



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

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

Volksbank in der Region eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Volksbank in der Region eG

Petra Reutter

Herrenberger Str. 1-5
72070 Tübingen
Deutschland

07032 940-1225
petra.reutter@vbidr.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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Geschäftsmodell | Als genossenschaftliche Bank sieht die Volksbank in der Region eG ihre Aufgabe in der nachhaltigen wirtschaftlichen Förderung ihrer Mitglieder. Ziel ist es, ein starker Finanzpartner – betriebswirtschaftlich stark und gleichzeitig stark hinsichtlich eines qualitativ hochwertigen Beratungsangebots – für die Menschen und Unternehmen in der Region zu sein und den Mittelstand in der Region bei Investitionen und Wachstum zu unterstützen.

Die Bank versteht sich als genossenschaftliche Regionalbank für über 160.000 Kundinnen und Kunden in den Regionen Herrenberg, Nagold, Rottenburg, Steinlach-Wiesaz-Härten und Tübingen. Das Geschäftsgebiet der Bank umfasst die Landkreise Böblingen, Tübingen, die Stadt Stuttgart sowie ausgewählte Städte/Gemeinden folgender angrenzenden Kreise: Calw, Esslingen, Freudenstadt, Reutlingen und Zollernalbkreis sowie das Geschäftsgebiet des Vermittlers GFA.

Die jetzige Größe und Struktur der Bank ist durch die Verschmelzung der Volksbank Herrenberg-Nagold-Rottenburg eG und der VR Bank Tübingen eG im Jahr 2022 entstanden.

Juristischer Sitz der Genossenschaft ist Tübingen.

Die vereinigte Genossenschaft hat vier Hauptstellen in Herrenberg, Nagold, Rottenburg und Tübingen.

Anzahl Filialen: 23

Anzahl SB-Stellen: 35

Die Bank gehört ihren rund 82.000 Mitgliedern.

Zum Stichtag 31.12.2022 beschäftigt die Volksbank in der Region eG 559 Mitarbeitende.

Bilanzsumme: 4,4 Mrd. €

Kundeneinlagen: 3.421 Mio. €

Kundenkredite: 3.240 Mio. €

Betreutes Kundenvolumen: 9.433 Mio. €

So arbeiten wir | Die Bank nutzt alle üblichen Vertriebskanäle für den aktiven Vertrieb. Als Genossenschaft hat die Bank eine besondere Verpflichtung: die

wirtschaftliche Absicherung und Förderung der Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden. Dies erreichen wir durch eine umfassende und ganzheitliche Beratung. Unsere Beratungsprozesse berücksichtigen die individuellen Anforderungen der Kundinnen und Kunden. Der Hauptvertriebsweg ist nach wie vor das Geschäftsstellennetz und die persönliche Beratung. In deutlich steigendem Umfang nutzen unsere Kundinnen und Kunden die digitalen Vertriebswege zur Sicherstellung der Grundversorgung von Finanzdienstleistungen. Über die Privat- und Firmenkundenbetreuerteams können Beratungen auch in den Räumen der Kundinnen und Kunden durchgeführt werden. Für digitale Beratungen und Serviceaufträge steht das KundenDialogCenter zur Verfügung. Individuell ergänzen die Spezialisten Private Banking, Baufinanzierung und Zahlungsverkehrsberatung das Beratungsangebot.

Die Vertriebsstrukturen der Bank werden ergänzt durch die Tochter- und Enkelgesellschaften, die Verbundunternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie durch die Tippgeber- und Vermittlernetzwerke der Bank.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Volksbank in der Region eG ist berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. Es erfolgt keine Erklärung im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte.

Die vorliegende DNK-Erklärung wurde mit Unterstützung des DNK-Schulungspartners N-Motion erstellt.

Für die Ermittlung der Leistungsindikatoren des Umweltbereichs (Kriterien 11-13) wurde das Kennzahlen-Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V.; Version 1.1 des Updates 2022) verwendet.

Wir verwenden bei Personenbezeichnungen i.d.R. die genderneutrale bzw. die weibliche und die männliche Form. Selbstverständlich sind bei entsprechenden Begriffen alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

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.

Nachhaltigkeit in unserer Geschäftsstrategie | Unser Unternehmen hat eine eigenständige Teilstrategie Nachhaltigkeit, die in die Gesamtstrategie eingebunden ist. Wir orientieren uns grundsätzlich am Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. In der Geschäftsstrategie ist die wachsende Bedeutung der Nachhaltigkeit formuliert:

Das Thema Nachhaltigkeit ist gesellschaftlich hoch beachtet und in der genossenschaftlichen Rechtsform seit jeher tief verankert. Man unterscheidet die drei Säulen der Nachhaltigkeit: Soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Durch die spürbar eingetretenen Klimaveränderungen liegt in der öffentlichen Wahrnehmung aktuell ein starker Fokus auf der ökologischen Nachhaltigkeit, dem Kampf gegen den Klimawandel und der Energiewende.

Die Bank wird ihre Geschäftspolitik verstärkt auf Nachhaltigkeit hin ausrichten. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Gesamtbank orientiert sich an folgenden Grundgedanken:

- Förderung der Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden – wirtschaftlich und werteorientiert
- Engagement für die sozialen Belange der Region
- Achtsamer und ressourcenschonender Umgang mit der Umwelt
- Organisatorische Verankerung des bedeutenden Themas Nachhaltigkeit in der Bank
- Förderung der Transformation der regionalen Wirtschaft
- Nachhaltig wirtschaften, generationenübergreifend in die Zukunft blicken und dabei soziale, ökologische und ökonomische Ziele austarieren.

Eine von sechs strategischen Zieldimensionen in der Vision der Gesamtbank ist die Nachhaltigkeit. Sie ist in der nachfolgend aufgeführten Strategiewabe

verbildlicht und ist formuliert als: „Kollektives Bewusstsein für Nachhaltigkeit als Bank / Team entwickeln, Begleitung der Energiewende in der Region“.



Die Teilstrategie Nachhaltigkeit ist folgendermaßen formuliert:

Wir als Volksbank in der Region eG übernehmen die Verantwortung, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Transformationsbegleiter für die Unternehmen, Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden in der Region zu sein. Wir positionieren uns als nachhaltige Bank, sichern dadurch Wettbewerbsvorteile am Markt und werden aktiver Gestalter unserer Zukunft. Das Thema Nachhaltigkeit ist für uns eine Gemeinschaftsaufgabe. Innerhalb unseres Unternehmens stärken wir die Innovationskraft in allen Fachbereichen bei Führungskräften und Mitarbeitenden. Unsere bisherige Geschäftspolitik richten wir noch stärker auf Nachhaltigkeit hin aus, um den bisher erarbeiteten Vorsprung innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu erhalten.

Strategische Nachhaltigkeitsziele | Die Volksbank in der Region eG verfolgt folgende strategische Nachhaltigkeitsziele:

- die Entwicklung eines kollektiven Bewusstseins für Nachhaltigkeit als Bank/ als Team
- die Begleitung der Energiewende in der Region

Folgende strategische Steuerungsgrößen wurden festgelegt:

- Messung der Treibhausgas (THG)-Emissionen im Geschäftsbetrieb in Tonnen
- regelmäßige Einwertung der Bank im BVR NachhaltigkeitsCockpit

Das NachhaltigkeitsCockpit ist das objektive Bewertungstool des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), welches Aussagen über den Fortschritt der individuellen Nachhaltigkeitsleistungen trifft und als Benchmark innerhalb des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) dient.

Es stellt die Handlungsfelder einer sog. NachhaltigkeitsLandkarte systematisch dar.

Folgende sechs Handlungsfelder haben sich in der Praxis als wesentlich herauskristallisiert:

- Strategie
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Kerngeschäft
- Geschäftsbetrieb und Personal
- Kommunikation und Gesellschaft
- Ethik und Kultur

Gemessen am BVR-ReifegradFächer (Stufen 0-5 von Nichtstun bis zur spezialisierten Nachhaltigkeitsbank mit entsprechenden Herausforderungen) wertet die Bank sich selbst zum Fusionszeitpunkt Mitte des Jahres 2022 im NachhaltigkeitsCockpit bei Stufe 1,3 ein (entspricht Einzelmaßnahmen). Bis zum Ende des Jahres 2024 soll das Ambitionsniveau der Stufe 3 („Durchgängige Systematik“) im Durchschnitt über die sechs Handlungsfelder erreicht werden. Dies verdeutlicht den hohen Stellenwert, in den jeweiligen Handlungsfeldern der BVR-NachhaltigkeitsLandkarte ein ambitioniertes Zielniveau, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, zu erreichen.

Die Festlegung der Zwischenschritte und des Zeitplanes für die Erreichung des Ambitionsniveaus erfolgt im Laufe des Jahres 2023. Als strategisches Langfristziel strebt die Bank einen höheren Reifegrad an. Die für das jeweilige Handlungsfeld Verantwortlichen sorgen für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen für die Erreichung des angestrebten Ambitionsniveaus. Diese konkreten Verantwortlichkeiten sind auch in den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden. Die Gesamtverantwortung der Umsetzung liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Team Nachhaltigkeit in der Stabsstelle Vorstandsstab.

Einbezug von Standards | Wir orientieren uns grundsätzlich am Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Dies wurde wie folgt in unserer Teilstrategie Nachhaltigkeit formuliert:

Die Genossenschaftliche FinanzGruppe betrachtet die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten im Bankgeschäft ihrer Mitglieder nicht nur als regulatorische Pflichtübung, sondern sieht hier auch erhebliche strategische

Chancen. Aus diesem Grund hat der BVR Verbandsrat im November 2020 ein Nachhaltigkeitsleitbild beschlossen, nach welchem die Genossenschaftliche FinanzGruppe stärkere Beiträge zur Unterstützung der Pariser Klimaziele und der 17 Nachhaltigkeitsentwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals (UN SDGs)) leisten will. Nachhaltigkeit darf aus der Perspektive der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nicht auf Klimaschutz reduziert werden, auch wenn hier eine große Dringlichkeit besteht. Wichtig ist, dass auch Beiträge zu gleichwertigen Lebensbedingungen in den Regionen, der finanziellen Teilhabe und Integration sowie gesellschaftlicher Chancengerechtigkeit geleistet werden.

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.

Unser Umfeld | Das Marktgebiet der Bank ist attraktiv. In allen Teilen des Marktgebietes befinden sich Gewerbe- und Industrieansiedlungen, Dienstleistungsunternehmen, leistungsfähiges Handwerk sowie Landwirtschaft und einkommensstarke, vermögende Privatkunden. Dies bietet eine gute Grundlage für das gewerbliche und private Einlagen-, Kredit- und Provisionsgeschäft der Bank und weiterhin auch gute Möglichkeiten, den Marktanteil in diesen Kundensegmenten nachhaltig auszubauen. Die Bank orientiert sich an den strategischen Zielen der BVR-Strategieagenda: Kunden- und Marktrelevanz, Veränderungsfähigkeit, Rentabilität & Stabilität sowie Nachhaltigkeit.

Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte | Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements analysieren wir regelmäßig sowohl, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte hat (Inside-Out), als auch Nachhaltigkeitsaspekte, die auf unsere Geschäftstätigkeit wirken (Outside-In). Die Bank hatte im Jahr 2022 den Fokus auf der Umsetzung von Einzelmaßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern. Die Analyse und Priorisierung der Nachhaltigkeitsaspekte erfolgten in Workshops mit Vorstand und Führungskräften. Auf dieser Basis wurden folgende wesentliche Aktivitäten definiert und mit der Umsetzung begonnen.

Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit (Inside-Out) |

- Energieeffizienter Geschäftsbetrieb: Prozessual setzen wir dies über das Messinstrument VfU-Tool um mit dem Ziel einer kontinuierlichen Effizienzverbesserung (s. auch Kriterium 12).
- Information und Schulung der Mitarbeitenden im Vertrieb: Wir differenzieren uns und heben Potenziale im qualifizierten, ertragsstarken Privat- und Firmenkundengeschäft durch hohe Qualität einer ganzheitlichen genossenschaftlichen Beratung und Betreuung.
- Begleitung unserer Unternehmenskunden: Insbesondere wollen wir unsere Kundinnen und Kunden bei Nachhaltigkeitsprojekten, z. B. Bürger-Energie-Vorhaben, bzw. bei deren Transformation zur Nachhaltigkeit, z. B. bei der Umstellung von Produkten oder Produktionsverfahren sowie Energiesparmaßnahmen etc. unterstützen. Hierin sehen wir einen wichtigen Beitrag unserer Bank für unsere Region.
- Definition von Kreditvergabekriterien: Wir betrachten für unser Kreditgeschäft die nachhaltige Kapitaldienstfähigkeit als maßgebliches Kriterium. Es wurden folgende Branchenrestriktionen festgelegt, d.h. in folgenden Branchen möchten wir derzeit kein Neugeschäft machen. Die Ausschlüsse beziehen sich auf Neukunden bzw. Anfragen von Bestandskunden, sofern diese bisher nicht in dieser Branche aktiv waren.

1. Glückspiel
2. Waffenindustrie (ohne Sportwaffen)
3. „Rotlicht-Milieu“

- In der Anlageempfehlung werden vermehrt nachhaltige Produkte (unserer Verbundpartner) vermittelt (s. Kriterium 10).
- Attraktiver Arbeitgeber für motivierte und engagierte (künftige) Mitarbeitende (s. Kriterien 15-16).

In Hinblick auf die identifizierten, wesentlichen Aktivitäten positionieren wir uns als nachhaltige Bank, sichern dadurch Wettbewerbsvorteile am Markt und werden aktiver Gestalter unserer Zukunft.

Wesentlicher Einfluss von Aspekten der Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In) | In der Outside-In-Betrachtung sehen wir als wesentliche Aspekte die Klimarisiken (z.B. Sturm, Hagel, Überschwemmung) für Unternehmenskunden und private Immobilienbesitzende in unserer Region, die im Schadensfall auf uns als finanzierende Bank durchschlagen würden.

Des Weiteren haben wesentliche Einflüsse: steigende gesetzliche und regulatorische Anforderungen, steigender Kostendruck aufgrund der Digitalisierung, das sich weiter verändernde Kundenverhalten, die neuen technologischen Möglichkeiten wie Plattformen / Blockchain-Technologien, neue Wettbewerber mit anderen Geschäftsmodellen und ein sich gravierend

verändernder Arbeitsmarkt mit für die Bankenbranche nie gekanntem Fachkräftemangel.

Chancen und Risiken | Wir als Volksbank in der Region eG sehen die Chance in der Übernahme der Verantwortung, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Transformationsbegleiter für die Unternehmen, Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden in der Region zu sein. Wir positionieren uns als nachhaltige Bank, sichern dadurch Wettbewerbsvorteile am Markt und werden aktiver Gestalter unserer Zukunft.

Das Thema Nachhaltigkeit ist für uns eine Gemeinschaftsaufgabe. Innerhalb unseres Unternehmens stärken wir die Innovationskraft in allen Fachbereichen bei Führungskräften und Mitarbeitenden. Unsere bisherige Geschäftspolitik richten wir noch stärker auf Nachhaltigkeit hin aus, um den bisher erarbeiteten Vorsprung innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu erhalten und weiterhin attraktiv für Kundinnen und Kunden sowie (zukünftige) Mitarbeitende zu bleiben.

Nachhaltigkeitsrisiken sind physische und Transitionsrisiken, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche Auswirkungen in einer anderen Risikoklasse auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage unserer Bank haben können. Um die Risikotragfähigkeit unserer Bank nicht zu gefährden, werden Branchen- und Struktur-Limite vergeben, die im Zeitverlauf eingehalten werden müssen.

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.

Aufbau unseres Zielsystems | Die Nachhaltigkeitsgrundsätze spiegeln unsere aktuelle Positionierung in allen wichtigen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wider. In den Grundsätzen haben wir uns auch erste qualitative Ziele gesetzt. Bei der Definition und Priorisierung der Handlungsfelder sowie der daraus abgeleiteten Ziele orientieren wir uns am NachhaltigkeitsCockpit und unserer NachhaltigkeitsLandkarte sowie an der in Kriterium 2 vorgestellten Wesentlichkeitsanalyse. Das NachhaltigkeitsCockpit gibt uns einen Überblick über den aktuellen Umsetzungsstand in allen relevanten Handlungsfeldern und ermöglicht es uns so, gezielte Maßnahmen abzuleiten. Das Ergebnis des NachhaltigkeitsCockpits, das wir halbjährlich aktualisieren, ist in unserem internen KennzahlenCockpit verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Aufgabe und Ziel unserer Bank ist es, die Mitglieder nachhaltig und wirtschaftlich zu fördern. Die strategische Grundausrichtung in der Nachhaltigkeit ist die Förderung des Wandels zu einer nachhaltigen Wirtschaft und die Übernahme von Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft. Das heißt für uns auf Basis unseres genossenschaftlichen Wertesystems die sozialen, ökonomischen und ökologischen Ziele auszutarieren (siehe Kriterium 1).

- Förderung der Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden - wirtschaftlich und wertorientiert
- Engagement für die sozialen Belange der Region
- Achtsamer und ressourcenschonender Umgang mit der Umwelt
- Nachhaltig wirtschaften, generationenübergreifend in die Zukunft blicken und dabei soziale, ökologische und ökonomische Ziele austarieren
- Organisatorische Verankern des bedeutenden Themas Nachhaltigkeit in der Bank
- Förderung der Transformation der regionalen Wirtschaft

NachhaltigkeitsLandkarte | In allen Handlungsfeldern möchten wir uns aktiv positionieren, umfangreiche Maßnahmen ableiten und uns im Laufe des Jahres 2023 quantitative Ziele setzen, um die bei Kriterium 1 genannten strategischen Ziele zu erreichen. Das Ergebnis der Einwertung des NachhaltigkeitsCockpits zum Jahresende 2022 liegt bei durchschnittlich 1,6 im BVR Reifegrad.

Schwerpunkte und priorisierte Ziele im Jahr 2023 |

- Aufbau eines Nachhaltigkeits-Reportings
- Erste Schritte für die Erfassung und Berücksichtigung der CO₂-Emissionen bei der Kreditvergabe
- Erhöhung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsaspekte in der Geldanlage und anderen Finanzgeschäften bei unseren Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden
- Formulierung von Positivkriterien im Kreditgeschäft
- Schulung der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit
- Entwicklung eines Gesamtenergiekonzeptes
- Festlegung eines Ziels zur Reduzierung von CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb
- Ausbau der Infrastruktur in Bezug auf e-Mobilität
- Erstellung einer Lieferantenrichtlinie
- Systematisierung der internen und externen Kommunikation
- Stakeholderdialog in Form von Umfragen
- Erarbeitung eines Leitbildes und Führungsleitlinien
- Umsetzung der Maßnahmen unter Einbezug der SDGs

Umsetzung und Controlling | Die Gesamtverantwortung der Umsetzung liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Team Nachhaltigkeit in der Stabsstelle Vorstandsstab (s. Kriterium 5). Die für das jeweilige Handlungsfeld

Verantwortlichen sorgen für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen und für die Erreichung des angestrebten Ambitionsniveaus.

Sustainable Development Goals (SDG) | Im Rahmen des NachhaltigkeitsCockpits werden auch wesentliche Sustainable Development Goals adressiert, unter anderem die Ziele Nr. 7 („Erneuerbare Energien“), 11 („Nachhaltige Städte und Gemeinden“) und 13 („Maßnahmen zum Klimaschutz“). Diese haben wir bei der Analyse berücksichtigt. Eine Priorisierung einzelner SDG ist für 2023 geplant.

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.

Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft | Unser Kerngeschäft ist es, Privat- und Firmenkunden in allen Finanzangelegenheiten zu beraten und langfristig zu begleiten, bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs zu unterstützen, ihren Vermögensaufbau zu fördern, die regionale Wirtschaft mit Liquidität und Krediten zu versorgen, Existenzgründer zu begleiten und Baufinanzierungen anzubieten. Die Volksbank in der Region eG erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst. Mit all unseren Produkten und Dienstleistungen sind ökologische, soziale und ethische Aspekte verknüpft, die wir folgendermaßen adressieren:

Bei unserer Genossenschaftlichen Beratung geht es darum, unsere Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden mit ihren Zielen und Wünschen zu verstehen. Die angebotenen Lösungen, Produkte und Dienstleistungen ergeben sich aus dieser individuellen, bedarfsgerechten Analyse.

Unser Produktuniversum besteht aus eigenen Produkten und vornehmlich Produkten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, hier wiederum hauptsächlich der DZ Bank Gruppe. Die DZ Bank ist Unterzeichner des Global Impact der Vereinten Nationen, das Bekenntnis zu Konventionen der Internationalen Labour Organization und der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die Unternehmen der DZ Bank Gruppe (DZ Bank, Bausparkasse Schwäbisch Hall, TeamBank, Union Investment, R+V Versicherung, VR Smart Finanz, ...) verpflichten sich seit 2012 anhand einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ Bank Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und Anforderungen der ILO.

Im Rahmen der ganzheitlichen Baufinanzierungsberatung binden wir dort wo möglich und von den Kundinnen und Kunden gewünscht Förderdarlehen ein, welche in der Regel immer mit Nachhaltigkeit in Verbindung stehen (Förderung von Familien, besonderes energetischer Neubauweise, energetische Sanierungen, altersgerechter Umbau, ...).

Das Thema Nachhaltigkeit spielt auch bei Investitionsüberlegungen eine wichtige Rolle. Die Volksbank in der Region achtet deshalb bei ihren Anlageentscheidungen im Eigengeschäft auf die Aspekte der Nachhaltigkeit. Daher reduzieren wir sukzessive im Direktbestand den Anteil von „nicht-nachhaltigen“ Anlagen. Bei der Definition von Nachhaltigkeit orientieren wir uns an den aktuellen Kriterien der DZ-Bank sowie der Union Investment. Unsere zukünftigen Fondsanlagen werden wir verstärkt unter ökologischen und sozialen Merkmalen gem. Art. 8 SFDR und vor allem in nachhaltige Investitionen gem. Artikel 9 SFDR investieren und den Bestand weiter in diese Richtung entwickeln. Es werden, sofern möglich, nur noch nachhaltige Adressen erworben. Dazu sollen die im Verbund vorhandenen Möglichkeiten/Informationen genutzt werden. Wir orientieren uns an den derzeit im Verbund geltenden Einstufungen.

Zur dauerhaften Erzielung von Mieterträgen investiert die Bank in nachhaltige Immobilienanlagen. Zu diesem Zweck wurde die Volksbank Immobilien Anlage GmbH (100%ige Tochtergesellschaft der Volksbank in der Region eG) gegründet. Bei der Bauweise der Immobilien wird auf die Energieeffizienz geachtet. Es werden wo möglich Blockheizkraftwerke genutzt sowie PV-Anlagen auf den Gebäuden installiert. Teilweise erfolgt die Vermietung von Wohnungen an Mieter mit Wohnberechtigungsscheinen.

Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb | Als Finanzdienstleister haben wir zwar einen geringeren Fußabdruck (sowohl ökologisch als auch sozial), der durch unseren Geschäftsbetrieb verursacht wird. Nichtsdestotrotz ist uns nachhaltiges Handeln auch hier wichtig, um glaubwürdig zu sein und mit gutem Vorbild voranzugehen. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bevorzugen wir Dienstleister und Handwerker aus unserer Region. Bei ansonsten vergleichbaren Angeboten beauftragen wir bevorzugt Dienstleister, die oder deren Produkte durch Nachhaltigkeitssiegel zertifiziert sind. Bei der Beschaffung von Büromaterial wird bei der Auswahl auf Nachhaltigkeitsaspekte geachtet. Bestellungen über den genossenschaftlichen Onlineshop GenoBuy des Verbundunternehmens DG Nexolution werden nach Möglichkeit gebündelt und klimaneutral versendet. Dabei werden umweltfreundliche Verpackungen eingesetzt.

Bei IT-Investitionen berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte, soweit es die Bestimmungen unseres Rechenzentrums zulassen.

Bei unserem Druckmanagement (Drucker, Kopierer, Multifunktionsgeräte) werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. So werden bevorzugt Drucker

eingesetzt, die z.B. das Zertifikat „Blauer Engel“ tragen. Zudem bietet das Unternehmen Lexmark das Druckkassetten- und Altgeräte-Rückgabe-Programm an, welches wir nutzen. Nach 4 Jahren Leasinglaufzeit werden die Geräte aufgearbeitet und weiterverkauft. Wo wirtschaftlich sinnvoll erfolgt bei der restlichen Hardware eine Reparatur. Durch den Beginn der Umsetzung des neuen Druckerkonzeptes erfolgt eine deutliche Einsparung von Energie und Papierverbrauch.

Auch bei Büromaterialbestellungen wird darauf geachtet, dass Materialien bezogen werden, die unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO hergestellt werden. Im Rahmen einer Umweltanalyse der von uns bezogenen Artikel soll ein Vorschlag erstellt werden, auf welche weiteren Artikel mit Umweltsiegel wir umstellen könnten.

Bei der Gebäudereinigung gibt es eine Vereinbarung zum Thema Mindestlohn und entsprechende Nachweise. Dabei handelt es sich um unseren größten Dienstleister im Bereich Gebäude. Sonstige Dienstleistungen werden bei Handwerkern aus der Region eingekauft, um so auch die heimische Wirtschaft zu stärken und Anfahrtswege möglichst kurz zu halten. Diese müssen zusichern, dass sie keine Schwarzarbeit tolerieren und die branchenüblichen Sicherheitsstandards einhalten.

Bei Strom- und Wärmeverbrauch wird auf möglichst umweltfreundliche Quellen zurückgegriffen, beispielsweise Strom aus erneuerbaren Energien oder Fernwärme.

Kommunikation mit Geschäftspartnern und Lieferanten | Eine konkrete Kommunikation erfolgt bisher im Einzelfall und anlassbezogen. So werden in der Regel bei der Auftragsvergabe Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt, so z.B. beim Umbau unserer Hauptstelle in Tübingen. Eine Lieferantenrichtlinie ist noch nicht erstellt, jedoch für 2023 geplant.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei den Co-Vorstandssprechern Thomas Bierfreund und Jörg Stahl. Nachhaltigkeit wurde im Organigramm verankert und ist als Stabsstelle unterhalb der Vorstandsebene angesiedelt. Leiterin des Nachhaltigkeitsmanagements ist Petra Reutter. Assistentin im Team Nachhaltigkeitsmanagement ist Anuscha Packiyathan.

Derzeit liegt die operative Umsetzung der Fachthemen in den jeweiligen Fachbereichen. Die Gesamt-Koordination und Unterstützung der Fachbereiche liegt beim Team Nachhaltigkeitsmanagement. Es werden anlassbezogene Workshops durchgeführt, bei denen die jeweils Verantwortlichen der Fachbereiche teilnehmen und für eine gesamtbankweit abgestimmte Umsetzung der jeweiligen Maßnahme sorgen.

Die Neugründung eines interdisziplinären Nachhaltigkeitsteams ist für 2023 geplant.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeitsteam | Die interdisziplinären Teams der beiden bisherigen Teilbanken (Nachhaltigkeitsteam und Zukunftswerkstatt) wurden im Zuge der Fusion aufgelöst. Es ist geplant, im Jahr 2023 ein neues, interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam auszuschreiben.

Energieaudit | Im Jahr 2019 wurde für die bisherige Volksbank Herrenberg-Nagold-Rottenburg ein Energieaudit durchgeführt. Die Hinweise und Empfehlungen wurden in einem Management-Summary bewertet, priorisiert und bearbeitet. Für das Jahr 2023 wird für die Volksbank in der Region ein neues gemeinsames Energieaudit durchgeführt.

Prozesse und Strukturen | In der Bank sind Arbeitsanweisungen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte sowie Geschenke und Zuwendungen schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Im Jahr 2022 wurde der Prozess "Optimierungsimpulse" in das Intranet meineBank implementiert. Jeder Mitarbeitende kann in verschiedenen Kategorien (z. B. in der Kategorie Nachhaltigkeit) Optimierungsimpulse einbringen. Diese werden zentral gesichtet und über die Fachbereiche in Umsetzung gebracht. Intern veröffentlichte Optimierungen können von Mitarbeitenden geliked und kommentiert werden. Darüber hinaus wurden unter Federführung des Bereichs Organisationsentwicklung 2022 vier Prozessteams gegründet (KVP).

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 | Wir wenden zahlreiche Leistungsindikatoren an, die vom Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) unter Anwendung des Indikatorensets nach der Global Reporting Initiative (GRI-SRS) gefordert sind. Dabei handelt es sich beispielsweise um den Leistungsindikator zu Kriterium 8 („Vergütungspolitik“) und um die Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 („Ressourcenverbräuche“). Durch die stetige Anwendung des Rahmenwerks sind die Daten sowohl im Zeitverlauf als auch mit anderen Unternehmen vergleichbar.

Es wurden für 2023 zwei strategische Zielwerte zum Thema Nachhaltigkeit festgelegt (Reifegrad im Nachhaltigkeits-Cockpit und THG-Emissionen in Tonnen). Diese werden zweimal jährlich erhoben und an den Vorstand berichtet.

Geschäftsbetrieb | Im Bereich Gebäudemanagement wird der Energieverbrauch der Bank überwacht und gegebenenfalls auf Veränderungen reagiert. Im Jahr 2022 erfolgte erstmals der Einsatz des Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen, zur Erfassung unserer Umweltdaten und der Ermittlung unserer CO₂-Emissionen.

Personalbereich | Im Personalbereich werden als Leistungsindikatoren die Krankheits- und Teilzeitquote sowie der Anteil an Frauen in Führungspositionen und die Übernahmequote bei den Auszubildenden erfasst.

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.

Die Bank hat eine Vision entwickelt „Stark für Deine Zukunft – Gemeinsam für morgen“. Die Basis für eine positive Unternehmenskultur bildet die von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit im Unternehmen und eine vertrauensvolle Partnerschaft mit unseren Kundinnen und Kunden. Dies wird sichtbar in einem wertschätzenden und respektvollen Miteinander und ist wiederum Voraussetzung für Motivation und persönliche Zufriedenheit.

Der Vorstand entwickelt gemeinsam mit den Führungskräften der zweiten Ebene die Gesamtbankstrategie und die Teilstrategien. Es erfolgt eine enge Abstimmung durch den Vorstand mit dem Aufsichtsrat. Die Mitarbeitenden werden vom Vorstand in Informationsveranstaltungen informiert und können Weiterentwicklungsimpulse einbringen. Es gibt darüber hinaus ein internes Optimierungsimpuls-System, das allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Die Mitgliedervertretenden werden in den regelmäßig durchgeführten Beiratssitzungen informiert und können Vorschläge und Impulse für die Weiterentwicklung einbringen.

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.

Grundlagen | Die Vergütungspolitik der Volksbank in der Region eG basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken und entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Weder im Bereich des Vorstands noch im Bereich der Mitarbeitenden bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Eine Verknüpfung mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen existiert derzeit noch nicht und ist auch nicht geplant. Die Ziele des Vorstands werden durch den Aufsichtsrat kontrolliert.

Überwiegend Fixvergütung | Überwiegend zahlen wir Fixvergütungen; es erfolgt gemäß Institutsvergütungsverordnung keine produktbezogene Vergütung. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeitenden stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen.

Vergütung des Aufsichtsrats | Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. Die Mitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung sowie ein pauschales Sitzungsgeld für die Teilnahme an Sitzungen.

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.

Wir erfüllen die Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten. Diese sind in unseren Vergütungsgrundsätzen fixiert. Sie regeln unter anderem die Tarifgebundenheit der Volksbank in der Region eG. Außerdem erfolgt mindestens die Zahlung des tariflichen Grundgehalts als Festgehalt. Weder bei den Vorständen noch bei den Mitarbeitenden bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

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.

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

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.

Unsere Anspruchsgruppen | Die Identifikation der Anspruchsgruppen erfolgt durch unsere genossenschaftliche Struktur (Mitgliederförderung) und durch die Verankerung in der Region sowie unsere Stiftungstätigkeit. Unsere Anspruchsgruppen sind Mitglieder und Vertretende, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Aufsichtsrat, Verbundpartner und die Menschen in der Region.

Dialog mit unseren Anspruchsgruppen | Der Austausch mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt u.a. im Rahmen der Vertretendenversammlung, Aufsichtsratssitzungen, örtlichen Beiratssitzungen, Mitgliederversammlungen und Kundenveranstaltungen. Regelmäßig erfolgen Kundenbefragungen bzgl. Kundenzufriedenheit. Über unser Beschwerdemanagement werden Kundenmeinungen eingebunden. In regelmäßigen, ganzheitlichen Beratungsgesprächen wird der Aspekt Nachhaltigkeit künftig eine immer größere Rolle spielen.

Für die Mitarbeitenden sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert. Es werden regelmäßige Mitarbeitergespräche durchgeführt. Auch sie werden regelmäßig befragt und über unser betriebliches Vorschlagswesen (Instrument „Optimierungsimpulse“) einbezogen. Hier können Mitarbeitende Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung einreichen. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsthemen, die aus dem Mitarbeiterkreis zur Sprache kommen. Auf jeden Vorschlag wird reagiert, sodass die Person, die den Vorschlag eingereicht hat, Feedback dazu bekommt. Im Dialog mit Mitarbeitenden stehen wir auch über interne MA-Veranstaltungen (z.B. mit dem Vorstand zum Thema Strategie, Mitarbeiter-Forum mit dem Vorstand zum Jahresergebnis des Vorjahres).

Das Nachhaltigkeitsmanagement nimmt sowohl an Bereichsbesprechungen als auch fachbereichsspezifischen Workshops teil, um im direkten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen zu sein.

Darüber hinaus ist ein Schulungskonzept zum Themenfeld Nachhaltigkeit in Erarbeitung. Künftige interdisziplinäre Formate wie z.B. das Nachhaltigkeitsteam beziehen weitere Mitarbeitende 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.

Geäußerte Kundenanliegen über Beschwerdemanagement, Kundenbefragungen, Beratungsgespräche und Kundenveranstaltungen werden konsequent aufgenommen, geprüft und – wenn möglich und betriebswirtschaftlich vertretbar – umgesetzt. Mitarbeiterimpulse werden über das Instrument „Optimierungsimpulse“ erfasst, geprüft und wenn möglich und betriebswirtschaftlich vertretbar, umgesetzt.

Im Zuge der im Jahr 2022 vollzogenen Fusion werden die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen erst ab 2023 durchgeführt, sodass Ergebnisse und Äußerungen daraus erst in folgende Nachhaltigkeitsberichte einfließen können.

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.

Leitschnur | Wir bieten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen wo möglich an. Dazu greifen wir auf die Angebote der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, sowie unserer Tochterunternehmen und weiterer Vertriebspartner zurück. Es erfolgt die regelmäßige Prüfung vorhandener Produkte und die Aktualisierung unserer Hausmeinung anhand von Nachhaltigkeitskriterien.

Wir versuchen laufend, unseren Ressourceneinsatz durch orts- und zeitunabhängige Infrastruktur wie Homepage, BankingApp, eBanking, KDC, Videoberatung zu verbessern, um dadurch CO₂-Emissionen zu vermeiden und den Papierverbrauch zu reduzieren.

Mitarbeitende können, wie bei Kriterium 9 beschrieben, Anregungen auch zu Nachhaltigkeitsaspekten einreichen.

Nachhaltige Anlageprodukte | Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden gezielt nachhaltige Produkte an (Größenordnung s. Leistungsindikator zu Kriterium 10). Im Vordergrund stehen dabei nachhaltige Fonds, nachhaltige Zertifikate und nachhaltige Vermögensverwaltungen. Die Risikomentalität der Kundin/ des Kunden spielt dabei keine Rolle, da die Produktpalette von konservativen Anlagemöglichkeiten bis zu offensive Produktlösungen reicht. Das teilweise noch vorhandene Vorurteil, dass eine nachhaltige Anlagephilosophie zu Lasten der Rendite geht, ist dabei schon längst widerlegt.

Nachhaltig orientierte Produkte weisen zwischenzeitlich häufig eine bessere Wertentwicklung aus als Produkte ohne Nachhaltigkeitsfaktoren.

Über Union Investment und ausgewählte Drittfondsanbieter werden neben klassischen Fondsanlagen auch Produkte, die unter Nachhaltigkeitsaspekten ausgewählt wurden, angeboten. Der weitere, konsequente Ausbau ist geplant. Union Investment ist seit 2010 Unterzeichner der UN Principles für Responsible Investment (PRI) und zählt aktuell zu einem der führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen.

Versicherungsgeschäft | Zum 02.08.2022 wurde die verpflichtende Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzabfrage auch im Versicherungsgeschäft umgesetzt. Unsere Tochtergesellschaft Fischer GmbH Versicherungsmakler sowie alle relevanten Vertriebspartner wie die R+V für Privatkunden, aber auch die Allianz oder IDEAL-Versicherung haben dieses Erfordernis umgesetzt und in ihre Prozesse implementiert. Teilweise gibt es auf deren Homepage weitergehende Informationen zur Anlagepolitik und Vorgehensweise der jeweiligen Gesellschaft.

Nachhaltiges Kreditgeschäft | Wir bieten aktiv Fördermittelkredite von L-Bank und KfW für diverse energetische oder auch soziale Themen an (Größenordnung s. Leistungsindikator zu Kriterium 10). Diese werden schon jetzt wo möglich in unsere Finanzierungskonzepte eingearbeitet.

Nachhaltiger Zahlungsverkehr und digitale Innovationen | Bei der Kontoeröffnung erfolgt der Versand des Starterpakets optional über E-Mail. Des Weiteren werden die Möglichkeiten zur digitalen Unterschrift über PenPad und der Ausbau der fallabschließenden papierlosen Prozesse im Rahmen der OKP ausgebaut. Standardmäßig sind alle Konten mit ePostfach ausgestattet, sodass inzwischen rund 40 % der Kontoauszüge elektronisch zugestellt werden.

In der Kundenberatung werden zusätzlich zu den herkömmlichen Debit- und Kreditkarten die Naturliebe Karten angeboten – die umweltbewussten Alternativen aus Maisstärke (PLA) oder aus recyceltem Kunststoff (rPVC). Mit der Wahl dieser Karten unterstützen die Kundinnen und Kunden außerdem die gemeinnützigen Umweltorganisationen Greensurance Stiftung und Treemer. Die Greensurance Stiftung ist eine gemeinnützige Organisation, die unter anderem den globalen Klimaschutz auf regionaler Ebene fördert. Dieses Ziel setzt die Greensurance Stiftung durch konkrete Initiativen in den Bereichen Umweltbildung und Klimaschutz um. Dazu zählen Projekte zur Renaturierung von Mooren in Deutschland, um Hochwasser-, Klima- und Artenschutz aktiv zu fördern. Treemer setzt sich für die Aufforstung in Deutschland ein. Die gemeinnützige Organisation bewirtschaftet oder erwirbt landwirtschaftliche Flächen, Agrarflächen oder Freiflächen, die über Partnerschaften, Sponsoren und Spenden refinanziert werden. Der Arbeitsfokus liegt dabei auf dem Pflanzen von Bäumen. Das verbessert die CO₂-Bilanz und sorgt für den Erhalt

spezieller Baum- und Pflanzenarten, die Bienen und anderen Insekten beim Überleben helfen.

Im Kundenkreditgeschäft werden Unterlagen wo möglich digital versandt bzw. ins ePostfach eingestellt. Beispielsweise reichen Vermittler über die Plattform Bauformart alle Unterlagen digital ein, welche bei uns Großteils digital bleiben. Vermittler bekommen die Vertragsunterlagen ebenfalls in digitaler Form zur Verfügung gestellt, damit zum einen der physische Transport gespart werden kann, alles schneller geht und der Kunde die eigene Ausfertigung auf Wunsch auch digital bekommen kann. Der Vermittlerkunde legitimiert sich über das Video-Identverfahren und spart sich somit die Fahrtstrecke für den Unterschriftstermin zu seiner Bank.

Im Firmenkundengeschäft arbeiten wir mit DiFiN, das digitale Standardverfahren zur Übermittlung von Jahresabschlüssen und Einnahmeüberschussrechnungen. Dies bietet derzeit für über 780 unserer Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, ihre Jahresabschlüsse digital einzureichen. Kunde, Steuerberater und Bank müssen damit einverstanden sein. Künftig soll es möglich sein, dass der Kunde auch unterjährige Zahlen hierüber bei uns einreicht und wir umgekehrt dem Steuerberater Daten zur Erstellung der Bilanz zukommen lassen können.

Weitere Auswirkungen bzw. Größenordnungen außer der genannten lassen sich momentan noch nicht quantifizieren. Wir sind bestrebt, dies perspektivisch zu tun.

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)**

Anteil nachhaltiger Fonds (Union Investment inkl. Drittfonds)

am gesamten Fondsbestand: 46% (555 Mio. €)

am Bruttoabsatz (Käufe): 55% (701 Mio. €)

am Nettoabsatz (Käufe abzgl. Verkäufe): 80% (49 Mio. €)

Absatz Karitatives DZ-Bank-Zertifikat 544 T€, wovon die Tafel mit 3,5 T€ unterstützt wurde.



Fördermittel

Anzahl: 156 Fördermittel

Gesamtvolumen: 32,7 Mio. €

Naturliebe Debit- oder Kreditkarte

1077 Naturliebe BasicCard/ DirectCard/ ClassicCard aus Polylactide (PLA)

88 Naturliebe GoldCard aus recyceltem Polyvinylchlorid (rPVC)

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.

Umweltaspekte im Kerngeschäft | Als Finanzdienstleister haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierin geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien, etc. zielen. Unsere grundlegende Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit ist bei den Kriterien 1 und 3 beschrieben. Eine Analyse potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft haben wir in der Risikoinventur (ICAAP) per 30.09.2022 vorgenommen. Die Ursache- und Wirkungsbeziehungen zeigen eine Relevanz der ESG-Aspekte für unser Institut auf. Das Nachhaltigkeitsrisiko wird als relevante querschnittliche Risikoklasse eingestuft und zunächst qualitativ gewürdigt. Dabei haben wir insbesondere die Risikotreiber Sicherheitenwerte, Branchenkonzentrationen in Bezug auf transitorische und physische Risiken näher betrachtet. Daneben haben wir die ersten Ergebnisse des ESG Scorings der parcIT und des RisikoRadars gesichtet und bewertet. Im Ergebnis wirken die Risikotreiber der Nachhaltigkeitsrisiken für das Kreditrisiko im Kundengeschäft im zukünftigen Bewertungsergebnis der Bank für das Kundenkreditgeschäft sowie auf Zinserträge und Margen. Das Kreditrisiko Kundengeschäft ist bereits in der Gesamtwürdigung (quantitativ und qualitativ) als wesentlich sowohl für die ökonomische als auch für normative Perspektive (Vermögens- und Ertragslage) eingestuft worden. Die untersuchten ESG-Aspekte verändern diese Einstufung nicht.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb | Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit erstreckt sich unser Ressourcenverbrauch im Wesentlichen auf Energie, Papier und Wasser. Im Jahr 2022 nutzten wir erstmalig das VfU-Kennzahlentool, welches eine systematische Erfassung und damit Quantifizierung aller wesentlichen Verbräuche und die Erstellung einer Energie-

und Treibhausgasbilanz ermöglicht.

Der Papier- und Tonerverbrauch wird in einem jährlichen Monitoring fortgeschrieben. Der Energieverbrauch wird in einem Energie-Monitoring als Grundlage des Energie-Audits regelmäßig fortgeschrieben. Der Wasserverbrauch wird ebenfalls dokumentiert. In sämtlichen Hauptstellen und Filialen erfolgt Mülltrennung. Sonderabfälle, z. B. Elektroschrott oder Batterien, werden auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg entsorgt. Die Transparenz und die Reduzierung unseres Ressourceneinsatzes sehen wir als Daueraufgabe, erfassen die jeweiligen Verbräuche und führen konkrete Einsparungs- und Verbesserungsmaßnahmen durch (Details s. Kriterium 12). Den Umfang der im Berichtsjahr in Anspruch genommenen Ressourcen stellen wir bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 dar.

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.

Bestandsaufnahme und bisherige Zielerreichung | Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. So beziehen wir beispielsweise bereits so weit wie möglich Ökostrom. Statt Papiere auszudrucken, weisen wir unsere Kundinnen und Kunden auf die Nutzung der BankingApp sowie des elektronischen Postfachs in unserer Onlinefiliale hin, in das wir neben Kontoauszügen auch weitere Unterlagen einstellen. Auch intern haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Papierverbrauch zu reduzieren. So erfolgt die Verteilung von Mitarbeiterinformationen auf digitalen Wegen. Des Weiteren versuchen wir den bankinternen Druckverbrauch so gering wie nur möglich zu halten.

Wir führen ein zentrales Druckerkonzept ein und lösen die lokalen Arbeitsplatzdrucker ab. Dies spart jährliche Tonerkosten in Höhe von 25.000 €. Wir rechnen dadurch auch mit einer Ersparnis beim Papier in Höhe von 20.000 €. Einen Teil des noch erforderlichen Druckpapiers, welches das EU Ecolabel sowie die FSC-Zertifizierung trägt, beziehen wir von einem lokalen Lieferanten und Kunden der Bank. Den anderen Teil beziehen wir von unserem Verbundunternehmen DG Nexolution, welches ebenfalls das EU Ecolabel trägt. Dieses klimaneutrale Papier wird zu 100% in Deutschland und aus nachhaltiger Forstwirtschaft hergestellt und trägt die PEFC-Zertifizierung.

Wir stellen beim Ersatz von Leuchtmitteln konsequente auf nachhaltige LED-Technik um.

Durch den kontinuierlichen Ausbau des mobilen Arbeitens sowie die zunehmende Durchführung von Meetings und Schulungen auf digitalem Wege statt in Präsenz werden Fahrten der Mitarbeitenden ins Büro und Dienstfahrten reduziert und dadurch sowohl Ressourcen gespart als auch ein positiver Beitrag zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks geleistet. Weitere Maßnahmen, die in diese Richtung wirken, sind das Dienstrad-Leasing/JobRad für Mitarbeitende sowie Fahrtkostenzuschüsse zur Förderung des ÖPNV (Jobtickets). Es sind insgesamt 14 Poolfahrzeuge für die Bereiche Facility Management, IT und Kundenberatung im Einsatz. Im Jahr 2022 wurde ein Fahrzeug mit reinem Elektroantrieb angeschafft. Insgesamt sind zwei reine Elektrofahrzeuge im Einsatz.

Für 2023 und 2024 ist geplant, alle Hauptstellen mit Elektroladeinfrastruktur auszustatten.

Bei vier der installierten PV-Anlagen auf den Dächern unserer Bankgebäude beziehen wir Strom für den Eigenverbrauch. Dies dient der nachhaltigen und sauberen Energieproduktion.

Heizöl wird lediglich noch in einer Filiale als Brennstoff eingesetzt.

Mit diesen Maßnahmen konnten wir unsere bisherigen Ziele erreichen.

Ziele und geplante Maßnahmen | Die Komplettversorgung mit Ökostrom streben wir als Ziel an. Geplant ist, im Jahr 2023 sämtliche Gebäude auf Energieeffizienz hin zu überprüfen. Hierzu wird im Jahr 2023 eine Begehung mit einem Bauingenieur vorgenommen. Aus dieser Begehung wird dann der entsprechende Modernisierungsbedarf abgeleitet. Außerdem wollen wir uns darauf aufbauend weitere Ziele setzen.

Umweltaspekte im Kerngeschäft | Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, die sich aus dem entsprechenden BaFin-Merkblatt und der bevorstehenden 7. MaRisk-Novelle ergeben. Wir setzen uns laufend mit den jeweils aktuellen Konsultationsentwürfen auseinander und stehen bezüglich der Umsetzung im internen Austausch und im Austausch in unserer Erfa-Gruppe.

Managementkonzept | Wir erheben unsere Umweltdaten systematisch, um aus diesen Werten Vorschläge für nachhaltige und kostenreduzierende Maßnahmen abzuleiten. Der Vorstand ist in diesen Entscheidungsprozess eingebunden und beauftragt die zuständige Fachabteilung mit der Umsetzung.

Unsere Umweltdaten ermitteln wir seit diesem Berichtsjahr anhand des Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen. Sollten bei der jährlichen Erhebung Abweichungen von den Zielsetzungen deutlich werden, würden wir entsprechend nachjustieren.

Jährliche Risikoinventur | Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und/oder Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, sind derzeit nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

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.

Unser Materialeinsatz umfasst im wesentlichen Papier. Die Erfassung erfolgte über die bestellten Mengen im Jahr 2022 (22 Tonnen). Bisher wurden die unterschiedlichen Papiertypen nicht separat erfasst. Aus diesem Grund erfolgte für das Jahr 2022 keine Differenzierung zwischen Recyclingpapier und Neufaserpapier.

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.

Die Volksbank in der Region weist folgenden Energieverbrauch in der
Berichtsperiode 2022 aus:

Kategorie:	Verbrauch in der jeweiligen Einheit	Umrechnung in GJ
a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen		
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	2.257.568	8.127
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	964.940	3.474
Benzin aus Fahrzeugen in km	567.670	1.406
c. i. Stromverbrauch		
Strom aus Laufwasserkraftwerken	1.189.933	4.284
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Netzbezug	33.300	120
Strom aus markttypischem Mix	66.245	238
c. ii. Heizenergieverbrauch		
Fernwärme aus Biogas	4.500	16
Disclosure - 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	17.665

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.

Über die bei Kriterium 12 genannten Maßnahmen versuchen wir, den Energieverbrauch weiter zu senken. Da wir für das Berichtsjahr 2022 unsere Verbräuche und Emissionen erstmalig mit Hilfe des VfU-Tools erhoben haben, werden wir erst im folgenden Jahr über quantitative Reduktionen berichten

können.

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 (≤ 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. Der totale Wasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 2022 insgesamt 1874m^3 .

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 Abfallentsorgung erfolgt nach den Richtlinien der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Im Berichtsjahr 2022 erfolgte eine entsprechende Mülltrennung vor Ort nach Papier, Glas, Biomüll, Plastik (Gelber Sack) und Restmüll. Die Abfallmengen wurden nur für Tübingen erfasst und anhand der Mengen von Tübingen für die restlichen Mitarbeitenden mit Durchschnittsmengen pro Vollzeitäquivalent anhand der Mengen von Tübingen hochgerechnet, wodurch wir folgende Mengen ermittelten:

Restmüll: 20.232 kg
Altpapier: 66.570 kg
Plastik (Gelber Sack): 7.686 kg

Für 2023 ist die Einführung eines detaillierteren Erfassungssystems geplant.

Kategorie:	Gewicht in Tonnen
Abfälle zur Verwertung/zum Recycling	66
Abfälle zur Verbrennung	28
Abfälle zur Deponie	-
Sonderabfälle	-
Total Disclosure 306-2: Gesamtgewicht an Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	94

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.

Status quo | Als Finanzdienstleister sind unsere wesentlichen Emissionsquellen Heizenergie, Strom, Wasser und der Verkehr (Dienstfahrzeuge, Poolfahrzeuge, Dienstreiseverkehr). Wir berechnen seit dem Jahr 2022 unsere Treibhausgasemissionen im Geschäftsbetrieb gemäß den Vorgaben des GHG-Protocol. Dies gewährleistet das Kennzahlen-Tool des VfU, das innerhalb der Finanzdienstleistungsbranche als Best-Practice gilt und mit entsprechenden Umrechnungsfaktoren hinterlegt ist, die regelmäßig aktualisiert werden. Über die wichtigsten Maßnahmen zur Verringerung unserer Ressourcenverbräuche und damit verbunden der Emissionen haben wir bei Kriterium 12 berichtet.

Zielsetzung | Unsere grundsätzliche Zielsetzung ist die kontinuierliche Reduktion der Emissionen. Die Ermittlung des Status quo erfolgte für das Jahr 2022. Konkrete Ziele werden im Jahr 2023 festgelegt.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden beziehungsweise kontrolliert werden können, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch den Betrieb eines eigenen Fuhrparks.

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2022 auf 847 t CO₂.

Kategorie:	Tonnen CO ₂ - Äquivalent
A) Brennstoffe:	
Erdgas	448
Heizöl EL	274
B) Treibstoffe:	
Benzin	125
Total Disclosure - 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	847

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 CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein Unternehmen anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an.

Die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2022 auf 49 t CO₂ (market based).

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	27
B) Aus Fernwärme	-
C) Aus Elektromobilität	22
Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)	49

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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität eines Unternehmens induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen. Weitere Beispiele sind Geschäftsreisen mit Bahn oder Flugzeug, Papier- und Wasserverbrauch.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2022 auf 337 t CO₂.

Zu Spesenfahrten der Mitarbeitenden wurde eine Schätzung anhand des Kontostandes des Sachkontos "Fahrtkostenerstattungen" durchgeführt. Für 2023 ist die Einführung eines Erfassungssystems geplant.

Kategorie:	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Strom (inkl. Home-Office-Strom)	17
Heizung	174
Verkehr	111
Papier	20
Wasser	1
Abfall	14
Total Disclosure - 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen	337

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 CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Dieser Leistungsindikator kann erstmals 2024 berichtet werden, da die Angaben nach GRI 305-1 bis 305-3 zum ersten Mal für das Geschäftsjahr 2022 als Basisjahr erhoben wurden, sodass Vergleiche ab dem darauffolgenden Jahr möglich sein 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 Wirtschaftstätigkeiten 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.]

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2022 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten:

Kennziffern	Anteil an Gesamtaktiva [%]
Gesamtaktiva*	100%
davon taxonomiefähig**	49%
davon nicht taxonomiefähig	51%
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	0%
Derivate	0%
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	26%
kurzfristige Interbankenkredite	0%
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0%

*Es erfolgte eine manuelle Korrektur der automatisch gelieferten GAR Aktiva um supranationale Emittenten, da diese nicht taxonomie-relevant sind.

** In dieser Position werden private Immobilienkredite automatisch geliefert.
Es liegen aktuell nicht ausreichende Informationen zur Bewertung der
Taxonomiefähigkeit von Unternehmen vor.

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.]

1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

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

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

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und] [die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 20. Dezember 2021 / 2. Februar 2022 veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und

Klarstellungen.

- Die Position „Gesamtaktiva“ haben wir aus der CSR Berichtstabelle übernommen. Es erfolgte eine manuelle Korrektur der supranationalen Emittenten, da diese nicht taxonomierelevant sind.
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind nur eingeschränkte Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2022 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- Taxonomiefähig sind aktuell Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Dieser Wert wird in der CSR Berichtstabelle technisch regelbasiert versorgt und wurde mit Hilfe der im Rahmen des Finanzreportings (FINREP) gemeldeten Werten plausibilisiert.
- Depot A Geschäfte, bei welchen entsprechende Daten zur Taxonomiefähigkeit vorliegen (Quellen: Fondsdurchsicht Union, DZ Bank Liste, Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen), wurden in der Position "davon taxonomiefähig" korrigiert. Hierzu wurde der taxonomiefähige Anteil in den Unterpositionen von "davon nicht taxonomiefähig" abgezogen und in der entsprechenden Unterposition von "davon taxonomiefähig" hinzugerechnet.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“ werden Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten ausgewiesen.
- Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Risikopositionen gegenüber Unternehmen, deren Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie wir bisher nicht ermittelt haben, weisen wir nicht aus.

2. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden sowie Gegenparteien

Für unsere Bank hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Bedeutung. Daher haben wir es im Jahr 2022 in unserer Geschäftsstrategie verankert. Zudem wird es ein wichtiger Bestandteil unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden sowie Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen.

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.

Einhaltung von Arbeitnehmerrechten | Die Volksbank in der Region eG ist ausschließlich in ihrem Geschäftsgebiet und nicht international tätig. Unsere Mitarbeitende sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Neben den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung, und Selbstverantwortung sollen die Werte Vertrauen, Wertschätzung und Begeisterung sowohl das Verhältnis zu unseren Kundinnen und Kunden als auch das zu unseren Mitarbeitenden prägen. In einem Prozess 2023 werden Führungsleitlinien und Leitbild gemeinsam mit den Führungskräften erarbeitet und dabei aus den in 2022 fixierten Werten eine Vertiefungsdiskussion geführt, um in 2023 das gemeinsame Werteverständnis zu stärken.

Attraktive Arbeitsbedingungen | Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Flächentarif der Genossenschaftsbanken und den deutschen Arbeitsgesetzen. Dadurch bieten wir attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (zum Beispiel im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Für alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten, da die Tarifverträge deutlich über die internationalen Mindeststandards hinausgehen. Außerdem bieten wir als attraktiver Arbeitgeber eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen, die in Betriebsvereinbarungen geregelt sind wie beispielsweise eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge, Lebensarbeitszeitkonten, betriebliche Gesundheitsförderung und Leistungen zu besonderen Anlässen wie Betriebsjubiläum, Hochzeit und Geburt. Eine besonders wichtige Rolle spielt dabei die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, für die die Bank seit vielen Jahren zertifiziert ist und sich regelmäßig dem anerkannten Audit berufundfamilie stellt. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben werden dabei regelmäßig überprüft und angepasst. Die Bank bietet beispielsweise in hohem

Maße Teilzeitbeschäftigungen an. Außerdem hat das mobile Arbeiten sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für die Bank inzwischen enorm an Bedeutung gewonnen, sodass dazu eine separate Betriebsvereinbarung geschlossen wurde. Bei Themen wie Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung und Lebenslagencoaching können wir unsere Mitarbeitende durch eine langjährige Kooperation mit dem pme-Familienservice kompetent begleiten und so eine lebensphasenorientierte Personalpolitik gestalten.

Mitarbeiterbeteiligung | Im Hinblick auf die Mitarbeiterbeteiligung werden regelmäßige Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Außerdem ist ein betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet. Hier können Mitarbeitende Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung einreichen. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsthemen, die aus dem Mitarbeiterkreis zur Sprache kommen. Darüber hinaus ist ein Schulungskonzept zum Themenfeld Nachhaltigkeit in Erarbeitung. Des Weiteren tauschen sich Vorstand, Betriebsrat und Personalmanagement regelmäßig über die Belange der Mitarbeitenden aus. Der Betriebsrat stellt in seiner Funktion als Stellvertretenden der Mitarbeitenden deren Einbindung in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sicher.

Risikoanalyse und Managementkonzept | Unser Konzept hat zum Ziel, die Arbeitnehmerrechte jederzeit einzuhalten. Dieses Ziel haben wir in 2022 erreicht, so dass keine Anpassung erforderlich wurde. Quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns daher nicht. Für unsere Mitarbeitende und ihre Rechte ergeben sich aus unserem Geschäftsmodell nebst Personalkonzept keine besonderen Risiken. Als regionale Genossenschaftsbank sieht sich die Volksbank in der Region als attraktiver, wertegebundener Arbeitgeber, der hohen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung legt und in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte gut aufgestellt ist. Unterstützt und nachgehalten werden die Personalthemen nicht nur durch den Bereich Personalmanagement, sondern auch durch unseren Arbeitssicherheitsausschuss, den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung. In das Gesamtkonzept und die dafür erforderlichen Abstimm- und Prüfprozesse ist der Vorstand eingebunden. Mögliche Risiken werden in diesem Kontext betrachtet.

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.

Grundlagen | Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank in der Region eG bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, etc.) sowie darüber hinaus die entsprechenden Betriebsvereinbarungen unserer Bank. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder Nationalität ist für uns grundlegend.

Wie bereits bei Kriterium 8 beschrieben, ist die Vergütung unserer Mitarbeitenden angemessen ausgestaltet und orientiert sich an den Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken.

Orientierung an Berufs- und Lebensphasen | Wir verfolgen zur Förderung und Weiterentwicklung eine konsequente berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik, u.a. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten wie beispielsweise flexible Teilzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeitregelung, mobiles Arbeiten, Jobsharing, Lebensarbeitszeitkonten, JobRad oder Seminarangebote.

Fest verankert ist die familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik durch das regelmäßige Audit berufundfamilie, gemäß dem die Bank bereits durchgehend seit dem Jahr 2006 zertifiziert ist. Im Rahmen des Dialogverfahrens wird sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand im Themenfeld berufundfamilie beibehalten bzw. bedarfsgerecht ausgebaut wird. Des Weiteren können die Mitarbeitenden der Volksbank in der Region auf ein besonderes Angebot zurückgreifen: den pme-Familienservice. Der pme-Familienservice bietet den Mitarbeitenden Unterstützung in allen Lebenslagen. Unter einer kostenfreien Service- und Beratungshotline wird an 365 Tagen rund um die Uhr professionelle Hilfe angeboten. Das Leistungsspektrum umfasst zum einen die Themenbereiche Beratung/Vermittlung bzgl. Kinderbetreuung und Homecare/Eldercare, d.h. Informationen zu allen Fragen

und Problemen rund um das Thema Pflege. Darüber hinaus umfasst das Angebot auch ein individuelles Lebenslagen-Coaching: Das heißt, bei persönlichen, familiären und beruflichen Herausforderungen steht ein hochqualifiziertes Expertenteam beratend zur Verfügung, z.B. bei Abhängigkeiten, finanziellen Engpässen, psychischer Gesundheit, Ehe- und Partnerschaft, Erziehung oder Konflikten am Arbeitsplatz.

Die Teilzeitquote lag im Jahr 2022 bei rund 43 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt vergleichbarer Genossenschaftsbanken.

Frauen in Führungspositionen | Wir fördern im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Auch in Führungspositionen sind Teilzeitbeschäftigungen möglich: so arbeiten beispielsweise zum Jahresende 2022 7 Führungskräfte der Führungsebene 2 (Bereichsleiter/Stabstellenleiter) in Teilzeit, darunter nicht nur Frauen, sondern auch 2 Männer. Zum Jahresende 2022 sind von insgesamt 21 Führungskräften der Führungsebene 2 (Bereichsleiter und Stabstellenleiter) der Bank 14 Männer (67 %) und 7 Frauen (33 %). Auf Führungsebene 3 (Teamleiter) sind zum 31.12.2022 von insgesamt 30 Teamleitern 20 Männer (67 %) und 10 Frauen (33 %). Gemäß dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen – FüPoG II ist für Banken mit mehr als 500 Mitarbeitenden ein Zielbild für eine Frauenquote in Aufsichtsrat, Vorstand und Führungsebene 2 festzulegen. Die Volksbank in der Region eG hat zum 31.12.2022 ohne Berücksichtigung von Auszubildenden 527 Mitarbeitenden. Ein Zielbild für die Frauenquote ist noch festzulegen.

Gesundheitsmanagement | Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Zu den im Berichtsjahr angebotenen Maßnahmen gehören diverse Gesundheitsvorsorgeangebote, Vorträge zu Gesundheitsthemen, Massagen, Rückenurse oder Kurse im Fitnessstudio. Des Weiteren wird im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements allen Mitarbeitenden eine psychologische Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen bei einem externen Dienstleister angeboten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement | Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Diese Vorgabe wird durch die Volksbank in der Region eG eingehalten und dadurch erweitert, dass die Mitarbeitenden auf eigene Anfrage und initiativ einen Gesprächstermin erhalten.

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität | Mit den oben und unter Kriterium 14 bereits erläuterten umfangreichen Leistungen und Maßnahmen wie dem regelmäßigen audit berufundfamilie, regelmäßigen

Mitarbeiterbefragungen, attraktiven Sozialleistungen (wie z.B. einer betrieblichen Altersvorsorge), betrieblichem Gesundheitsmanagement, flexibler Vertrauensarbeitszeit, einem systematischen Personalentwicklungsprogramm, einer leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung und dem kontinuierlichen Ausbau der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten bietet die Bank ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen.

Um als Ausbilder attraktiv zu sein und jungen Mitarbeitenden Perspektive zu bieten, legt die Bank Wert auf eine hochwertige Ausbildung sowie vielfältige unterstützende Maßnahmen und Konzepte. So erfolgt die Unterstützung der Auszubildenden durch einen Ausbildungscoach Vertrieb, ein Hospitationskonzept sowie einen Entwicklungs-Kompass zur Förderung und Steuerung der fachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung. Neben dem Berufsbild der klassischen Bankkaufleute wurden in den letzten Jahren sukzessive weitere Berufsbilder in der Ausbildung angeboten wie zum Beispiel Bankkaufleute mit Zusatzqualifikation Finanzassistent, Kaufleute für Büromanagement, duales Studium Betriebswirtschaftslehre - Fachrichtung Finanzdienstleistungen, duales Studium Betriebswirtschaftslehre - Fachrichtung Digital Business Management. Das Ziel der Bank ist, alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Im Jahr 2022 haben sich 9 von 12 Auszubildenden (75 %) für dieses Angebot entschieden und wurden in ein Angestelltenverhältnis übernommen.

Die Bank honoriert langjährige Betriebszugehörigkeiten durch Jubiläumsprämien und zusätzliche Urlaubstage sowie eine jährliche Jubiläumsfeier mit allen Jubilaren, Vorständen und dem Betriebsrat der Bank.

Zielerreichung | Mit obigen Maßnahmen haben wir in 2022 unser Ziel, die Chancengerechtigkeit zu fördern, erreicht. Insofern setzen wir uns aktuell keine quantitativen Ziele.

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.

Nachhaltige Personalstrategie | Ergänzend zur Geschäftsstrategie der Bank, in der grundsätzliche personalpolitische Themen integriert sind, wurde vom Personalmanagement eine darauf aufbauende Teilstrategie Personal erarbeitet. Diese wird jährlich durch die Bereichsleitung Personalmanagement geprüft, ggf. aktualisiert und von der Geschäftsleitung genehmigt. Ziel der

Personalstrategie ist es, die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu fördern und hierfür die passende qualitative und quantitative Personalausstattung der Bank zu gestalten, bei gleichzeitiger Einhaltung der regulatorischen Anforderungen (MaRisk).

Wir sichern durch unser zukunftsgerichtetes Personalmanagement die bedarfsgerechte Stellenbesetzung, eine gezielte Entwicklung von leistungsstarken und engagierten Mitarbeitenden und eine hohe emotionale Bindung der Mitarbeitenden an unser Unternehmen. Denn qualifizierte, engagierte und leistungsstarke Mitarbeitende sind die Basis, um dauerhaft ein starker Finanzpartner in der Region zu sein und zu bleiben.

Dabei wird die Rolle des Personalmanagements als Veränderungsbegleiter für Führungskräfte und Mitarbeitende zunehmend wichtiger, um diese an veränderte Rollen, Verantwortlichkeiten und Kompetenzanforderungen heranzuführen. In der Geschäftsstrategie der Bank wurde dementsprechend neben dem strategischen Ziel „Mitarbeiterzufriedenheit“, die über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen gemessen wird, auch „Veränderungsfähigkeit“ als strategisches Ziel definiert. Als Steuerungsgröße für die Veränderungsfähigkeit soll in Zukunft der BVR-Veränderungsindex genutzt werden, der derzeit vom Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken entwickelt wird.

Nachhaltige Personalentwicklung | Dem möglichen Fachkräftemangel begegnen wir durch das permanente Investieren in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden aller Altersgruppen.

Im Zuge der 2022 erfolgten Fusion der beiden Althäuser VR Bank Tübingen und Volksbank Herrenberg-Nagold-Rottenburg steht die Konzipierung einer einheitlichen, systematischen, nachhaltigen, individuellen und bedarfsorientierten Personalentwicklung im Fokus. Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind die Treiber des Geschäftserfolgs der Volksbank in der Region. Personalentwicklung zahlt ein auf die Mitarbeitenden, die – eingebettet in ihre Organisationseinheit- mit ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen und gleichzeitig mit ihrer Motivation und Begeisterungsfähigkeit für die eigene Stelle und die damit verbundenen Aufgaben die genossenschaftliche Beratungsqualität nachhaltig sichern können. Unsere Personalentwicklung ist darauf primär ausgerichtet. Außerdem fördern wir mit einer Vielzahl aufeinander abgestimmter Maßnahmen gleichzeitig auch die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben (s. auch Kriterium 15).

Ausbau der digitalen Lernangebote | Der neuen Hausgröße mit über 500 Mitarbeitenden entsprechend wird unser Fokus in der Personalentwicklung künftig stärker auf Inhouse-PE-Angeboten und modularen blended learning-Konzepten liegen und weniger auf Einzel-PE-Maßnahmen an den Akademien. Dies ist auch darin begründet, dass der nachhaltige Praxistransfer für den Erfolg der Mitarbeitenden und der Bank wirksamer ist als der einmalige Erwerb

von Abschlüssen an den Akademien. Um dies umsetzen zu können, wurde 2022 mit der Einführung eines hausinternen Lern-Management-Systems begonnen, das im Jahresverlauf 2023 an die Mitarbeitende ausgerollt wird. Damit können wir künftig über eine hausinterne Plattform ausgewählte digitale Lernformate für individuelle Mitarbeiter-Bedarfe zur Verfügung stellen.

Gesundheitsmanagement | Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Hierfür hat die Volksbank in der Region im Jahr 2022 unter anderem eine Vereinbarung mit der EGYM Wellpass GmbH geschlossen und bietet damit zu einem überschaubarem monetären Eigenanteil der Mitarbeitenden ein umfassendes Programm zur Gesundheitsförderung bestehend aus einer „Präventions-Komponente“ und einer „Firmenfitness-Komponente“. Der Eigenanteil der Mitarbeitenden liegt auf Niveau eines Discounter-Fitness-Studios (in 2022 rd. 25 EUR pro Monat); der Arbeitgeberanteil liegt deutlich darüber, sodass der Arbeitgeber mehr als die Hälfte des Gesamt-Monats-Beitrags trägt. Die Inhalte der Präventions-Komponente beinhalten Themen wie Bewegung, Ernährung, Stress-Management und Suchtprävention. Die Firmenfitness-Komponente umfasst eine überregionale und deutschlandweite Nutzungsmöglichkeit der EGYM Wellpass-Verbundanlagen (Firmen-Sportnetzwerk) sowie des Online-Angebots inklusive Online-Trainingsmöglichkeiten. Im Angebot enthalten sind u.a. Fitness-Gerätetraining, Kurse, Schwimmen, Klettern und Sauna. Zusätzlich besteht am Standort der Bank in der Universitätsstadt Tübingen eine Kooperation mit dem Institut für Sportwissenschaften Tübingen (Hochschulsport), die den Mitarbeitenden eine kostenlose bzw. preislich stark ermäßigte Teilnahme an Sportkursen der Hochschule ermöglicht.

Darüber hinaus gibt es zu Gesundheitsthemen auch regelmäßige Informations-Angebote und digitale Angebote und Webinare über den pme-familienservice und auch das oben bereits erläuterte Angebot des pme-Lebenslagen-Coachings ist eine wertvolle Maßnahme im Rahmen des Gesundheitsmanagements.

Zu im Berichtsjahr 2022 konkret angebotenen Einzel-Maßnahmen gehören diverse Gesundheitsvorsorgeangebote, Vorträge zu Gesundheitsthemen, Massagen, Rückenurse oder Kurse im Fitnessstudio sowie das Azubi-Projekt „VR-Health“. Jahrgangsübergreifend wurden im Projekt VR-Health gesundheitsfördernde Maßnahmen entwickelt. Mit einer Befragung zu den Schwerpunktthemen startete das Azubi-Team, um individuell und zielorientiert die von der Belegschaft gewünschten, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu erfahren. Begleitet vom Expertenteam der Barmer veranstalteten die Azubis ein Gesundheitsangebot „Körperanalyse“, einen „Balanced Board Contest“, sowie einem Tag zur „Ergonomie am Arbeitsplatz“ mit einem sich anschließenden Gesundheitsquiz. Monatliche Impulse zu diesen Themen im Intranet der Bank sowie ein Impulsvortrag „Schlafgesundheit“ rundeten das Programm. Ein von den Azubis selbst entwickeltes, tägliches Übungsangebot („Daily Doings“) können Mitarbeitende täglich am Arbeitsplatz nutzen und so präventiv auf Ihre

Beweglichkeit und Gesundheit Einfluss nehmen. Das Azubi-Team nahm am Wettbewerb „MoveGuide“ der Barmer teil und belegte mit Ihren Maßnahmen auf Bundesebene den 2. Platz.

Altersvorsorge | Beide Althäuser haben bereits vor der Fusion die Altersvorsorge ihrer Mitarbeitenden mit unterschiedlichen attraktiven Maßnahmen gefördert. Im Zuge der Fusion im Jahr 2022 wird dies im Jahresverlauf 2023 vereinheitlicht und die Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge wird neu geregelt.

Zielsetzung | Unser Personalentwicklungskonzept und unser Gesundheitsmanagement ist als dauerhafter, rollierender Prozess angelegt. Er richtet sich nach dem Bedarf der Mitarbeitenden und ist daher nicht zeitlich begrenzt. Quantitative Ziele bestehen insofern nicht.

Risikobewertung | Wesentliche Risiken ergeben sich branchenspezifisch aus der überwiegend sitzenden Tätigkeit der Mitarbeitenden, dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel sowie den immer komplexer werdenden Anforderungen an das Bankgeschäft, die neben dem bankfachlichen Wissen auch digitale Kompetenz, technisches Verständnis und Veränderungsbereitschaft erfordern. Diesen Anforderungen wird risikogerecht mit den oben beschriebenen Maßnahmen begegnet. Die wahrscheinlich negativen Auswirkungen werden insgesamt als gering angesehen.

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.

GRI SRS-403-9:

a. Die Volksbank in der Region legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle und keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen.

Da in der Bank weitgehend Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung umgesetzt wurde, ist die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden für das Jahr nicht dokumentiert

b. dieser Punkt trifft auf die Volksbank in der Region eG nicht zu.

GRI SRS-403-10: a. Die Volksbank in der Region legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle und keine arbeitsbedingten Erkrankungen mit schweren Folgen.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr 2022 bei 9.003 Tagen. Das entspricht bei 559 Mitarbeitenden – inkl. Auszubildenden – durchschnittlich rd. 16 Tage pro Mitarbeitenden.

Da in der Bank weitgehend Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung umgesetzt wurde, ist die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden für das Jahr nicht dokumentiert

b. dieser Punkt trifft auf die Volksbank in der Region eG nicht zu.

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.

Unsere Mitarbeitenden haben über unser Intranet („Meine Bank“) jederzeit Zugriff auf relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (arbeitsrechtliche Schutzvorschriften). Außerdem gibt es einen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA). Dieser besteht aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, regionalen Sicherheitsbeauftragten, Vertretenden des Betriebsrats und des Personalmanagements sowie den Betriebsärzten. Ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung wird ebenfalls zu allen ASA-Sitzungen geladen. Beispielhaft nachfolgend 3 Aufgaben des ASA: a) Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten, b) Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beschließen und der Geschäftsführung zur Umsetzung empfehlen und c)

sicherheitstechnische, ergonomische und arbeitsmedizinische Fragen erörtern, z.B. im Zusammenhang mit der Auswertung der Ergebnisse von Arbeitsstättenbegehungen.

Das Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird durch die Beschlüsse und Empfehlungen des Arbeitsschutzausschusses nicht berührt.

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.

Insgesamt wurden im Jahr 2022 für die Aus- und Weiterbildung 461 TEUR aufgewendet.

Die Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeitenden wurden nicht ermittelt. Eine Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie und Geschlecht wurde nicht vorgenommen. Dies wird perspektivisch angegangen.

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).

a. Kontrollorgan Aufsichtsrat (AR)

i: Aufsichtsrat gesamt: 28 Personen

- davon 5 Frauen (17,9 %) und 23 Männer (82,1 %)

ii. Altersgruppen Aufsichtsrat:

- unter 30 Jahre: 0 %
- 30 bis unter 50 Jahre: Männer: 7 % des AR; Frauen: 0 % des AR
- ab 50 Jahre: Männer: 75 % des AR; Frauen: 18 % des AR

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i: Angestellte gesamt: 61,7 % Frauen und 38,3 % Männer

ii. Altersgruppen Angestellte:

- unter 30 Jahre: 16% der Angestellten (davon 55,3 % Frauen und 44,7 % Männer)
- 30 bis unter 50 Jahre: 40,4 % der Angestellten (davon 61,9 % Frauen und 38,1 % Männer)
- ab 50 Jahre: 43,6 % der Angestellten (davon 63,8 % Frauen und 36,2 % Männer)

iii. Andere Diversitätsindikatoren:

- Schwerbehindertenquote: 3,2 % (davon 76 % Frauen und 24 % Männer)
- Frauen in Führungspositionen:
 - Frauenquote F2-Ebene (Bereichsleitung/ Stabstellenleitung): 33 %
 - Frauenquote F3-Ebene (Teamleitung): 33 %
- Teilzeitquote 43 %

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.

Im Berichtsjahr gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Für die Volksbank in der Region eG als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Bank nicht. Etwaige wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben, sind für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Im Kundenkreditgeschäft wurden Branchenrestriktionen formuliert, die für das Neukreditgeschäft gelten (siehe Kriterium 2). Bei der Definition von Nachhaltigkeit im Eigengeschäft orientieren wir uns an den aktuellen Kriterien der DZ-Bank. Darüber hinaus orientieren wir uns an den derzeit im Verbund geltenden Einstufungen (siehe Kriterium 4).

Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Sollten sich hier Unstimmigkeiten ergeben, würden wir entsprechend nachjustieren. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert. Aus diesem Grund wurde bislang kein übergeordnetes Konzept mit Zielen erstellt und ist auch derzeit nicht geplant. Dennoch prüfen wir im Jahr 2023 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie. In die für die Risikoinventur erforderlichen Abstimm- und Prüfprozesse ist der Vorstand eingebunden. Mögliche Risiken werden in diesem Kontext betrachtet.

In den gängigen Dienstleistungsverträgen sind bisher, wo notwendig, die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards enthalten (z. B. Mindestlohn etc.). In Abständen führen wir mit Lieferanten Gespräche durch, die

beispielsweise zum Thema haben, welche Materialien für die Dienstleistung eingesetzt werden.

Im Zuge der Umsetzung des Lieferkettengesetzes werden entsprechende Umsetzungshinweise und -empfehlungen unserer Verbände umgesetzt werden.

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“.

Wir prüfen im Jahr 2023 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie. Sofern dies erfolgen sollte, würden wir die entsprechende Kennzahl ermitteln.

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.

Insgesamt unterhält die Bank 27 personenbesetzte Geschäftsstellen sowie 35 Selbstbedienungsfilialen. Die Geschäftstätigkeit der Volksbank in der Region eG ist auf die Region ausgerichtet. Aus der Analyse / Überprüfung der Beschwerdedatenbank gehen für den Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten hervor. Folglich wurden an allen Geschäftsstandorten (100%) die Menschenrechte eingehalten.

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.

Die Volksbank in der Region eG beschränkt sich bei der Auftragsvergabe im
Wesentlichen auf Geschäftspartner in der Region. Daher werden die
Geschäftspartner nicht anhand von sozialen Kriterien bzw.
Menschenrechtskriterien überprüft (0%), wobei wir auf Einhaltung der
deutschen Gesetzgebung achten (beispielsweise Mindestlohn-Gesetz). Bei der
Vermittlung von Finanzdienstleistungen arbeiten wir primär mit den
Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese
handeln nach den Prinzipien des UN Global Compact. Es liegen im
Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von
Menschenrechten vor.

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.

Eine Aussage hierzu kann erst für das Jahr 2023 vorgenommen werden.

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.

Grundlagen unseres Engagements | Als genossenschaftliche Bank sind wir in der Region, in der wir tätig sind, tief verwurzelt. Es geht uns nicht nur um wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch um gesellschaftlich verantwortliches Handeln. Deshalb fördert die Volksbank in der Region aktiv die Region mit den hier lebenden Menschen in vielfältigen sozialen, kulturellen und karitativen Belangen.

Der Kern unseres Förderkonzeptes ist die bankeigene Stiftung. Zweck der Stiftung ist die Förderung von Bildung und Erziehung, kultureller Betätigungen, die in erster Linie der Freizeitgestaltung dienen, kulturelle Zwecke einschließlich der Denkmalpflege, des Umwelt- und Naturschutzes, der Heimatpflege, der Jugend- und Altenhilfe, des öffentlichen Gesundheitswesens, des Sports und mildtätiger Zwecke.

Für kurzfristige Spendenanfragen wird rund ein Drittel des gesamten Spendenvolumens aus dem Zweckertrag des VR-GewinnSparens unterjährig vergeben. Zirka zwei Drittel fließen in den sogenannten SpendenAdvent, bei dem gemeinnützige, soziale und karitative Institutionen und Projekte in den Regionen bei ihren Vorhaben unterstützt werden.

Über die Verteilung der Spenden entscheiden im Herbst die Regional-Kuratorien: Die Ausschüttung der Spendenbeträge erfolgt dann in der Adventszeit.

Weitere Aktivitäten umfassen eine Crowdfunding-Plattform und die Vergabe von VR-Mobilen an Sozialstationen. Im Rahmen von Bildungspartnerschaften unterstützen wir Schulen durch VR-Digication und Veranstaltungen zur finanziellen Bildung sowie Kindergärten durch nachhaltige Aktionen wie z. B. Hochbeete und Nistkästen in Zusammenarbeit mit dem Gewinnspaarverein.

Das Spenden- und Sponsoring-Budget umfasste im Jahr 2022 insgesamt 410 TEUR (davon 350 TEUR für Spenden und 60 TEUR für Sponsoring).

Die Vergaben von Zuwendungen sind in einer Arbeitsablaufbeschreibung geregelt. Es besteht eine abgestufte Kompetenzregelung. Der Prozess beinhaltet eine Prüfstufe, in der die Einhaltung der Bestimmungen der

Abgabenordnung überwacht werden. Höhe und Verteilung der Spenden können jederzeit ermittelt werden.

Über die Verankerung unserer Werte und unseres Beitrags zum Gemeinwesen in unserer Geschäftsstrategie mit dem dauerhaften und fortlaufenden Ziel, unsere öffentliche Wahrnehmung zu stärken sowie die Verbundenheit mit den Kundinnen und Kunden und der Region zu erhöhen, ist der Vorstand direkt in die strategische Ausrichtung eingebunden. Zudem unterliegt das Konzept den in den Kriterien 5 – 7 dargestellten Verantwortlichkeiten, Regeln und Prozessen. Eine jährliche interne Prüfung der Zielerreichung ist dadurch ebenfalls gewährleistet. Unser Ziel ist also, das Gemeinwesen in der Region durch unsere Geschäftstätigkeit positiv zu beeinflussen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr erreicht. Darüber hinausgehende, quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns nicht. Zusätzlich überprüfen wir die Resonanz auf unser Förderkonzept anhand von Kundenbefragungen. Dadurch können wir Anregungen aufnehmen, mit unseren Zielvorstellungen abgleichen und das Konzept ggf. anpassen.

Risikoanalyse | Durch diesen positiven Beitrag und unsere Kultur des Gemeinwohls sehen wir für uns keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben. Aus diesem Grund nehmen wir keine Risikoanalyse vor.

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.

	Euro
Einnahmen	106.689.741,49
= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	106.689.741,49
Betriebskosten	22.060.605,77
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	44.813.543,63
+ Zahlungen an Kapitalgeber	5.404.023,04
+ Zahlungen an die Regierung	8.962.793,45
+ Investitionen in die Gemeinschaft	131.983,42
= verteilter wirtschaftlicher Wert	81.372.949,31
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	106.689.741,49
- verteilter wirtschaftlicher Wert	81.372.949,31
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	25.316.792,18

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für die Volksbank in der Region eG relevanten Gesetze sind u. a. das KWG, die CRR und CRD, das HGB, das WpHG, das GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor bzw. -geschäft. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Volksbank in der Region eG über den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur Interessenvertretung im politischen Kontext durch die Volksbank in der Region eG ist daher nicht vorhanden. Wir sehen uns durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. Die Volksbank in der Region eG ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich

der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretenden und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Risiken, die im Zusammenhang mit der beschriebenen Form der politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen, sehen wir nicht. Der BVR hat sich zu einem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen Gruppe bekannt und treibt dieses bei allen Verbundunternehmen voran. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der Volksbank in der Region eG wird dauerhaft durch die Organisationseinheiten Revision und Zentrale Stelle & Compliance geprüft und gewährleistet (siehe Kriterium 20).

Es wurden weder Parteispenden getätigt noch ist die Volksbank in der Region eG Mitglied in politisch aktiven Organisationen.

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.

Wir haben 2022 keinerlei Spenden an 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.

Compliance-Funktionen | Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt die Volksbank in der Region eG über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen. Geldwäschebeauftragter, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter, Informationssicherheitsbeauftragter sowie MaRisk-Compliance-Beauftragter sind definiert. Ziel ist die Einhaltung aufsichtsrechtlicher und gesetzlicher Regelungen sowie der vertrauensvolle Umgang mit Risiken, da dies zu den Grundprinzipien unserer Bank gehört. Die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion umfasst u. a. den Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, sowie die Identifizierung bzw. Bestandsaufnahme der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen kann. Diese Übersicht wird mindestens jährlich bzw. anlassbezogen (im Fall etwaiger bedeutender Veränderungen, z. B. bei Aufnahme neuer Geschäftsfelder, Einführung neuer Produkte, Prozessänderungen) vom MaRisk-Compliance-Beauftragten aktualisiert.

Bei der Bestandsaufnahme werden insbesondere nachfolgende Punkte berücksichtigt:

- Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfelds (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit usw.)
- Erkenntnisse aus Berichten der Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln) der externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement)
- Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements
- Auswertungen der Datenbank Op-Risk sowie des Jahresberichts über die operationellen Risiken.
- Der MaRisk-Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen (z. B. bei nicht klärungsfähigen Differenzen mit dem Fachbereich) dem Vorstand über seine Tätigkeit.

Hinweisgebersystem und Hinweisrecht | Das Hinweisgebersystem an die Ombudsstelle (Whistle Blowing) eröffnet den Mitarbeitenden die Möglichkeit/das Recht, bestimmte, ihnen bekannt gewordene Verstöße in unserem Unternehmen außerhalb üblicher Melde-/Berichtswege vertraulich (anonym) abzugeben und einer professionellen Klärung zuzuführen. Das System basiert auf einem schriftlichen, persönlichen und vertraulichen Meldeweg an die Ombudsstelle bei der DZ CompliancePartner GmbH. Das Hinweisrecht der Mitarbeitenden gegenüber der Ombudsstelle bezieht sich u. a. auf:

- etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens, z. B. Betrugs- und Untreuedelikte,
- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des KWG und aufgrund des KWG erlassener Rechtsverordnungen, z. B.:
 - Solvabilitätsverordnung (SolvV),
 - Großkredit- und Millionenkreditverordnung (GroMiKV),
 - Anzeigenverordnung (AnzV),
 - Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV),
 - KWG-Vermittlerverordnung (KWGVermV),
 - Inhaberkontrollverordnung (InhKontrollV),
 - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR)
 - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung – MAR),
 - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 600/2014 (MiFIR),
 - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 1286/2014 (PRIIP-Verordnung),
 - Verstöße der Bank gegen Vorschriften des WpHG und aufgrund des WpHG erlassene Rechtsverordnungen,
 - Verstöße gegen Vorschriften des Geldwäschegesetzes und der EU-Geldtransferverordnung.

Daneben bestehen etwaige Meldepflichten und -möglichkeiten an Meldestellen (z. B. Aufsichtsgremium, Vorstand, Revision, Betrugs-, Geldwäsche-, Compliance-Beauftragte usw.) über die bekannten Meldewege, für die Mitarbeitenden fort. Als solche kommen insbesondere in Betracht:

- arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der konkret zugewiesenen Arbeitsaufgabe sowie arbeitsvertragliche Nebenpflichten und
- interne Verdachtsmeldung nach GwG.

Präventive Maßnahmen | Eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen, den damit verbundenen Kontrollhandlungen und den organisatorischen Regelungen stellen sicher, dass die aufsichtlichen und gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Infolgedessen haben sich keine wesentlichen Compliance-Risiken für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ergeben, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen der Bank ergeben und die wahrscheinlichen negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben. Unsere Mitarbeitenden durchlaufen neben themenspezifischen Schulungen verpflichtende Onlineschulungen zu den Themen Datenschutz, Betrugsprävention sowie IT-Sicherheit, um fortlaufend für diese Themen sensibilisiert zu werden. Der Beschaffungs- und Einkaufsprozess in der Bank ist durch eine Arbeitsanweisung für alle Mitarbeitenden verbindlich geregelt.

Mit diesem Konzept verfolgen wir das Ziel, uns gesetzes- und richtlinienkonform zu verhalten. Dies haben wir im Berichtsjahr erreicht. Die Einhaltung wird jährlich überprüft. Wir sehen im Bereich „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ keine wesentlichen Risiken und nehmen keine über die genannten Punkte hinausgehende Risikoanalyse vor. Quantitative Ziele bestehen insofern nicht und sind auch nicht geplant.

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 Risikoanalyse der zentralen Stelle umfasst auch das Korruptionsrisiken. Die Überwachung erstreckt sich somit übergreifend auf alle Betriebsstätten. Die zugrunde liegende Risikolandkarte wird jährlich überprüft.

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.

In der gesamten Bank sind 2022 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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.

Aufgrund der Überschreitung eines Limits bei unseren Offenmarktgeschäften resultierend aus der rechtlichen Fusion der beiden Teilbanken und der entsprechenden Zusammenführung der Sicherheiten wurde von der Bundesbank eine Vertragsstrafe über 27.512,30 € verhängt. Der Mangel wurde am 22.08.2022 behoben. Die Vertragsstrafe wurde bezahlt.

Bußgelder in wesentlicher Höhe wurden gegen die Bank nicht 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.