäftsjahr 2023 verfolgt die VR-Bank Mittelfranken Mitte korrespondierend mit den SDGs folgende qualitativ beschriebene Nachhaltigkeitsziele:

- **Ökonomische Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank verfolgt das Ziel, über ihre Geschäftsaktivitäten eine nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung in der Region zu fördern. Sie setzt sich insbesondere für die Finanzierung von verantwortlichem wirtschaftlichen Fortschritt (SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) ein, fördert Innovationen zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft und unterstützt ihre Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation (SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur). Einen weiteren Schwerpunkt setzt die VR-Bank in der Finanzierung nachhaltiger urbaner wie ländlicher Lebensräume (SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden). Zudem fördert die VR-Bank regionale Kooperationen (SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) und unterstützt regionalen Konsum (SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster), u.a. über ihre Plattform VRänkisch.
- **Ökologische Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank orientiert sich an EU-Klima- und Umweltschutzziele sowie an den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Sie finanziert die Förderung erneuerbarer Energien, insbesondere von Solar-/Fotovoltaikanlagen und unterstützt die Energiewende durch Energiegenossenschaften (SDG 7 Saubere und bezahlbare Energie). Im eigenen Geschäftsbetrieb strebt die VR-Bank nach einer Reduktion von Energie- und Ressourcenverbrauch sowie einer

Reduktion der Treibhausgasemissionen. Das eigene Umweltmanagement soll ausgehend von einer für das Geschäftsjahr 2023 geplanten eigenen CO<sub>2</sub>-Bilanz kontinuierlich weiterentwickelt werden (SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz).

- **Soziale Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank verfolgt das Ziel eines fairen Miteinanders, sowohl gegenüber Kunden und Partnern als auch unter den Mitarbeitenden. Ihren Mitgliedern und Kunden gegenüber setzt sich die VR-Bank dafür ein, eine finanzielle Absicherung in allen Lebensphasen zu gewährleisten (SDG 1 Keine Armut). Über finanzielle Förderung und ein breites Engagement fördert die VR-Bank soziale Gesellschaftsstrukturen und Initiativen in der Region (SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen). Auch gegenüber ihren Mitarbeitenden strebt die VR-Bank nach sozialer Nachhaltigkeit. Als verantwortlicher Arbeitgeber fördert sie Gesundheit und Zusammengehörigkeit und sichert Beschäftigungsfähigkeit und zukunftsorientierte Qualifizierung der Mitarbeitenden (SDG 4 Hochwertige Bildung).

### Controlling der Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie sind integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der VR-Bank. Innerhalb des Strategieprozesses werden die einzelnen Phasen der strategischen Analyse, der strategischen wie operativen Planung sowie der Umsetzung und Kontrolle des Umsetzungserfolgs jährlich revolvierend durchlaufen. Hierbei wird auf die Konsistenz zwischen Nachhaltigkeitsstrategie sowie Geschäfts- und Risikostrategie geachtet. Der Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele wird im Rahmen des strategischen Regelprozesses der VR-Bank überprüft und bewertet. Anlassbezogen erfolgt eine Überarbeitung und Anpassung.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Teilbereichen der Bank zu verankern, hat der Vorstand ein Nachhaltigkeitsmanagement eingesetzt. Ein Team um einen Nachhaltigkeitsbeauftragten steuert die Projektumsetzung und koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Strategieräumen Strategie, Vertrieb, Finanzierung und Leiter Mitarbeiter sowie im Facilitymanagement der VR-Bank. Das Nachhaltigkeitsmanagement bespricht und bewertet monatlich den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem hat die VR-Bank ein Nachhaltigkeitskernteam etabliert, in dem der Gesamtvorstand sowie die Führungskräfte der verschiedenen Strategieräume sowie aus dem Facilitymanagement vertreten sind. Dieses reflektiert 1-2-mal jährlich gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement unter Einbindung des Vorstands den Zielerreichungsgrad der Nachhaltigkeitsstrategie, bewertet die Umsetzung und leitet Handlungsempfehlungen sowie ggf. Zielanpassung ab.

## 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.

## Wertschöpfungskette im Kerngeschäft

Die Wertschöpfung der VR-Bank Mittelfranken Mitte umfasst das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen im Kundengeschäft mit Firmen- und Privatkunden sowie das Treasury. Die Produkte und Dienstleistungen im Kundengeschäft orientieren sich am Kundenbedarf. Den Kern der Wertschöpfungskette bilden Zahlungsverkehr, Anlage- und Kreditgeschäft. Die Einlagen der Kunden werden vorrangig für die Kreditvergabe an Privatpersonen sowie die mittelständische Wirtschaft in der Region verwendet. Das Treasury orientiert sich primär an Risiko-/Ertragsrelationen mit dem Ziel einer optimalen Ausschöpfung der Risikotragfähigkeit der VR-Bank. Den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung erbringt die VR-Bank Mittelfranken Mitte selbst. Sie arbeitet dabei primär mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe zusammen.

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette misst die VR-Bank Mittelfranken Mitte insbesondere einer nachhaltigen Mittelverwendung eine hohe Bedeutung bei. Ihr **Eigenanlagegeschäft** hat die VR-Bank im Berichtsjahr einem ESG-Screening durch die DZ BANK sowie durch die Union Investment unterzogen (siehe Kriterium 10). Ausgehend von der aktuellen Struktur des Depot A der VR-Bank, ist für das Geschäftsjahr 2023 die Entwicklung einer Steuerung der Eigenanlage unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien geplant. Dabei sollen insbesondere Ausschlusskriterien für Branchen und Wirtschaftszweige eingesetzt werden. Ab dem Geschäftsjahr 2024 sollen basierend auf den Erfahrungswerten aus dem Geschäftsjahr 2023 Ziele im Eigenanlagegeschäft definiert werden.

Auch für das **Kreditgeschäft** strebt die VR-Bank Mittelfranken Mitte einen modifizierten Einsatz der skizzierten Ausschlusskriterien an. Abgestimmt auf die verfügbare Datenlage soll im Geschäftsjahr 2023 eine entsprechende Finanzierungsrichtlinie entwickelt werden. Herausforderungen bestehen hier insbesondere in der eingeschränkten Verfügbarkeit nachhaltigkeitsrelevanter Daten der Kreditnehmer, da ein Großteil der Firmenkunden selbst noch nicht verpflichtet ist, entsprechende Daten zu erheben bzw. zu berichten. Der überwiegende Teil der Firmenkunden verfügt über kein ESG-Rating und auch relevante Umweltdaten liegen aktuell nur begrenzt vor.

Im **Anlagegeschäft** nutzt die VR-Bank Mittelfranken Mitte neben den bankeigenen Anlagooptionen insbesondere Produkte ihrer Partner aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe, die sich ihrerseits an anerkannten Nachhaltigkeitsstandards ausrichten.

Die zentralen **Kooperationspartner** der Bank in der genossenschaftlichen Finanzgruppe verfolgen eine nachhaltige Geschäftspolitik und bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards. Diese berücksichtigen sowohl soziale als auch ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Damit werden durch die Partner mögliche Probleme mit Nachhaltigkeitsbezug entlang der

Wertschöpfungskette bei Finanzgeschäften frühzeitig identifiziert, um ihnen adäquat begegnen zu können. Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitenden und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Exemplarisch werden die Einhaltung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstandards zum Bestandteil von Finanzierungsgeschäften oder sind Gegenstand einer Nachhaltigkeitserklärung, die von den Lieferanten der DZ BANK verpflichtend zu unterzeichnen ist. Die Union Investment, als Unternehmen der DZ BANK Gruppe, bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und verpflichtet sich, bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment zum Global Investor Statement on Climate Change als auch zum Montreal Carbon Pledge und zertifiziert das Umweltmanagement gemäß DIN ISO 14001. Mit ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung stellt die Union Investment sicher, dass bei Produkten, die die VR-Bank Mittelfranken Mitte ihren Kunden über diese Kooperation anbietet, soziale wie ökologische Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig adressiert und berücksichtigt werden. Der Deutsche Genossenschaftsverlag (DG Nexolution) bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung. Damit werden insbesondere ökologische Aspekte wie Ressourcenverbrauch und damit verbundene CO<sub>2</sub>-Emissionen berücksichtigt.

Bei der Auswahl der regelmäßigen Kooperationspartner in der Wertschöpfungskette stellt die VR-Bank Mittelfranken Mitte sicher, dass sich diese auf einen anerkannten Nachhaltigkeitsstandard verpflichten. Eine Überwachung dieser Selbstverpflichtungen erscheint aus Sicht der Bank gegeben, da die Partner ihrerseits einer Nachhaltigkeitsberichtsspflicht unterliegen und deren Ordnungsmäßigkeit über die Aufsichtsgremien der Partner sowie Prüfung der Nachhaltigkeitsberichte als hinreichend eingeschätzt wird.

### **Lieferkette im Bankbetrieb**

Die Lieferkette im Geschäftsbetrieb der VR-Bank wird neben einer Zusammenarbeit mit Verbundpartnern überwiegend gemeinsam mit regionalen Dienstleistern und Zulieferern realisiert. Diese regionalen Partner sind größtenteils auch Mitglieder und Kunden der VR-Bank. Dies gewährleistet einen partnerschaftlicher Austausch und Dialog mit den Kooperationspartnern.

Im Wesentlichen deckt die Lieferkette der VR-Bank Mittelfranken Mitte die Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und



Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement ab. Wesentliche Verbundpartnern sind die Atruvia als Rechenzentrum und IT-Dienstleister der Genossenschaftsbanken sowie der bereits benannten DG Verlag (DG Nexolution). Regionale Dienstleister und Lieferanten werden auch deshalb als Kooperationspartner ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Bei der Datenvernichtung kooperiert die VR-Bank mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Laubenzedel, einer Einrichtung des Gesundheit- und Sozialunternehmens Diakoneo Neuendettelsau. Der Dialog mit Geschäftspartnern über deren nachhaltige strategische Ausrichtung sowie deren nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsportfolio ist für die VR-Bank auch zukünftig von Bedeutung. Eine explizite Überprüfung der Einhaltung von sozialen oder ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten über den Dialog mit den Partnern und die Regionalorientierung hinaus erfolgt derzeit noch nicht. Geplant ist, eine entsprechende Lieferantenvereinbarung zu entwickeln, in der die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards vorausgesetzt wird. Deren Entwicklung ist im Verlauf des Geschäftsjahrs 2023 geplant. Sie soll ab dem Geschäftsjahr 2024 zum Einsatz kommen können.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

#### **Gesamtverantwortung**

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand.

Für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Geschäfts- und Funktionsbereichen der VR-Bank sind Nachhaltigkeitsteams in den Strategieräumen und dem Funktionsbereich Facilitymanagement verantwortlich. Diese Nachhaltigkeitsteams setzen sich aus Führungskräften und ausgewählte Mitarbeitenden der jeweiligen Bereiche zusammen.

#### **Rollen im Nachhaltigkeitsmanagement**

Zur Unterstützung einer systematischen Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der VR-Bank Mittelfranken Mitte hat der Vorstand folgende Zuständigkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement definiert:

- Das **Nachhaltigkeitsmanagement** setzt sich aus einem Vorstandsmitglied, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie ausgewählten Führungskräften und Mitarbeitenden zusammen. Es ist verantwortlich für das Projektmanagement, koordiniert und begleitet die Nachhaltigkeitsteams in den Strategieräumen bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Nachhaltigkeitsmanagement tagt monatlich. Es bespricht und bewertet den Umsetzungsstand im Nachhaltigkeitsprogramm.
- Das **Nachhaltigkeitskernteam** setzt sich aus dem Vorstand, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und den verantwortlichen Führungskräften der Strategieräume sowie dem Facilitymanagement der VR-Bank zusammen. Sie verantworten jeweils die Aktivitäten in den definierten Gestaltungsfeldern (normative Basis/Strategie/Organisation, Gesamtbanksteuerung/Risikomanagement, Vertrieb, Geschäftsbetrieb, Personal, gesellschaftliches Engagement) Das Nachhaltigkeitskernteam kommt quartalsweise zusammen, bespricht den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie und diskutiert die Zwischenberichte der Nachhaltigkeitsteams. Das Gremium stellt die horizontale Verzahnung nachhaltiger Aspekte zwischen den verschiedenen Gestaltungsfeldern sicher und entwickelt das Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank

kontinuierlich weiter.

- Die **Nachhaltigkeitsteams** in den Strategieräumen/Funktionsbereichen übernehmen entsprechend ihrer Zuständigkeiten Verantwortung für die sechs Gestaltungsfelder (normative Basis/Strategie/Organisation, Gesamtbanksteuerung/Risikomanagement, Vertrieb, Geschäftsbetrieb, Personal, gesellschaftliches Engagement). Die Teams setzen sich zusammen aus Führungskräften und ausgewählten Mitarbeitenden. Sie setzen das Nachhaltigkeitsprogramm im Rahmen eines agilen Projektmanagements um.

## 6. Regeln und Prozesse

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

### **Nachhaltigkeit in den Richtlinien der Bank**

Nachhaltigkeit ist Bestandteil der normativen Basis der VR-Bank Mittelfranken Mitte. Gelebte Verantwortung für und in der Region im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung, wird in Vision und Unternehmensleitbild der VR-Bank thematisch aufgegriffen (siehe Kriterium 1).

Die Auseinandersetzung mit den Aspekten einer nachhaltigen Entwicklung ist integraler Bestandteil im Strategieprozess. Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele werden über die Arbeit der Nachhaltigkeitsteams entlang der Gestaltungsfelder für die einzelnen Geschäftsfelder und Funktionsbereichen der VR-Bank konkretisiert. Im Kontext des strategischen Regelprozesses der VR-Bank werden auf diesem Wege regelmäßige Abweichungsanalysen und Anpassungsmaßnahmen gewährleistet (siehe Kriterium 3).

Explizit hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte Aspekte der Nachhaltigkeit in folgenden Richtlinie implementiert:

- Vision und Unternehmensleitbild
- Geschäfts- und Risikostrategie
- Vergütungssystem
- Organisationsrichtlinien und Arbeitsanweisungen (z.B. Betrugs- und Geldwäscheprävention, Geschenkerichtlinie, Datenschutz, Wertpapiergeschäft/WpHG-Compliance, MaRisk-Compliance, Hinweisgebersystem)

### **Controlling-Prozess im operativen Nachhaltigkeitsmanagement**

Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitskernteam unterstützen den

Vorstand bei der strategischen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit und deren Integration im Geschäftsmodell der VR-Bank. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert das Projektmanagement zum Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie auf Gesamtbankebene (siehe Kriterium 5).

Das Nachhaltigkeitskernteam erörtert quartalsweise den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie und setzt Impulse zur kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell der VR-Bank. Das Nachhaltigkeitskernteam stellt die horizontale Verzahnung nachhaltiger Aspekte mit den Strategien und Aktivitäten in den Strategieräumen sicher (siehe Kriterium 5).

Die operative Umsetzung und Steuerung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen obliegt den Strategieräumen Strategie, Vertrieb, Finanzierung und Leiter Mitarbeiter sowie den Verantwortlichen in den definierten Gestaltungsfeldern. Da in der Berichtsperiode 2022 noch keine quantitativen Nachhaltigkeitsziele definiert waren, erfolgte das operative Management im Schwerpunkt über das Projektmanagement. Die bereichsübergreifende Abstimmung wurde dabei durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten und das Nachhaltigkeitsmanagement sichergestellt.

Aktivitäten zur nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungspalette im Kerngeschäft werden operativ im Strategieraum Vertrieb gesteuert. Neben den vermittelten nachhaltigen Fondsprodukten des Partners Union Investment sind hier insbesondere der Klimasparrbrief sowie der Klimakredit zu nennen. Zur operativen Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsbetrieb sind in der Berichtsperiode 2022 erste Verbrauchsdaten erfasst worden. Auf Basis der Auswertungen dieser Daten sollen zukünftig eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt und konkrete Maßnahmen im Umweltmanagement sowie zur Reduktion von Treibhausgasen abgeleitet werden. Nachhaltigkeitsaspekte, welche insbesondere die Arbeitnehmerbelange betreffen, sind Gegenstand der Tätigkeiten im Bereich Neue Arbeitswelten (z.B. Personalentwicklung, Arbeitsplatzgestaltung) und werden dort gesteuert. Das gesellschaftliche Engagement der VR-Bank wird operative wesentlich aus dem Marketing heraus gesteuert.

## 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.

### **Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit**

Neben den bereits skizzierten qualitativen Nachhaltigkeitszielen (siehe Kriterium 3) waren im Berichtszeitraum 2022 in der VR-Bank Mittelfranken Mitte noch keine Zielniveaus für quantitativen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit definiert. Stattdessen standen Planung und Kontrolle des

Nachhaltigkeitsprogramms der VR-Bank im Fokus der Arbeit des Nachhaltigkeitsmanagements.

Neben den DNK-Indikatoren wurden erste relevante Leistungsindikatoren im Berichtszeitraum 2022 für das aus der Fusion der VR-Bank Mittelfranken West und Raiffeisenbank Roth-Schwabach entstandene Institut der VR-Bank Mittelfranken Mitte erhoben.

- Handlungsfeld Kunde und Markt
  - Volumen nachhaltiger Fonds
  - Volumen EU-taxonomiefähiger Kredite (Green Asset Ratio)
  - Anteil nachhaltiger Anlagen im Depot A (Eigenanlagen)
  - Risiken gemäß Risikoinventur
- Handlungsfeld Umwelt- und Ressourcenmanagement
  - Direkter Energieverbrauch (Wärme)
  - indirekter Energieverbrauch (Strom)
  - Papierverbrauch
- Handlungsfeld Arbeitnehmerbelange und Personalmanagement
  - Aus- und Weiterbildungstage
  - Krankheitstage und Gesundheitsquote
- Handlungsfeld soziale Belange und Gesellschaft
  - Spenden- und Sponsoringvolumen

### **Mess- und Kontrollverfahren**

Die Steuerung und Kontrolle der *ökonomischen Dimension* der Nachhaltigkeit wird im Kontext des strategischen wie operativen Regelprozesses in der VR-Bank Mittelfranken Mitte über die Gesamtbanksteuerung und das Risikomanagement sichergestellt (siehe Kriterien 1 & 3). Für den Strategieraum Vertrieb erfolgen Messung und Kontrolle über das regelmäßige Vertriebscontrolling.

Als Basis für Mess- und Kontrollverfahren der *ökologischen Dimension* setzt die VR-Bank zukünftig auf eine CO<sub>2</sub>-Bilanzierung, verbunden mit der Anwendung entsprechender Steuerungstools im Umwelt- und Ressourcenmanagement. Erste Erfassungen wurden in der Berichtsperiode 2022 orientiert an der Erfassungssystematik des VfU-Kennzahlentools sowie entlang der GRI-SRS Indikatoren vorgenommen. Weitere alternative Anwendungen und unterstützende Tools werden derzeit geprüft. Eine CO<sub>2</sub>-Bilanz soll erstmals für das Geschäftsjahr 2023 erstellt werden.

Mess- und Kontrollverfahren zur *sozialen Dimension* der Nachhaltigkeit liegen überwiegend im Verantwortungsbereich des Bereichs Neue Arbeitswelten. Exemplarisch werden dort über das Personal-Controlling die Krankheitstage oder auch die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gesteuert und überwacht. Zur Wahrung und Sicherstellung eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens verfügt die VR-Bank über verschiedene Compliance-Funktionen und einen Compliance-Beauftragten.

## 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.

Nach § 1 der Satzung der VR-Bank Mittelfranken Mitte und dem Genossenschaftsgesetz ist der Unternehmenszweck auf den langfristigen Erfolg der Mitglieder der VR-Bank ausgerichtet. Die mit dem genossenschaftlichen Förderauftrag verbundenen Prinzipien wie Hilfe zur Selbsthilfe, Solidarität, Subsidiarität, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung bilden das **Wertefundamt** der VR-Bank Mittelfranken Mitte.

In **Vision und Unternehmensleitbild** werden diese Werte aufgegriffen und in eine moderne Adaption des Förderauftrags übersetzt. Das Unternehmensleitbild bietet einen Rahmen, an dem sich Führungskräfte wie Mitarbeitende mit ihrem Verhalten orientieren können. Integriert sind Vision und Unternehmensleitbild in die Geschäfts- und Risikostrategie. Deren Umsetzung im täglichen Geschäft ist Gegenstand der regelmäßigen Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Werte, Vision und Elemente des Unternehmensleitbildes werden in Mitarbeiterveranstaltungen, Besprechungen in den Strategieräumen oder Mitarbeitergesprächen aufgegriffen und thematisiert.

Eine strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse gehören zu den zentralen Prinzipien der Unternehmensaktivitäten der VR-Bank. Die Mitarbeitenden sind auf ein rechtskonformes, verantwortungsvolles Verhalten verpflichtet. Das richtlinienkonforme Verhalten der Mitarbeitenden wird über die **Compliance-Kultur** in der VR-Bank geprägt. Durch gezielte, qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheverhinderung, Betrugsprävention und datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird sichergestellt, dass auch zukünftig die definierten Standards und Verhaltensnormen Berücksichtigung finden.

## 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.

### **Vergütungssystem der VR-Bank**

Das Vergütungssystem der VR-Bank ist auf die Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind, insbesondere den genossenschaftlichen Förderzweck und die langfristige Ausrichtung der Kundenbeziehungen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne Vorstände) richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken. In Einzelfällen gewährt die VR-Bank über die tariflichen Zahlungen hinausgehende, fixe Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Tätigkeit, der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeitenden. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

### **Erfolgsorientierte Vergütungskomponente**

Im Rahmen eines erfolgsorientierten Vergütungssystems EOV honoriert die VR-Bank für Mitarbeitende im Bank- und Versicherungsgeschäft ausgezeichnete Zielerreichung bzw. Leistungen durch leistungs- und erfolgsorientierte, übertarifliche Zusatzzahlungen. Anspruchsgrundlage ist eine mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung, die jeweils ein Jahr Gültigkeit hat. Es erfolgt keine Garantie variabler Vergütungen.

Die Rahmenbedingungen ergeben sich

- aus der Betriebsvereinbarung zur erfolgsorientierten Vergütung,
- den jährlichen, individuellen Zielvereinbarungen sowie
- ggfs. individuellen Vereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen mit Mitarbeitenden.

Dabei steht der Gesamtbankerfolg bzw. die individuelle Zielerreichung der Führungskraft bzw. des Mitarbeitenden in definierten Vertriebs- und Qualitätszielen im Vordergrund. Die VR-Bank achtet besonders darauf, dass

das Zielsystem, das der Gewährung der leistungsorientierten Vergütung zugrunde liegt, sowie das variable Vergütungssystem

- zielkonform mit der strategischen Zielsetzung der VR-Bank ist,
- auf ein nachhaltiges Wirtschaften ausgerichtet ist,
- keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken beinhaltet,
- keine signifikante Abhängigkeit einzelner Mitarbeitenden von der EOV entsteht,
- eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und der Ertragslage der VR-Bank, dauerhaft sichergestellt ist und die Fähigkeit der VR-Bank nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen dauerhaft aufrechtzuerhalten,
- angemessen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung, des WpHG, der MA-Comp und anderer gesetzlicher Vorschriften ist,
- eine aktive, ausgewogene Beratung, die sich am Kundenbedarf und an den Wünschen und Zielen unserer Kunden orientiert und eine hohe Beratungsqualität sicherstellt.

Die Mitarbeitende der Tochtergesellschaft VR-Immo-Service GmbH sind freie Handelsvertreter und werden zu 100% erfolgsorientiert entlohnt. Der Geschäftsführer erhält ein Fixum, das ca. 10% der Jahresbruttovergütung entspricht (ca. 90% variable Vergütung). Diese Regelung ist branchenüblich. Erkennbare Risiken entstehen dabei nicht.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten wird unabhängig von der Vergütung der von ihnen kontrollierten Einheiten festgelegt. Insofern ergeben sich keine schädlichen Anreize und die Überwachungsfunktion wird nicht beeinträchtigt. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt ganz überwiegend auf der fixen Vergütung (§ 9 Abs. 3 InstitutsVergV). Die erfolgsorientierte Vergütung beträgt maximal 1/3 der Gesamtvergütung. Unberührt bleibt eine Vergütung, die an allgemeinen Kollektivgrößen auf Gesamtbankebene ausgerichtet ist. So nehmen auch interne Abteilungen am EOV-System teil. Die Höhe der EOV-Zahlung ist im Wesentlichen abhängig vom Betriebsergebnis der VR-Bank bzw. von einem mit dem Betriebsrat vereinbarten Pauschalbetrag für die Mitarbeitende im Betriebs- und Steuerbereich. Mit Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten werden keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen, deren Höhe sich an den gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeitenden orientiert, deren Geschäfte sie kontrollieren. Interessenskonflikte bei der Kontrolle der Geschäfte können daher nicht entstehen. Die Vergütung der Kontrolleinheiten gewährleistet ihre qualitativ und quantitativ angemessene Ausstattung. Insofern ergeben sich keine schädlichen Anreize. Die Vergütung erfolgt zu einem hohen Anteil (2/3 der Gesamtvergütung) fix.

Aufgrund außergewöhnlicher Leistungen einzelner Mitarbeitenden können

variable Gehaltsbestandteile nach Ermessen des Vorstandes geleistet werden. Exemplarisch besteht für die Mitarbeitenden im Rahmen der Entgeltumwandlung und unter Übernahme der Versicherungskosten die Möglichkeit für das Leasing von Fahrrädern und E-Bikes. Eine vergleichbare Option wird den Mitarbeitenden für das Leasing von mobilen Endgeräten angeboten. Auf Sonderzahlungen besteht grundsätzlich kein Anspruch. Sonderzahlungen werden, nachdem für alle Mitarbeitende und Führungskräfte EOV-Regelungen bestehen, nur in Ausnahmefällen gezahlt.

Die Mitarbeitenden der VR-Bank erhalten - mit Ausnahme eigener Verträge, einer Immo-Tipp-Provision bzw. bei Versicherungsmitarbeitern weitergeleitete Sonderprovisionen aus Ausschreibungen der Gesellschaften - keinen direkten Anteil an den Provisionen, die die VR-Bank für die von ihr vermittelten Produkte erhält. Ausgenommen hiervon sind spezifische Ausschreibungen der Versicherungsgesellschaften.

Darüber hinaus gewährt die VR-Bank im Rahmen der geltenden Betriebsvereinbarung einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge und zur zusätzlichen Krankenversicherung ihrer Mitarbeitenden. Ferner leistet die VR-Bank auf Basis ihres Sozialkataloges weitere betriebliche Sozialleistungen bei persönlichen Anlässen und fördert die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Die Zielsysteme, die der Auszahlung der erfolgsorientierten Vergütungsbestandteile zugrunde liegen, umfassen qualitative und quantitative Ziele, stehen mit den in der Unternehmensstrategie niedergelegten Zielen im Einklang und sind auf ein nachhaltiges Wirtschaften ausgerichtet.

Negative Anreize aus der Gewährung dieser variablen Vergütungen ergeben sich nicht,

- da der variable Anteil regelmäßig weniger als 50% der jährlichen Gesamtvergütung darstellt und der wesentliche Anteil der Gesamtvergütung fix ist. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeitenden von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht. Die im Gesetz gezogenen Grenzen (max. 100% der Fixvergütung) werden hierbei i.d. R. nicht annähernd erreicht.
- neben individuellen Leistungen bei Führungskräften und im Betriebsbereich der Erfolg der Organisationseinheit und der Gesamterfolg des Instituts berücksichtigt werden bzw. die Leistung im Ermessen des Vorstandes liegt.
- der variable Anteil als „On-Top-Leistung“ über das tarifliche Festgehalt hinaus vergütet wird.

Sowohl die Geschäftsleitung wie auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Absicherungsgeschäfte oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Aufhebung oder Einschränkung der Risikoorientierung der variablen Vergütung

zu unterlassen. Die Bank trägt den Anforderungen des § 45 Abs. 1a KWG Rechnung, indem sie entsprechende Vereinbarungen mit ihren Geschäftsleitern und Mitarbeitern trifft.

Eine Belohnung bei negativer Geschäftsentwicklung, bei Fehlverhalten oder Verstößen gegen kundenschützende Anforderungen erfolgt nicht, auch nicht im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen.

Den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen setzt die VR-Bank in einem Prozess fest. Berücksichtigung finden hierbei insbesondere

- die Risikotragfähigkeit,
- die mehrjährige Kapitalplanung,
- die Ertragslage,
- die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie
- die Kapitalpuffer-Anforderungen nach § 10i KWG.

Ist eine dieser Voraussetzungen bei Abschluss der Betriebsvereinbarung oder zum Zeitpunkt der Auszahlung der EOV nicht erfüllt, entfällt jegliche Verpflichtung der VR-Bank zur Zahlung einer EOV als auch die tatsächliche Zahlung. Ein nachvollziehbarer, transparenter, formalisierter Prozess zur Überwachung dieser Kriterien ist eingerichtet.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung beachtet die VR-Bank die in § 25a Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 Abs. 1 InstitutsVergV gezogenen Grenzen. Die in § 25a Abs. 5 KWG gezogenen Grenzen gelten nicht für Mitarbeitende, die ausschließlich mit der Vermittlung von Versicherungen oder Immobilien betraut sind.

Im Berichtsjahr 2022 fanden die EOV-Systeme der beiden Fusionsbanken (VR-Bank Mittelfranken West eG und Raiffeisenbank Roth-Schwabach) für die bisherigen Häuser jeweils getrennt Anwendung. Für die Mitarbeitenden der VR-Bank Mittelfranken West galt dabei das oben skizzierte System. Mitarbeitenden aus der Raiffeisenbank Roth-Schwabach erhielten eine ergebnisorientierte Vergütung, die sich einerseits am Bankerfolg (gemessen am Betriebsergebnis der Bank) sowie an der Zielerreichung in den Bereichen der Bank bemisst. Die Bewertung der Zielerreichung in den Bereichen erfolgt dabei durch die jeweiligen Bereichsleiter in Abstimmung mit dem Fachvorstand. Eine explizite Verbindung zwischen Nachhaltigkeitszielen und ergebnisorientierter Vergütung bestand dabei nicht, so dass negative Anreize zwischen Vergütung und Nachhaltigkeitsleistung ausgeschlossen werden können.

### **Vergütung Vorstand und leitende Angestellte**

Für den Vorstand und leitende Angestellte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen gelten davon abweichende Regelungen.

Für die hauptamtlich tätigen Vorstandsmitglieder ist neben der vertraglich vereinbarten Fixvergütung auch eine variable Vergütung (Tantieme) vorgesehen, die hinsichtlich ihrer Höhe begrenzt ist. Der Aufsichtsrat entscheidet im eigenen Ermessen jährlich, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe eine Tantieme gezahlt wird (Ermessenstantieme). Die Zahlung orientiert sich an der Lage der Genossenschaft sowie an die Leistungen des Vorstandsmitgliedes. Hierbei wird auch die Nachhaltigkeit der Entwicklung der Genossenschaft berücksichtigt. Das Vorstandsmitglied versichert im Rahmen der getroffenen Vereinbarung, dass keine persönlichen Absicherungen oder sonstige Gegenmaßnahmen im Sinne des § 8 InstitutsVergV getroffen werden/wurden um die Risikoorientierung der Tantieme einzuschränken oder aufzuheben.

Leitende, außertariflich Beschäftigte erhalten in Abhängigkeit von der übertragenen Verantwortung, der erbrachten Leistung sowie der Zielerreichung im Verantwortungsbereich eine erfolgsorientierte Vergütung. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung liegt im Ermessen des Vorstandes. Sie beträgt maximal 50% der Gesamtvergütung.

Die Führungskräfte im Vertrieb (mit quantitativen Vertriebszielen) erhalten in Abhängigkeit vom persönlichen Vertriebsergebnis, vom Vertriebsergebnis im Verantwortungsbereich, von der Zielerreichung in einzelnen Geschäftsfeldern und der Qualitätsbeurteilung durch die Führungskraft eine erfolgsorientierte Vergütung, die maximal 50% der Gesamtvergütung beträgt.

Führungskräfte im Vertrieb (ohne quantitative Vertriebsziele) erhalten in Abhängigkeit der übertragenen Verantwortung, der erbrachten Leistung sowie der Zielerreichung im Verantwortungsbereich eine erfolgsorientierte Vergütung, die maximal 50% der Gesamtvergütung beträgt. Bei Vertriebsführungskräften ohne quantitative Vertriebsziele liegt die Festsetzung der Höhe der erfolgsorientierten Vergütung im Ermessen des Vorstandes.

Die Führungskräfte im Betriebs- und Steuerungsbereich erhalten in Abhängigkeit von der übertragenen Verantwortung, der erbrachten Leistung sowie der Zielerreichung im Verantwortungsbereich eine erfolgsorientierte Vergütung. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung liegt im Ermessen des Vorstandes. Sie beträgt maximal 1/3 der Gesamtvergütung. Eine signifikante Abhängigkeit einer Führungskraft von der variablen Vergütung entsteht nicht.

### **Vergütung Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat überwacht jährlich die Ausgestaltung des Vergütungssystems und überprüft, ob gesetzte Anreize im Hinblick auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur vorliegen. Die Aufsichtsratsstätigkeit wird mit einer jährlichen Aufwandsentschädigung vergütet.

## 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.

Für Vorstände und leitende Angestellte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten die unter Kriterium 8 beschriebenen Regelungen. Die Höhe orientiert sich an den Gepflogenheiten genossenschaftlicher Banken.

Der Aufsichtsrat überwacht jährlich die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und überprüft, ob gesetzte Anreize im Hinblick auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur vorliegen. Die Aufsichtsratsstätigkeit wird mit einer jährlichen Aufwandsentschädigung vergütet.

Eine unmittelbare Verknüpfung von Vergütungsbestandteilen der Vorstände und leitenden Angestellten mit Nachhaltigkeitszielen existiert nicht.

Über die Höhe von Abfindungszahlungen an Vorstandsmitglieder entscheidet der Personalausschuss des Aufsichtsrates. Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

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.

Aus wettbewerbsrelevanten Gründen sowie im Hinblick auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Vertraulichkeit werden keine Angaben zu diesem Indikator veröffentlicht.

## 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.

### **Identifikation relevanter Anspruchsgruppen**

Die für die VR-Bank Mittelfranken Mitte relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell, den genossenschaftlichen Strukturen und den Netzwerkaktivitäten der VR-Bank. Im Zusammenhang mit einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) haben der Vorstand und Mitglieder aus dem Nachhaltigkeitsmanagement im Berichtsjahr 2022 die Anspruchsgruppen der VR-Bank im Rahmen einer Stakeholderanalyse bewertet und die für das Nachhaltigkeitsmanagement relevanten Anspruchsgruppen identifiziert.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Bank sind:

- Mitglieder und Kunden (Privat- und Firmenkunden)
- Aufsichtsrat
- Vorstand und Führungskräfte
- Mitarbeitende
- Verbundunternehmen aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe

### **Dialogformate mit Anspruchsgruppen**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte steht mit ihren externen Anspruchsgruppen in einem stetigen Dialog. Der Austausch mit den **Mitgliedern und Kunden** ist Bestandteil der täglichen Geschäftstätigkeit. Kundenbedürfnisse und Erwartungen an die VR-Bank werden über diesen persönlichen Kontakt aufgenommen. Auf diesem Wege können auch Informationen zu Nachhaltigkeitspräferenzen von Privat- wie Firmenkunden gewonnen werden. Der Kundenkontakt erfolgt über alle Kanäle im Omnikanalkonzept der VR-Bank, d.h. sowohl persönlich über ein intensives Beziehungsmanagement als auch über die digitalen Vertriebs- und Kommunikationskanäle.

Mit den **Mitgliedern** ergeben sich über den Kundenkontakt hinaus aus der genossenschaftlichen Rechtsform heraus weitere Dialoganlässe. Die VR-Bank Mittelfranken Mitte pflegt den Austausch mit ihren Eigentümern über die Mitglieder der Vertreterversammlung und weitere regionale Veranstaltungen. In der Berichtsperiode 2022 sind Aspekte einer nachhaltigen Geschäftspolitik zudem in den verschiedenen Informationsveranstaltungen im Kontext des Fusionsprozesses erörtert worden. Auch mit dem Aufsichtsrat als den von den Mitgliedern gewählten Vertretern besteht in der Gremienarbeit und darüber hinaus ein aktiver Austausch.

Der Austausch mit **Verbundunternehmen aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe** erfolgt insbesondere im Rahmen der gemeinsamen Vertriebsaktivitäten sowie über den Austausch in verschiedenen Verbundgremien, in denen insbesondere der Vorstand der VR-Bank aktiv eingebunden ist. Es besteht ein enger Austausch mit den Partner der DZ BANK Gruppe, beispielsweise der Union Investment oder auch mit dem Genossenschaftsverband Bayern e.V. sowie auf Bundesebene mit dem BVR.

Austausch und Dialog mit den **Mitarbeitenden** in der VR-Bank erfolgt im Tagesgeschäft. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aktiv in die Projektarbeit im Nachhaltigkeitsmanagement der VR-Bank einzubringen. Diese Option besteht über das Mitwirken in den Nachhaltigkeitsaktivitäten der jeweiligen Strategieräume oder auch über das Innovationsmanagement der VR-Bank. Zudem bieten regelmäßige Mitarbeitergesprächen Feedbackoptionen zum Nachhaltigkeitsmanagement der VR-Bank.

Die aus den verschiedenen Dialogformaten gewonnenen Impulse werden über den Austausch im Nachhaltigkeitskernteam im Nachhaltigkeitsmanagement bewertet und fließen in die weitere Projektarbeit der VR-Bank ein.

## 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.

Die Rückmeldungen der Anspruchsgruppen aus den verschiedenen Dialogformaten werden durch das Nachhaltigkeitsmanagement aufbereitet. Koordiniert durch das Nachhaltigkeitsmanagement werden sie im Nachhaltigkeitskernteam erörtert und im Kontext einer fortlaufenden Wesentlichkeitsanalyse priorisiert.

Folgende Themen und Anliegen sind in der Berichtsperiode 2022 dabei als wesentlich eingestuft worden:

- Nachhaltige Geldanlage (Mitglieder/Kunden/Verbundpartner)
- Finanzierungslösungen nachhaltiger Investitionen mit einem Schwerpunkt nachhaltiger Immobilienfinanzierungen sowie Solar-/Fotovoltaikanlagen (Mitglieder/Kunden)
- Soziale Verantwortung als Arbeitgeber (Mitarbeitende)
- Nachhaltigkeit Bankbetrieb (Mitarbeitende)
- Fortsetzung regionales gesellschaftliches Engagement (Mitarbeitende/Mitglieder/Kunden)

Die Themen sind über das Nachhaltigkeitsmanagement in das Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank integriert worden und werden über Projekte und Maßnahmen ab 2023 schrittweise bearbeitet.

## 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.

### **Innovationsmanagement**

Mit ihrem Innovationsmanagement verfolgt die VR-Bank Mittelfranken Mitte das Ziel, die Umsetzung der Geschäftspolitik der VR-Bank bestmöglich zu unterstützen. Innovationen sollen dazu beitragen, ein starkes Profil als Genossenschaftsbank zu entwickeln, Qualität für die Mitglieder und Kunden erlebbar zu transportieren sowie Effizienzpotenziale durch eine zukunftsgerichtet Digitalisierung der Vertriebs- und Produktionsprozesse konsequent zu nutzen.

Im Berichtsjahr 2022 lag der Fokus im Innovationsmanagement der VR-Bank Mittelfranken Mitte auf der digitalen Transformation der VR-Bank, insbesondere im Omnikanalvertrieb. Unmittelbaren Nachhaltigkeitsbezug haben Projektansätze, die den Kunden nachhaltige Finanzlösungen anbieten (z.B. Klimakredit, Klimasparrbrief), die Produkte und Services auf der digitalen Omnikanalplattform der VR-Bank ressourcenschonend zur Verfügung stellen (z.B. Online-Banking, Video-Beratung, Online-Events, digitale Filialausstattung) oder das papierlose Arbeiten intern wie an der Kundenschnittstelle forcieren (reduzierter Ressourcenverbrauch Papier durch Erhöhung der ePostfach-Quote).

### **Nachhaltiges Leistungsportfolio**

Im Kerngeschäft bietet die VR-Bank Mittelfranken Mitte ihren Kunden mit ausgeprägter Nachhaltigkeitspräferenz sowohl bei der Geldanlage als auch zur Finanzierung nachhaltiger Investitionen passende Lösungen.

Zur **nachhaltigen Geldanlage** können Kunden der VR-Bank den bankeigenen Klimasparrbrief nutzen oder auf ein differenziertes Angebot nachhaltiger Fondsprodukte der Union Investment zugreifen. Mit einer über 30-jährigen Erfahrung im Management nachhaltiger Fondsprodukte zählt die Union Investment zu einem der führenden Asset Manager in Europa. Die von den Vereinten Nationen unterstützte Organisation PRI (Principles for Responsible Investment) hat Union Investment für den übergreifenden Ansatz zur Verankerung von verantwortlichem Investieren die Bestnote A+ verliehen. Eine

nachhaltige Wirkung der nachhaltigen Fondsprodukte erscheint auf dieser Basis als gewährleistet. Ergänzend zu den benannten Anlageoptionen ist die VR-Bank über zwei auf Initiative ihrer Vorgängereinstitute gegründete Energiegenossenschaften aktiv. Diese Energiegenossenschaften, die VR-Bürgersolar und die Bürgersolar Rothenburg, leisten einen Nachhaltigkeitsbeitrag über die Produktion erneuerbarer Energien und bieten gleichzeitig Kunden der VR-Bank Beteiligungs- und damit Anlageoptionen.

Im Bedarfsfeld **Zahlungsverkehr** motiviert die VR-Bank ihre Kunden aktiv dazu, verstärkt das elektronische Postfach für die Kommunikation mit der VR-Bank zu nutzen und auf diesem Wege einen Beitrag zur Reduktion des Papierverbrauchs zu leisten.

Nachhaltige **Finanzierungslösungen** bietet die VR-Bank Mittelfranken Mitte sowohl über ihren KlimaKredit zur Finanzierung einer nachhaltigen Immobiliensanierung als auch in Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen an. So berät und vermittelt die VR-Bank beispielsweise KfW-Fördermittel zur Finanzierung nachhaltiger Bauvorhaben für Privat- und Firmenkunden. In Kooperation mit der R+V Versicherung bietet die VR-Bank darüber hinaus u.a. wichtige Schutzbausteine für PV-Anlagen.

### **Innovationsprozess zum nachhaltigen Leistungsportfolio**

Innovationen im Produkt- und Dienstleistungsportfolio mit Nachhaltigkeitswirkung werden durch das Nachhaltigkeitsmanagement angestoßen und durch das Innovationsmanagement unterstützt. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Nachhaltigkeitsteams in den jeweiligen Strategieräumen, insbesondere im Strategieraum Vertrieb.

Prozessinnovationen mit Nachhaltigkeitswirkung beziehen sich auf ein ressourcenschonendes Wirtschaften, insbesondere auf das Realisieren von Effizienzpotenzialen durch eine fortschreitende Digitalisierung. Sie betreffen wie beschrieben insbesondere die Weiterentwicklung der Omnikanalplattform.

Als eine Innovation im gesellschaftlichen Engagement ist das Aufsetzen der Vertriebsplattform VRänkisch zu benennen. Auf dieser Plattform bietet die VR-Bank Unternehmen mit regionalen Produkten die Option, auf ihre Produkte und Leistungen aufmerksam zu machen. Regionaler Konsum soll auf diesem Wege gefördert, regionale Anbieter sollen unterstützt werden.

Über das Innovationsmanagement wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich mit ihren Ideen und Verbesserungsansätzen in den Innovationsprozess einzubringen.

### **Wirkungsmessung**

Eine explizite Messung der sozialen oder ökologischen Wirkung, die die VR-

Bank Mittelfranken Mitte über ihre Produkte, Dienstleistungen oder Projekte erzielt, ist im Geschäftsjahr 2022 noch nicht erfolgt.

Für das Geschäftsjahr 2022 plant die VR-Bank erste Messverfahren zu entwickeln, die eine Abbildung der erzielten Wirkung entsprechend der Nachhaltigkeitsziele ermöglichen sollen. Die VR-Bank strebt in einem ersten Schritt an, Transparenz zu Output-Größen im Kerngeschäft (z.B. Anlage-/Kreditvolumen) zu schaffen. In einem weiteren Schritt sind ergänzend zu den Anforderungen der EU-Taxonomie Ansätze zur Outcome-Messung (z.B. Kreditvolumen gemäß Zukunftsthemen) in der Diskussion.

Für das Berichtsjahr 2022 hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte zum Einstieg in die Wirkungsmessung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die Bestandsvolumina bei nachhaltigen Fondsprodukten (Union Investment) ermittelt und die Eigenanlagen im Depot A der Bank einem ESG-Screening durch die DZ BANK unterzogen.

Die Volumina der betrachteten **nachhaltige Anlageprodukte** der Kunden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte stellen sich wie folgt dar (Stichtag 31.12.2022):

Produkt Geldanlage	Volumen (Euro)	Anteil Gesamtvolumen (%)
Union Investment (Fonds gesamt)	893.840.067	100%
Union Investment (Fonds nachhaltig)	362.687.962	40,6%
Union Investment (VermögenPlus gesamt)	30.271.264	100%
Union Investment (VermögenPlus nachhaltig)	11.325.732	37,4%

Gemäß ESG-Screening des Depot A durch die DZ BANK (E.Gon) weist **Eigenanlagenportfolio** der VR-Bank Mittelfranken Mitte folgende Struktur auf (Stichtag 31.12.2022):

Titel im Depot A (gemäß E.Gon)	Volumen (Euro)	Anteil Gesamtvolumen (%)
Nachhaltige Titel (E.Gon) im Depot A	378,7 Mio.	79%
Nicht nachhaltige Titel (E.Gon) im Depot A	73,2 Mio.	15%
Nicht verfügbare Titel (E.Gon)	12,5 Mio.	3%
Transformationsstaaten	14,6 Mio.	3%

Der Anteil nachhaltiger Titel im Depot A der VR-Bank Mittelfranken Mitte ist im Vergleich zur Vorperiode um 3% gewachsen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Im Prozess der Anlageentscheidung bei Eigenanlagen der VR-Bank Mittelfranken Mitte wurden spezifische soziale oder ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Berichtsjahr 2022 noch nicht systematisch berücksichtigt.

Produktauswahl bzw. Investitionsentscheidungen werden bei der VR-Bank auf Basis eines fundamentalen Researchprozesses getroffen. Grundsätzliche Ausschlusskriterien waren für die Treasurystrategie bzw. das Eigenanlagegeschäft noch nicht definiert. Dies ist im Geschäftsjahr 2023 geplant. Der Prozess der Anlageentscheidung soll anschließend entsprechend dieser Ausschlusskriterien angepasst werden.

# 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 Finanzdienstleister ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen im Vergleich mit dem produzierenden Gewerbe eher gering. Aus diesem Grund wurde bislang in der VR-Bank Mittelfranken Mitte kein übergeordnetes Konzept entwickelt, das über die funktionalen Aufgaben eines betriebswirtschaftlich handelnden Gebäude- und Infrastrukturmanagements hinaus ginge.

#### **Wesentliche natürliche Ressourcen und verantwortlicher Ressourcenverbrauch**

Mit Blick auf die genossenschaftlichen Werte sieht sich die VR-Bank einer ressourcenschonenden Unternehmenspraxis verpflichtet. Sie strebt danach, die Ressourcenverbräuche zu kontrollieren und zu optimieren. Der Energieverbrauch soll reduziert und die Produktion erneuerbarer Energien über Photovoltaikanlagen sowie über die Energiegenossenschaften ausgebaut werden.

Wesentliche natürliche Ressourcen sieht die VR-Bank Mittelfranken Mitte in den in Anspruch genommenen Energieträgern (Wärme und Strom) sowie im Papierverbrauch. Die entsprechenden Verbrauchsdaten werden in den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1 (Papier, gemessen in kg) und GRI SRS 302-1 (Energieverbrauch/Strom, gemessen in kWh) berichtet.

Verantwortlichkeiten für das Ressourcenmanagement sind im Bereich Facilitymanagement angesiedelt. Maßnahmen im Gestaltungsfeld Bankbetrieb werden koordiniert durch das Nachhaltigkeitsmanagement umgesetzt. Dem Vorstand wird regelmäßig zum Stand der Umsetzungsmaßnahme berichtet. Konkrete Maßnahmen zum Ressourcenmanagement aus der Berichtsperiode 2022 werden unter Kriterium 12 erörtert.

## 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.

### **Konzept Ressourcenmanagement**

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bislang in der VR-Bank Mittelfranken Mitte kein übergeordnetes strategisches Konzept zum Ressourcenmanagement. Explizite qualitative oder quantitative ökologische Ziele, die über den Anspruch einer ressourcenschonenden Unternehmenspraxis hinaus gehen, waren für das Berichtsjahr 2022 nicht definiert.

Die im Berichtsjahr 2022 für das fusionierte Institut initiierte systematische Erfassung von Ressourcenverbräuchen wird die VR-Bank im Geschäftsjahr 2023 fortsetzen. Unter Einsatz unterstützender Tools (DG nexolution) soll eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt werden (siehe Kriterium 13). Angestrebt ist eine Reduktion von THG-Emissionen. Im Geschäftsjahr 2023 soll aufbauend auf einer ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz ein konkreten Reduktionspfad definiert werden. Orientiert an dem zu definierenden THG-Reduktionsziel plant die VR-Bank, im Geschäftsjahr 2023 ein Managementkonzept für das Ressourcenmanagement zu entwickeln. Nach aktueller Einschätzung werden dabei Ziele und Maßnahmen zur Wahl der Energiequellen (z.B. Prüfung Umstieg auf Ökostrom), zur Reduktion des Energieverbrauchs sowie zur weiteren Optimierung des Papierverbrauchs im Mittelpunkt stehen.

### **Maßnahmen Ressourcenmanagement**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte agiert in ihrer Unternehmenspraxis ressourcenschonend. Dies galt auch bereits für die Vorgängerinstitute der fusionierten VR-Bank. So wurden beispielsweise für das Vorgängerinstitut VR-Bank Mittelfranken West im Geschäftsjahr 2019 ein Energieaudit nach DIN 16247-1 als Basis für geeignete Maßnahmen durchgeführt. Auch sind die Energiegenossenschaften Bürgersolar Rothenburg o.d.Tbr. eG seit 2009 sowie die VR Bürgerenergie Rothenburg o.d.Tbr. eG seit 2010 mit jeweils 30 PV-Anlagen aktiv.

In der Berichtsperiode 2022 und im Geschäftsjahr 2021 wurden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte bzw. den beiden Vorgängerinstituten folgende Projekte und Maßnahmen im Ressourcenmanagement realisiert:

- Digitalisierung Kundengeschäft
  - Digitaler Posteingang
  - Digitaler Postverteilung hausintern (Reduzierung von Kurierfahrten)
  - Digitale Beratungsangebote /Videoberatung
  - Elektronische Plakate, Elektronischer Preisaushang
  - Digitalisierung Arbeitsorganisation (Digitaler Postverteilung hausintern)
  - Einrichtung mobiler Arbeitsplätze
- Facilitymanagement
  - Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer,
  - Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
  - Wärmeversorgung einzelner Filialen über Nahwärme (Biogas- und Hackschnitzelheizung) oder mittels Abwärme aus einem Blockheizkraftwerk
- Optimierung Mobilitätsmanagement
  - Anpassungen im Fuhrpark (Anschaffung Hybrid/E-Fahrzeuge)
  - Einrichtung von E-Ladesäulen für Kunden und den bankeigenen Fuhrpark

Eine konkrete Wirkungsmessung der beschriebenen Maßnahmen auf Ressourcenverbrauch und damit verbundene THG-Emissionen ist im Berichtsjahr 2022 auch vor dem Hintergrund der beschriebenen strategischen Einordnung des Ressourcenmanagements nicht erfolgt. Im Zuge der geplanten CO<sub>2</sub>-Bilanzierung sollen jedoch im Geschäftsjahr 2023 geeignete Mess- und Steuerungsverfahren etabliert werden.

### **Risiken mit Bezug zum Ressourcenmanagement**

Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von nicht wesentlicher Bedeutung. Weder sieht sich die VR-Bank als Finanzdienstleister wie beschrieben als Verursacher wesentlicher ökologischer Nachhaltigkeitsrisiken (inside-out) noch wurden wesentliche ökologische Nachhaltigkeitsrisiken für die VR-Bank identifiziert (outside-in). Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikoinventur jährlich und anlassbezogen analysiert und bewertet.

---

## 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.

Der Papierverbrauch stellt in der VR-Bank Mittelfranken Mitte unter den eingesetzten Materialien die wesentliche Ressource dar.

Im Berichtsjahr 2022 lag der Papierverbrauch für die VR-Bank bei 15,48 t (Kopier- und Druckerpapier). Der Anteil von Papier mit Nachhaltigkeitslabel am Gesamtpapierverbrauch konnte noch nicht ausgewiesen werden.

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.

### Direkter Energieverbrauch

In der Berichtsperiode 2022 beträgt der direkte Energieverbrauch an fossilen Energieträgern in Gebäuden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte 2.182.915 kWh.

Die Aufteilung auf die unterschiedlichen Energiequellen wird nachfolgend dargestellt.

Energiequelle	Verbrauch (kWh)
Erdgas	1.682.076
Heizöl	420.329
Fernwärme	67.327

### **Indirekter Energieverbrauch**

Der Stromverbrauch der VR-Bank Mittelfranken Mitte beläuft sich in der Berichtsperiode 2022 auf 1.195.099 kWh. Der Strom wird zu 100% aus einem Bundesmix bezogen.

### **Energieeinspeisung**

Über die Produktion eigener Photovoltaikanalagen wurden in der Berichtsperiode 2022 insgesamt 116.252 kWh Strom eingespeist.

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.

Aufgrund einer Ersterfassung der Verbrauchsdaten für das fusionierte Institut in der Berichtsperiode 2022 können Veränderungen zur Vorperiode nicht ausgewiesen werden.

In den Folgejahren soll aus der Erhebung der für eine CO<sub>2</sub>-Bilanzierung benötigten Daten die angestrebte Verringerung des Energieverbrauchs ersichtlich und abgebildet werden.

---

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.

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser. Für die VR-Bank  
Mittelfranken Mitte aufgrund der Branche und des Geschäftsinhaltes nicht  
wesentlich.

Wasserentnahmen im Bereich von Wasserstress lagen nicht vor.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Müllverursachung sowie eine damit verbundene systematische Datenerhebung ist für die VR-Bank Mittelfranken Mitte aufgrund des Geschäftsinhalts als Finanzdienstleistung nicht wesentlich.

Mülltrennung erfolgt nach den Fraktionen Biomüll, Papier, Aktenvernichtung, Elektronikschrott, Verpackungen, Glas und Restmüll. Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Der Fokus in der VR-Bank liegt auf der Müllvermeidung und dem Recycling und nicht auf der Erfassung der Müllmenge.

Der andienungspflichtige Müll wird über die Kommunen entsorgt. Die Aktenvernichtung erfolgt über ein zertifiziertes Unternehmen. Alle weiteren Müllsorten werden, wie die vorher genannten, durch das bestehende Entsorgungskonzept geregelt.

## 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.

### **Konzept zur Reduktion von Treibhausgasemissionen**

In der Berichtsperiode 2022 hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte mit der systematischen Erfassung benötigter Daten zur Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz begonnen. Als wichtigste Emissionsquellen wurden in der VR-Bank der direkte Energieverbrauch (Wärme, Fuhrpark) sowie der indirekte Energieverbrauch (Strom, Papierverbrauch) identifiziert. In diesen Feldern verfolgt die VR-Bank das Ziel, in den kommenden Jahren ihre CO<sub>2</sub> Emissionen sukzessive zu reduzieren. Ausgehend von einer ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Geschäftsjahr 2023

soll ein Zielpfad für die Geschäftsjahre 2024ff definiert werden, über den die VR-Bank ihren Beitrag zum Erreichen der Pariser Klimaziele leisten kann.

Wesentliche Gestaltungsfelder entlang dieses Zielpfades bilden das Energiemanagement (Bezugsquellen der Energie) sowie das Mobilitätsmanagement (Fuhrparkmanagement). Maßnahmen werden im Bereich Facilitymanagement entwickelt. Deren Umsetzung und die damit verbundene Zielerreichung werden in regelmäßigen Bereichsmeetings besprochen. Zwischenstände zur Umsetzung des Zielpfades werden im Nachhaltigkeitskernteam unter Einbindung des Vorstands reflektiert, um ggf. bei Zielabweichungen geeignete Maßnahmen zu initiieren.

Zur Erfassung der Ressourcenverbräuche und zur Ermittlung der THG-Emissionen wird zukünftig unterstützend ein Erfassungstool der DG nexolution zum Einsatz kommen. Dieses Tool soll die Steuerung im Ressourcenmanagement unterstützen und ein Benchmarking mit vergleichbaren Banken ermöglichen. Als Bezugsgröße der THG-Emissionen werden dabei die Anzahl der Mitarbeiter, die Anzahl der Filialen sowie die Bilanzsumme der VR-Bank herangezogen, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Banken insbesondere in der genossenschaftlichen Finanzgruppe sicherstellen zu können.

Grundsätzlich orientiert sich die VR-Bank an den Leistungsindikatoren des GRI-SRS Standards und dem Greenhousegas Protocol. Ab dem Geschäftsjahr 2023 soll damit eine differenzierte Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sichergestellt werden. Die ermittelten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden dabei in Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energien für Heizung und durch den eigenen Fuhrpark), Scope 2 (indirekte, durch bezogene Energien verursachte Emissionen) und Scope 3 (alle anderen indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen) differenziert dargestellt.

### **Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen**

In der Berichtsperiode 2022 wurden keine Maßnahmen aufgesetzt, die explizit eine Reduktion der THG-Emissionen der Bank herbeiführen sollten. Allerdings tragen einige der bereits benannten Maßnahmen im Umwelt- und Ressourcenmanagement zu einer entsprechenden Reduktion der THG-Emissionen bei (siehe Kriterium 11-12). Exemplarisch sind hier die Maßnahmen zur Digitalisierung und der damit einhergehenden Reduktion des Papierverbrauchs, die kontinuierliche Umrüstung auf LED-Technologie oder die initiierte Anpassung in der Wärmeversorgung einzelner Filialen sowie die Anschaffungen von Hybrid- bzw. E-Autos und die damit verbundene Optimierung des Fuhrparks zu nennen.

## 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.

Diese Daten wurden in der Berichtsperiode noch nicht erhoben.

Eine detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol wurde bislang aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor als nicht wesentlich angesehen.

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2023 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

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.

Diese Daten wurden in der Berichtsperiode noch nicht erhoben.

Eine detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol wurde bislang aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor als nicht wesentlich angesehen.

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2023 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

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.

Diese Daten wurden in der Berichtsperiode noch nicht erhoben.

Eine detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol wurde bislang aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor als nicht wesentlich angesehen.

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2023 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

---

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.

Diese Daten wurden in der Berichtsperiode noch nicht erhoben.

Eine detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol wurde bislang aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor als nicht wesentlich angesehen.

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2023 wird auch die Entwicklung der THG-Emissionen zukünftig abgebildet werden.

# EU-Taxonomie

## 1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Kennziffer	Anteil an Gesamtaktiva (%)
<b>Gesamtaktiva</b>	<b>100%</b>
<b>davon taxonomiefähig</b>	<b>32%</b>
<b>davon nicht taxonomiefähig</b>	<b>68%</b>
Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	6%
Derivate	0%
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	40%
kurzfristige Interbankenkredite	0%
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0%

## 2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

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

In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte wird auf folgende Aspekte hingewiesen:

- Die VR-Bank beschreibt im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie die VR-Bank die einzelnen Werte ermittelt hat. Hierbei hält sich die VR-Bank sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 6. Oktober im EU-Amtsblatt veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- Die Basis zur Ermittlung der GAR-Kennziffern bildet die „GAR Aktiva“. Die Position „GAR Aktiva“ setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten“ sowie der Position „Zu Handelszwecken gehaltene Vermögenswerte“. Die Zusammensetzung dieser Position erfolgt bereits mit Blick auf die zukünftigen Berichtsjahre.
- Taxonomiefähig sind zum einen Risikopositionen aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft Kredite gegenüber privaten Haushalten,

welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung eines Gebäudes oder einer Wohnung gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden. Des Weiteren sind hiervon Kfz-Kredite an Privatkunden umfasst. Diese Kredite hat die VR-Bank in der Position „davon taxonomiefähig“ ausgewiesen.

- Taxonomiefähig sind des Weiteren nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und dieser als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Die VR-Bank interpretiert diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht hat die VR-Bank manuell durchgeführt und plausibilisiert. Bei Darlehen und Krediten mit unbekannter Verwendung der Erlöse hat die VR-Bank die KPIs - getrennt nach Umsatz und CapEx - in beiden Tabellen dargestellt und gewichtete Werte (von Umsatz und CapEx) einbezogen. Die so ermittelten Werte sind ebenfalls in die Position „davon taxonomiefähig“ eingeflossen.
- Die VR-Bank definiert die „davon nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „GAR Aktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Diese Risikopositionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Die VR-Bank hat diese Informationen geprüft und plausibilisiert.
- Die VR-Bank hat sich für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbanken Kredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbanken Kredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- In der Position „davon zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte“ wird das Handelsportfolio der VR-Bank ausgewiesen. Diese hat die VR-Bank – bereits mit Blick auf die folgenden Berichtsjahre – bei der Position „GAR Aktiva“ entsprechend als Abzugsposition berücksichtigt.

### 3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

## 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.

#### **Mitarbeiterorientierung in der VR-Bank**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte ist eine regional verwurzelte Genossenschaftsbank, die als attraktiver Arbeitgeber den Anspruch hat, hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden einen zukunftsfähigen Arbeitsplatz und ausgezeichnete Arbeitsbedingungen zu bieten.

Eine aus der Vision der VR-Bank „Gemeinsam – Bank – neue denken“, den genossenschaftlichen Werten und dem genossenschaftlichen Förderauftrag abgeleitete Unternehmenskultur ist ein für die VR-Bank wesentlicher Erfolgsfaktor. Ziel ist es, in dieser Unternehmenskultur Spitzenteams zu formen, die in der Lage sind, die Qualitätsansprüche der Mitglieder und Kunden zu erfüllen. Grundlegendes Ziel ist es, die VR-Bank kundenorientiert auszurichten und die „Lust auf Leistung“ zu fördern.

#### **Personalstrategie, Managementkonzept und Zielerreichung**

Ziele mit Bezug auf die sozialen Arbeitnehmerbelange und insbesondere zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte werden in der Personalstrategie der VR-Bank Mittelfranken Mitte formuliert. Sie ist handlungsleitend für das Personalmanagement, wird aus der Geschäftsstrategie der VR-Bank heraus entwickelt und setzt die Gesamtbankstrategie in personeller Hinsicht um. Maßnahmen im Personalmanagement leiten sich aus dieser Funktionalstrategie Personal ab. Zielerreichung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen werden im Rahmen des fortlaufenden Strategieprozesses unter Einbindung des Vorstands überprüft (siehe Kriterium 3). Zudem wird die Wahrung der Arbeitnehmerrechte insbesondere über die regelmäßig durchgeführten Mitarbeitergespräche sichergestellt.

In ihrer Rolle als regional verwurzeltem Finanzdienstleister hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommen das Engagement und die Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (siehe auch Kriterium 8) gewährleistet die VR-Bank attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmenden deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Mindeststandards (z. B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Der Tarifvertrag enthält neben einer attraktiven Vergütung weitere tarifliche Leistungen, wie z. B. Sonderzahlungen und Langzeitkonten. Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u. a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z. B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeitenden Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt außerdem die Arbeitnehmenden für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Der Tarifvertrag geht damit deutlich über internationale Mindeststandards hinaus. Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen in der VR-Bank zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen (z. B. zusätzlicher Urlaub, Altersversorgungen, Jubiläumszahlungen und -feiern).

### **Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und Partizipation**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte ist ausschließlich im Inland tätig. Es ist das Ziel der VR-Bank, die geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, andere Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte, permanent (d.h. zu 100%) einzuhalten. Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht. Darüber hinaus findet in regelmäßigen Kommunikationsrunden ein enger Austausch zwischen Vorstand und Betriebsrat zu den Mitarbeiterbelangen und -interessen statt, um ein zielführendes und vertrauensvolles Miteinander im Sinne der Bankstrategie sicherzustellen.

In der VR-Bank Mittelfranken Mitte wird in der Führungsfunktion zwischen einer fachlichen und einer disziplinarischen Führung unterschieden. Damit verbindet die VR-Bank eine schlanke Organisation, kurze Entscheidungswege, eine hohe Eigenverantwortung auf Teamebene und einen schnelleren Informationsfluss durch flache Hierarchien. Koordiniert durch die fachliche Führung wird die Einbindung der Mitarbeitenden in die Projekte der VR-Bank sichergestellt. Diese Einbindung bietet viel Raum zur aktiven Mitgestaltung in der VR-Bank. Selbstverantwortliches Arbeiten der Mitarbeitenden wird ferner über agile Strukturen gefördert. Zwischen den disziplinarischen

Führungskräften und den Mitarbeitenden finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt. Sie dienen dem Zweck, sich zu den jeweiligen Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse auszutauschen (strukturierte Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche sowie Entwicklungsgespräche).

Die skizzierten Partizipationsoptionen werden auch im Nachhaltigkeitsmanagement der VR-Bank berücksichtigt. Mitarbeitende können sich in den Nachhaltigkeitsteams der jeweiligen Strategieräumen aktiv in die Projektarbeit einbringen. Des Weiteren haben sie in den Mitarbeitergesprächen mit den disziplinarisch verantwortlichen Führungskräften die Möglichkeit, sich zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen zu äußern und Feedback zum Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank zu geben. Für das Geschäftsjahr 2023 ist zudem eine Mitarbeiterbefragung zu Aspekten der Nachhaltigkeit geplant.

### **Risiken**

Mögliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit der VR-Bank für die sozialen Belange der Mitarbeitenden ergeben könnten, werden in den Mitarbeitergesprächen, im regelmäßigen Austausch von Betriebsrat und Vorstand sowie im fortlaufenden Review des Strategieprozesses bewertet.

Die Einhaltung der Standards zu Arbeitnehmerrechten wird über die Arbeit des Betriebsrates gewährleistet.

Wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben oder haben könnten, wurden von der VR-Bank in der Berichtsperiode nicht identifiziert.

## 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.

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt, angemessene Bezahlung sowie Arbeitssicherheit**

Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der VR-Bank Mittelfranken Mitte bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

sowie die entsprechenden Betriebsvereinbarungen der VR-Bank. Die VR-Bank verfolgt das Ziel, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sozialer Stellung, sexueller Identität oder körperlicher Behinderung sicherzustellen.

Im Aufsichtsrat der VR-Bank sind 6 Frauen und 21 Männer aktiv (Frauenanteil 22%). Die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands ist mit 12 Frauen und 38 Männern besetzt (Frauenanteil 24%). Der Vorstand besteht aktuell aus 5 Männern. Zur Förderung des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen der VR-Bank (Vorstand, 1. Führungsebene, fachliche und disziplinarische Führung) ist im Rahmen der Neubesetzung von Führungspositionen im Rahmen der Fusion der Anteil der Frauen mit Führungsverantwortung erhöht worden.

Gemäß Einschätzung der Prüfungsverbände besteht für die VR-Bank nicht die Verpflichtung, Zielgrößen für Frauenanteil im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie für die 1. Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Dies ist vor diesem Hintergrund und der besonderen Situation einer gerade abgeschlossenen Fusion auch bislang nicht erfolgt. Für Aufsichtsrat und Vorstand sind keine Änderungen in der personalen Zusammensetzung geplant. Mit Blick auf die Führungsebene strebt die VR-Bank danach, den im Vergleich mit anderen Finanzinstituten hohen Frauenanteil von 24% zu halten.

Die Vergütung der Mitarbeitenden ist angemessen ausgestaltet (siehe Kriterium 8). Eine Differenzierung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sozialer Stellung, sexueller Identität oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Über den formulierten qualitativen Anspruch hinaus verzichtet die Bank auf quantitative Ziele mit Bezug auf Chancengerechtigkeit, Vielfalt oder Arbeitssicherheit. Stattdessen setzt sie fortlaufend in jeder Berichtsperiode auf die bewährte und kulturprägende enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sowie den direkten Dialog mit den Mitarbeitenden (siehe Kriterium 15). Dieses Miteinander soll auch zukünftig gewährleisten, dass solche Maßnahmen und Programme initiiert werden, die über die Wahrung gesetzlicher Bestimmungen hinaus den Mitarbeitenden eine Arbeitswelt sichern, in der sie gerne tätig sind, mit der sie sich identifizieren können und in der eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden den Mitarbeitenden und Führungskräften spezielle Leistungen angeboten, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausrichten, wie z. B. mobiles Arbeiten oder Teilzeitmodelle. Sabbaticals können ebenso in Anspruch genommen werden wie Langzeitkonten zur Erfassung der Arbeitszeit. Insgesamt fördert die VR-Bank eine lebensphasenorientierte Personalpolitik (z. B. Wiedereinstieg von Müttern, Altersteilzeit). Für alle Mitarbeitende der VR-Bank gilt Vertrauensarbeitszeit.

## 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.

### **Bedeutung kontinuierlicher Personalentwicklung**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte hat in ihrer Vision und in ihrem Unternehmensleitbild Qualitäts- und Leistungsorientierung sowie die Übernahme von Verantwortung im Miteinander mit ihren Mitarbeitenden als Kernmerkmale ihrer Unternehmenskultur verankert.

Entsprechende Personalentwicklungsprogramme standen und stehen im Mittelpunkt der Personalarbeit der VR-Bank. Eine vorausschauende Personalentwicklung soll dafür sorgen, dass alle Stellen in der VR-Bank quantitativ und qualitativ adäquat mit Fach- und Führungskräften ausgestattet sind. Im Rahmen der Personalplanung stellt die VR-Bank sicher, dass die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Platz eingesetzt werden können.

### **Ziele, Personalstrategie und Resultate in der Personalentwicklung**

Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sind wesentlich für den Erfolg der VR-Bank Mittelfranken Mitte. Die Ziele der Personalentwicklung ergeben sich in Abstimmung mit der langfristigen Personalplanung, welche die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Beschäftigten berücksichtigt. Personalentwicklungspläne werden systematisch erstellt und aktualisiert. Um Transparenz über den Stand der Personalentwicklung zu erhalten und um die erforderlichen Maßnahmen gezielt zu planen, erstellt die VR-Bank für die Gesamtbank einen jährlichen Personalentwicklungsplan mit persönlichen Entwicklungsplänen für die einzelnen Mitarbeitenden, insbesondere für neue Mitarbeitende und solche die sich in Entwicklungsgängen, Förderkreisen oder Talentpools befinden. Dabei verfolgt die VR-Bank insbesondere das Ziel, zukünftige Talente bzw. High Potentials, in Vertrieb, Produktion und Steuerung und im Bereich des Führungsnachwuchses, zu entwickeln und zu binden. Über Nachfolge- und Stellvertreterregelungen sichert die VR-Bank ihre Handlungsfähigkeit bei auftretenden Vakanzen sowie einen hinreichenden Führungskräftenachwuchs. Außerordentlich hohe Priorität hat darüber hinaus die Weiterentwicklung der digitalen Fähigkeiten aller Mitarbeitenden.

Die Planung der Personalentwicklung wird dabei aus dem Funktionsbereich Neue Arbeitswelt heraus gemeinsam mit den disziplinarischen Führungskräften erstellt und mit dem Vorstand abgestimmt. Individueller Personalentwicklungsbedarf wird sowohl potenzialorientiert aus den Entwicklungsgesprächen zwischen disziplinarischer Führungskraft und Mitarbeitenden als auch bedarfsorientiert im Einklang mit der Personalstrategie durch den Bereich Personal identifiziert. Da sich Zielsetzungen für Inhalt und Umfang der Personalentwicklung insbesondere aus Mitarbeitergesprächen ergeben, sind keine weitergehenden quantitativen oder zeitraumbezogenen Ziele für die Personalentwicklung definiert.

Neben den bereits skizzierten Veränderungen in den Stellenerfordernissen der Geschäftsbereiche werden auch demografische Herausforderungen und zukünftige Fluktuationen in der Planung der Personalentwicklung berücksichtigt. Aktuell verfügt die VR-Bank Mittelfranken Mitte über einen quantitativ ausreichend bemessenen Personalbestand, der den qualitativen Anforderungen gerecht wird.

### **Maßnahmen in der Personalentwicklung und im Gesundheitsmanagement**

Bei den Maßnahmen in der Personalentwicklung setzt die VR-Bank intensiv auf die hausinterne **Ausbildung** von Bank- und Versicherungskaufleuten, Fachinformatikern für Systemintegration, Kaufleute für Bürokommunikation, und Kaufleuten für Dialogmarketing. Diese Ausbildungsgänge werden um das Angebot einer dualen Ausbildung im Bankberuf mit einem dualen Studium an der Hochschule Ansbach beziehungsweise der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg ergänzt. Hier unterstützt die VR-Bank auch finanziell. Ergänzend nutzt die VR-Bank Seminare der Akademie Bayerischer Genossenschaften. Die stetige Weiterentwicklung der qualitativ hochwertigen Ausbildung genießt in der VR-Bank hohe Priorität.

In der **Fort- und Weiterbildung** nutzt die VR-Bank die Angebote und Entwicklungsgänge der genossenschaftlichen Bildungspartner, der Akademie bayerischer bzw. deutscher Genossenschaften intensiv. Damit erfüllt sie sowohl regulatorische Anforderungen, widmet sich der Ausbildung von Führungskräften und nutzt die angebotenen Entwicklungsgänge zur umfassenden Qualifizierung ihrer Beraterinnen und Berater sowie Spezialisten im internen Bereich. Für die Qualifizierung der Mitarbeiter wird ein ausreichendes Budget zur Verfügung gestellt. Ethisch nachhaltige Kompetenzbildung in Verbindung mit den genossenschaftlichen Werten der VR-Bank ist ebenfalls wichtiger Bestandteil der Aus- und Weiterbildung.

**Weitere Bausteine in der Personalentwicklung** der VR-Bank wie zielgruppenspezifische Förderkreise, der Aufbau eines hausinternen Lern-Management-Systems, das eigen- und fremdgesteuertes, konventionelles und digitales Lernen verbindet, weitere vielfältigen Angeboten und Bausteinen zur

gezielten internen Weiterbildung sowie eigene und externe Vertriebstrainer, gewährleisten eine optimale Wissensvermittlung und Praxistransfer.

Mit Blick auf das **Gesundheitsmanagement**, hinsichtlich der Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit und der Gesundheitsförderung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen zu betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z. B. Präventionstag). Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eng und ermöglicht so im Bereich Gesundheit/Arbeitsschutz, dass erforderliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung eingeleitet werden (z. B. höhenverstellbare Schreibtische, Lärmschutz, Reduzierung der Arbeitszeit, Gesundheitstage, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

### **Risiken**

Risiken in der Personalarbeit ergeben sich aufgrund der demografischen Entwicklungen und einer angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen begegnet die VR-Bank mit einer strategischen und operativen Personalplanung. Über das Personalcontrolling werden relevante Entwicklungen im Personalbestand ermittelt (Fluktuation, Krankenstand, aktueller Personalstand usw.) und dem Vorstand berichtet. Wesentliche Personalrisiken bestehen im Berichtsjahr 2022 nicht.

## 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.**

Die Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen lag in der Berichtsperiode 2022 bei 5.

Diese Verletzungen sind in der Regel auf Wegeunfälle zurückzuführen. Es ist kein Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst heraus verstorben.

Im Berichtsjahr 2022 lag die Anzahl der Krankheitstage je Mitarbeitenden (VZÄ) bei 17,3 Tagen.

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.

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Die enge Zusammenarbeit im Arbeitssicherheitsausschuss sowie im Gesundheitsausschuss mit dem Personalbereich und dem Betriebsrat ist selbstverständlich.

Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) werden alle Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes thematisiert und koordiniert. Der ASA tagt in der Regel vierteljährlich. Mit der „Arbeitsanweisung Arbeits- und Gesundheitsschutz“ steht den Mitarbeitenden ein zentrales Dokument mit allen relevanten Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherheit zur Verfügung. Diese Arbeitsanweisung beinhaltet organisatorische Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Bank, regelt die Überfallprävention, Erste-Hilfe, Brandschutz, sonstige Bedrohungen, Sammelplätze und Sars-CoV-2 Schutzmaßnahmen. Ergänzend werden Flucht- und Rettungspläne, Sicherheitsaushänge und Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung gestellt.

In den Gefahrenbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten wurden die Gefährdungen beschrieben, das Risiko bewertet und Sicherheitsmaßnahmen festgelegt. Die Gefährdungsbeurteilungen stehen den Beschäftigten in obengenannter Arbeitsanweisung zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterwiesen.

In der Berichtsperiode hat die VR-Bank ihren Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung angeboten.

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.

In der Berichtsperiode 2022 haben die Mitarbeitenden der VR-Bank insgesamt 2.295,39 Personalentwicklungstage wahrgenommen, was einem Durchschnitt von 4,4 Tagen je Mitarbeitendem entspricht.

Die Personalentwicklungstage teilen sich dabei wie folgt auf männliche und weibliche Mitarbeitende auf:

- 962,69 Tage (Frauen)
- 1.144,70 Tage (Männer)

In der Erfassung und dem Ausweis der Personalentwicklungstage wurde in der Berichtsperiode 2022 nicht nach Angestellten und Führungskräften differenziert.

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).

Der Aufsichtsrat setzt sich aus 6 Frauen und 21 Männern zusammen.

Altersgruppe	Anzahl Aufsichtsratsmitglieder
< 30 Jahre	7,5 %
30 – 50 Jahre	22,2 %
> 50 Jahre	70,3 %

Der Vorstand setzt sich aus fünf Männern zusammen. Der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gehören 12 Frauen und 38 Männer an. Zum 31.12.2022 beschäftigte die VR-Bank Mittelfranken Mitte insgesamt 520 aktive Mitarbeiter (MAK), davon 317 (61%) weiblichen und 203 (39%) männlichen Geschlechts.

Aufteilung der Mitarbeiter nach Alter:

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeiter
< 30 Jahre	30 %
30 – 50 Jahre	38 %
> 50 Jahre	32 %

Für die Berichtsperiode 2022 weist die VR-Bank Mittelfranken Mitte eine Schwerbehindertenquote in ihre Mitarbeiterschaft von 3,2% aus. Die Teilzeitquote beläuft sich in der Berichtsperiode 2022 auf 38%.

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.

Diskriminierungsvorfälle sind in der VR-Bank Mittelfranken Mitte in der Berichtsperiode 2022 nicht bekannt.

## 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.

### **Menschenrechte und genossenschaftliches Selbstverständnis**

Für die regional verwurzelte VR-Bank Mittelfranken Mitte gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Diese verantwortungsbewusste Grundhaltung wird in Vision und Unternehmensleitbild zum Ausdruck gebracht.

Im Kerngeschäft wie auch in der Ausgestaltung ihrer Lieferkette richtet die VR-Bank ihre Geschäftsaktivitäten an international anerkannten Standards aus, die insbesondere die Wahrung der Menschenrechte zum Gegenstand haben. Ausgerichtet am Nachhaltigkeitsverständnis des BVR (siehe Kriterium 1) orientiert sich die VR-Bank an den Prinzipien des UN Global Compact sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Entwicklung eines über dieses Werteverständnis hinausgehenden umfassenden Managementkonzeptes im Hinblick auf Menschenrechtsbelange erscheint aufgrund der rein nationalen Ausrichtung der VR-Bank Mittelfranken Mitte nicht erforderlich und ist dementsprechend auch nicht geplant. Konkrete Ziele sind mit Blick auf die Einhaltung der Menschenrechte sind aktuell nicht definiert.

Um für das Eigenanlagegeschäft (Depot A) der Bank negative Wirkungen im Hinblick auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten zu identifizieren und zu verhindern, plant die VR-Bank Mittelfranken Mitte, Ausschlusskriterien in Bezug auf als kritisch zu bewertende Länder sowie kontroverse Branchen oder Geschäftspraktiken zu etablieren. Ein auf diese Kriterien abgestimmtes Nachhaltigkeits-Monitoring soll anschließend eine geeignete Kontrolle bieten. Bei systematischen Verstößen gegen Menschenrechte sollen auf dieser Basis Unternehmen und Staaten aus dem Anlageuniversum der Bank ausgeschlossen werden können. Im Zuge der Einführung dieser Ausschlusskriterien im Eigenanlagegeschäft wird die Bank die Definition geeigneter Zielgrößen für ihr Depot A prüfen, über die sichergestellt werden kann, dass die Menschenrechte im Rahmen der getätigten Investments der Bank eingehalten werden. Die Entwicklung dieser Ausschlusskriterien soll im Geschäftsjahr 2023 erfolgen.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Da die VR-Bank Mittelfranken Mitte mit ihren Mitarbeitenden ausschließlich in Deutschland aktiv ist, sieht sie über den gültigen Gesetzesrahmen der Bundesrepublik Deutschland sowie die in Unternehmensleitbild und Nachhaltigkeitsverständnis verankerten Werte die Wahrung der Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden gewährleistet. Darüberhinausgehende quantitative Ziele erachtet die VR-Bank daher auch nicht als notwendig.

Verdachtsmomente auf Verletzungen der Menschenrechte können die Mitarbeitenden über Mitarbeitergespräche mit ihren disziplinarisch Vorgesetzten, das Hinweisgebersystem, das Beschwerdemanagement oder über den Betriebsrat ansprechen. Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verdachtsfälle.

### **Kooperationspartner**

Die Kooperationspartner der genossenschaftlichen Finanzgruppe haben sich auf die Einhaltung anerkannter internationaler Standards (UN Global Compact, ILO) verpflichtet. Bei einer überwiegend regionalen Lieferkette im Geschäftsbetrieb der VR-Bank wird die Einhaltung der Menschenrechte auf Basis staatlicher Gesetzgebung als hinreichend gegeben und überwacht angesehen. Verdachtsmomente zu Menschenrechtsverletzungen durch Partner entlang der Lieferkette für das Berichtsjahr 2022 sind nicht bekannt. Quantitative Ziele, die über den Dialog mit den Kooperationspartnern hinaus gehen, erachtet die VR-Bank nicht als notwendig.

### **Risiken**

Die Beurteilung der Wesentlichkeit etwaiger Risiken nimmt die VR-Bank jährlich im Rahmen einer Risikoinventur sowie anlassbezogen vor. Wesentliche Risiken sind der VR-Bank aktuell nicht bekannt.

## 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“.

Dies ist für die VR-Bank Mittelfranken Mitte aufgrund ihrer regionalen

Ausrichtung nicht wesentlich. Die Zusammenarbeit erfolgt im Wesentlichen mit Partnern aus der Region. Die Einhaltung der Menschenrechte bei Investitionsvorhaben erscheint daher auf Basis der staatlichen Gesetzgebung gewährleistet.

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. An allen Geschäftsstandorten wurden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen in der Berichtsperiode keine Beschwerden hinsichtlich einer Verletzung von Menschenrechten vor.

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.

Im Kerngeschäft arbeitet die VR-Bank Mittelfranken Mitte primär mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe zusammen. Diese haben sich den Prinzipien des UN Global Compact und sowie auf die Einhaltung der Prinzipien der ILO verpflichtet. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

In ihrer bankbetrieblichen Lieferkette beschränkt sich die VR-Bank bei der Auftragsvergabe im Wesentlichen auf bekannte Geschäftspartner in der Region. Daher werden die Geschäftspartner nicht anhand von sozialen Kriterien bzw. Menschenrechtskriterien überprüft.

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.

Dies ist für die VR-Bank Mittelfranken Mitte aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

## 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.

#### **Ökonomische Leistung und Förderung der Wirtschaftsregion Mittelfranken Mitte**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte verfolgt über ihre Geschäftstätigkeit das Ziel, wirtschaftliche Stabilität und Innovationskraft in der Region zu fördern. Als Finanzdienstleister begleitet die VR-Bank Unternehmen und Menschen in der Region dabei, die Herausforderungen digitaler und nachhaltiger Transformation zu bewältigen. Gerade in herausfordernden Zeiten ist die VR-

Bank für ihre Mitglieder und Kunden in der Region ein stabiler und verlässlicher Partner.

Als Finanzdienstleister versteht sich die VR-Bank als aktiver Mitgestalter im nachhaltigen Transformationsprozess. Als regional verwurzelt Unternehmen bietet die VR-Bank tragfähige und zukunftsorientierte Finanzlösungen.

Als Arbeitgeber beschäftigt die VR-Bank 520 Mitarbeitende. Auch als Ausbildungsbetrieb übernimmt die VR-Bank Verantwortung in der Region und beschäftigt aktuell 51 Auszubildende. So leistet die VR-Bank sowohl über ihre Geschäftspolitik als auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit und trägt zu einer wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Stabilität in der Region bei.

### **Gesellschaftliche Verantwortung im genossenschaftlichen Selbstverständnis**

Die Unterstützung der Region getreu dem Genossenschaftsprinzip gehört zum Selbstverständnis der VR-Bank Mittelfranken Mitte und ist im Unternehmensleitbild verankert.

Durch soziales, kulturelles, wohltätiges und sportliches Engagement leistet die VR-Bank einen wichtigen Beitrag für die Lebensqualität in der Region und liefert damit ein starkes Stück Heimat. Die VR-Bank ist mit den Menschen in der Region eng verbunden. Mit ihrem Engagement folgt sie dem genossenschaftlichen Motto „Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“ Gelebte Verantwortung in Kerngeschäft und gesellschaftlichem Engagement sollen das Vertrauen der Menschen aus der Region in die Marke VR-Bank weiter festigen.

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte ist als Genossenschaftsbank seit über 150 Jahren der Region ihres Geschäftsgebietes verbunden und den genossenschaftlichen Werten verpflichtet. Gemäß der Umsetzung des genossenschaftlichen Förderauftrages unterstützt sie als Kreditgenossenschaft bis heute verschiedene Projekte in der Region.

### **Finanzielle Förderung durch Spenden**

Das Spendenkonzept der VR-Bank sieht eine ganzjährige Förderung der gemeinnützigen Vereine, Institutionen und Projekte in der Region im Rahmen von Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen vor. Die Koordination und Verteilung der finanziellen Förderung durch Spenden und Sponsoring erfolgt über den Bereich Marketing. Unter Einbindung der Filialleitungen in den Regionen sowie des Vorstands werden im Zuge des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses Budgets und Programmschwerpunkte abgestimmt. Quantitative Ziele, die über diese Budgetierung hinaus gehen, setzt die VR-Bank nicht.

Mit **Spenden** von rund 300.000 Euro hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte im Berichtsjahr 2022 Projekte und Organisationen in der Region unterstützt. Neben sozialen, wurden auch ökologische Projekte (z. B. Hochbeete für 60 Kindergärten in der Region) sowie kulturelle Projekte gefördert. Dazu zählen Konzerte, Kunst- und Kulturveranstaltungen, diverse Sportveranstaltungen und Schulveranstaltungen.

Mit Fokus auf einer **Förderung ökologischer Nachhaltigkeit** kann exemplarisch die Spende von sechs E-Bike-Ladestationen im Geschäftsgebiet angeführt werden. In Kindergärten wurden insgesamt 60 Hochbeete errichtet und mit einer Spende von 45.000 Euro unterstützt. Zudem hat die VR-Bank 2.000 m<sup>2</sup> Blühwiese neu angelegt. Bewährt hat sich auch der Einsatz von Mitarbeitenden der VR-Bank im Rahmen einer Müll-Sammelaktion. Diese wurde in der Kurstadt Bad Windsheim im Berichtsjahr 2022 bereits zum zweiten Mal durchgeführt.

Eine **Förderung sozialer Nachhaltigkeit** erfolgte im Berichtsjahr exemplarisch über eine Bezuschussung von drei Fahrzeuge für diakonische Pflegeeinrichtungen im Wert von insgesamt 30.000 Euro. Im Frühjahr hat die VR-Bank des Weiteren insgesamt 40.000 Euro als Ukraine-Hilfe an gemeinnützige Institutionen in der Region gespendet.

### **Risiken**

Die Reaktion der Menschen aus der Region auf das gesellschaftliche Engagement der VR-Bank Mittelfranken Mitte sowie die Reaktionen der lokalen und regionalen Medien bestätigen die Wirksamkeit des Engagements.

Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Engagement zu Schäden für die VR-Bank, zu Schäden für die Gesellschaft oder die Umwelt führen, sind von unwesentlicher Bedeutung. Als Kontrolle der Aktivitäten im gesellschaftlichen Engagement der VR-Bank dient die eigene Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit den Rückmeldungen durch Kunden, Institutionen aus der Region oder durch die regionalen Medien. Explizite Kontrollmechanismen, die über die internen Kontrollsysteme der VR-Bank (siehe Kriterium 20) hinaus gehen, oder eine spezifische Risikoanalyse sind nicht implementiert.

## 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.

<b>Bilanzsumme</b>	4.011.934.352 €
<b>Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit</b>	19.634.394 €
<b>Ertragssteuern</b>	7.714.069 €
<b>Jahresüberschuss</b>	6.052.438 €
<b>Personalaufwand</b>	31.375.031 €

Das **Spendenaufkommen** lag in der Berichtsperiode 2022 bei 299.985 Euro.

(Stand 14. März 2023)

## 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.

### **Eingebungen bei Gesetzgebungsverfahren und Lobbying**

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse oder relevante Gesetzgebungsverfahren. Sie beschäftigt auch keine Dritten, damit diese für sie politische Kontakte pflegen oder die Meinungsbildung der Öffentlichkeit beeinflussen.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die VR-Bank über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der VR-Bank insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die VR-Bank ist zudem Mitglied im Genossenschaftsverband Bayern (GVB). Der GVB beteiligt sich 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.

### **Zuwendungen an politische Parteien**

Spenden an Parteien und Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die VR-Bank Mittelfranken Mitte nicht (siehe Leistungsindikator GRI SRS-415-1).

## 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 VR-Bank Mittelfranken Mitte hat in der Berichtsperiode 2022 keine Spenden an politische Parteien getätigt.

## 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.

### **Risikokultur**

Die Risikokultur stellt einen wesentlichen Faktor im unternehmerischen Handeln der VR-Bank Mittelfranken Mitte dar, da sie den bewussten Umgang aller Beschäftigten mit Risiken fördern und sicherstellen soll, um den im Unternehmensleitbild angestrebten wirtschaftlichen Erfolg auch unter Risikogesichtspunkten zu erreichen und zu sichern. Die Risikokultur beschreibt die Art und Weise, wie die Mitarbeitenden mit Risiken während der täglichen Aktivitäten umgehen sollen und ist ein wesentlicher Bestandteil im Risikomanagementsystem der VR-Bank.

Die im Hause der VR-Bank gelebte Risikokultur spiegelt sich in den Arbeitsanweisungen, der Geschäfts- und Risikostrategie, den Führungsleitlinien sowie den Mitarbeitergesprächen wider. Zur Umsetzung einer angemessenen Risikokultur in der VR-Bank werden folgende Instrumente

eingesetzt: Zielkennzahlen bzw. Ambitionsniveaus für die Gesamtkapitalquote, LCR, NSFR, etc.

- Risikobegrenzende Kompetenz- und Limitsysteme,
- Regelmäßige Sitzungen des Steuerungskreises unter Teilnahme der Risikocontrollingfunktion
- Vergütungssysteme, die nicht zur Belohnung eines riskanten Verhaltens beitragen,
- offene Kommunikation auf Basis der Strategieräume und Teammeetings in der VR-Bank (Mitarbeitergesprächen in Form von Führungsrunden, Teambesprechungen sowie regelmäßigen oder situativen Einzelgesprächen)
- Informationssystem Foconis MIS sowie die Mitarbeitergesprächsdatenbank

Darüber hinaus werden die Mitarbeitende im Rahmen von Informationen und Schulungen regelmäßig für relevante Themen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption sensibilisiert. Der Vorstand der VR-Bank Mittelfranken Mitte unterstützt unabhängige, selbstständige, eigenverantwortliche und unbefangene Überwachungsverfahren, die dazu erforderlich sind.

### **Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Regelungen**

Die Compliance-Kultur in der VR-Bank Mittelfranken Mitte wird geprägt durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans. Die Compliance-Kultur beeinflusst die Grundhaltung, die die Mitarbeitenden des Unternehmens der Beachtung von Regeln beimessen und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten. Die hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der VR-Bank Mittelfranken Mitte. Ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Dienstleistung der VR-Bank. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in die Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Für die VR-Bank sind deshalb die Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit der Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher der VR-Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden.

Die VR-Bank hat zur Sicherstellung des Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens Beauftragte für die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Betrugs- und Geldwäscheprävention, Wertpapier-Compliance und MaRisk-Compliance benannt.

Der Funktionalbereich Compliance sorgt für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards. Dabei werden Ziele gesetzt, die der Risikominimierung dienen. Zu den wichtigen Aufgaben zählen neben der

Betrugs- und Geldwäscheprävention und der Einhaltung der notwendigen Standards in der Informationssicherheit auch die Erfüllung wertpapierbezogener Rahmenbedingungen für eine Förderung des Anlegerschutzes.

Unter Durchführung kontinuierlicher Risikoanalysen wird die Einhaltung der Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft und über einen Überwachungsplan sichergestellt. Auch anlassbezogen greift Compliance ein, um Gesetzes- und Richtlinienkonformität zu gewährleisten. Darüber hinaus besteht in der VR-Bank ein Hinweisgebersystem (gem. §25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG), das es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße in der VR-Bank zu berichten. Auffälligkeiten in der kontinuierlichen Risikoanalyse, bei der Umsetzung des Überwachungsplans oder bei anlassbezogenen Kontrollaktivitäten durch den Funktionalbereich Compliance sowie eingehende Hinweise über das Hinweisgebersystem würden als Anlass dienen, das bestehende Compliance System der VR-Bank anzupassen und weiterzuentwickeln. In der Berichtsperiode war eine solche Anpassung nicht erforderlich.

Ziel der Complianceaktivitäten ist die jederzeitige Gesetzeskonformität im Verhalten aller Mitarbeitenden der VR-Bank. Die im Rahmen des Compliance Systems gesetzten Ziele wurden im Berichtsjahr 2022 vollumfänglich erreicht. Die durchgeführten Schulungs- und Informationsmaßnahmen bei den Mitarbeitenden haben zu einer umfassenden Sensibilisierung bezüglich etwaiger Compliance-Risiken beigetragen. Ein Compliance-konformes Mitarbeiterverhalten konnte damit stets sichergestellt werden. Erhöhte Risiken hinsichtlich des Auftretens von Korruption und Bestechung wurden im Berichtsjahr nicht festgestellt. Korruptionsfälle liegen im Berichtszeitraum nicht vor (siehe Leistungsindikator GRI-SRS 205-3). Strafen und Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich wurden nicht verhängt (siehe Leistungsindikator GRI-SRS 419-1). Das Compliance System der VR-Bank wird als angemessen bewertet.

## 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.

Die Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt durch den Funktionsbereich Compliance u.a. im Rahmen der Überprüfung der Geschenkerichtlinie. Einbezogen werden alle Mitarbeitenden der VR-Bank. Erhebliche Risiken wurden bei den Kontrollhandlungen nicht festgestellt.

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.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

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.

Es wurden keine Strafen oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

# 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	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 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.