Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

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

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt

Volksbank Raiffeisenbank
Nordoberpfalz eG
Bereich Unternehmenssteuerung | Controlling

Ina Eckl

Wörthstraße 14
92637 Weiden i.d.OPf.
Deutschland

0961/84-302
0961/84-111
nachhaltigkeit@vr-nopf.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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG wurde ursprünglich im Jahr 1923 als Gewerbebank Weiden e.G.m.b.H. gegründet. Sie hat ihren Sitz seither unverändert in Weiden. Die Wurzeln der heutigen Bank gehen sogar bis in das Jahr 1892 zurück. Bereits am 23.03.1892 erfolgte die gerichtliche Eintragung der Raiffeisenbank Bärnau beim königlich bayerischen Amtsgericht in Weiden. Somit betreibt die Bank seit mehr als 130 Jahren genossenschaftliches und mitgliederorientiertes Bankgeschäft in der Nordoberpfalz und entstand aus circa 40 Ursprungsgenossenschaftsbanken. 1937 erfolgte die Verschmelzung mit der Gewerbe-Kredit-Genossenschaft Neustadt W./Nr. e.G.m.b.H. mit Sitz in Neustadt an der Waldnaab. 1943 wurde die Gewerbebank Weiden e.G.m.b.H. in die Volksbank Weiden umbenannt. Von 1987 bis 1999 fanden Fusionen mit den umliegenden Genossenschaftsbanken im Landkreis Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth statt. Seit dieser gebietserweiternden Fusion hat sich der Begriff "Nordoberpfalz" im Geschäftsgebiet und den drei Gebietskörperschaften etabliert. 2017 fusionierte die Volksbank Nordoberpfalz mit der Raiffeisenbank Weiden eG und der Raiffeisenbank im Stiftland eG. Damit erreichten wir eine neue Größenordnung. Auch diese Banken blickten mit der 1892 gegründeten Raiffeisenbank Windischeschenbach und dem 1893 gegründeten Darlehenskassenverein Mitterteich auf eine lange Tradition im Bankgeschäft zurück.
Unsere Genossenschaft betreibt ein Warengeschäft, deren Gegenstand u.a. der gemeinschaftliche Einkauf, Verkauf und Handel mit landwirtschaftlichen Erzeugnissen sowie sonstigen Waren und Erbringung sonstiger Dienstleistungen ist. Ein Alleinstellungsmerkmal der Bank ist die eingetragene Niederlassung in Tschechien mit aktuell drei Filialen. Der Wirtschaftsraum Oberpfalz und Böhmen wächst weiter zusammen und bietet den Menschen und Unternehmen beidseits der Grenze zusätzliche Entwicklungschancen. Als regional selbständige Bank sind wir unserer Heimat in besonderer Weise verbunden und verpflichtet. Mit unserem Leitspruch "In Bayern und Böhmen daheim" drücken wir dies auch aus.

Die Bilanzsumme der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG betrug im vergangenen Geschäftsjahr 3.963 Millionen Euro, davon sind 368 Millionen Euro als Eigenmittel anrechenbar. Die Zahl der Mitglieder zum 31.12.2022 betrug 47.231. Um die Belange unserer Mitglieder und Kunden kümmern sich

646 Kollegen.

Wir stehen mit beiden Beinen auf dem Fundament genossenschaftlicher Werte, die da heißen:
Subsidiarität, Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Solidarität.

Bei allem, was wir tun, stehen unsere genossenschaftlichen Werte und somit unsere Mitglieder und Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns. Mit der Erfüllung dieses genossenschaftlichen Förderauftrags durch werteorientiertes Handeln und mit über 130 Jahren Tradition vor Ort stehen wir einerseits für Stabilität, andererseits auch für Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Gestaltungswille in fordernden Zeiten. In unserem Unternehmensleitbild haben wir unsere wesentlichen Säulen als Basis und Fundament der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG festgehalten: Mitglieder und Kunden, Mitarbeiter, Prozesse sowie Finanzen.

Mit einer umfassenden Produktpalette einer großen Universalbank decken wir die finanziellen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitglieder ab. Durch unsere genossenschaftlichen Verbundpartner stehen wir auch im Versicherungs-, Wertpapier-, Bauspar-, Immobilien- und Leasingsektor als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Unser Ziel ist es, unsere Mitglieder und Kunden mit optimalen Finanzdienstleistungen zu versorgen. Bei der Erarbeitung individueller Lösungen beziehen wir neben den bankeigenen Finanzierungs- und Anlageprodukten und Dienstleistungen das gesamte Angebot des leistungsstarken genossenschaftlichen Finanzverbundes mit ein. Wenn dadurch der Kundenbedarf noch besser abgedeckt werden kann, nutzen wir für auch Angebote außerhalb des genossenschaftlichen Finanzverbundes.

Als Genossenschaftsbank tragen wir für die uns anvertrauten Vermögenswerte und die Qualität unserer Beratung höchste Verantwortung. Individuelle und speziell auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete Beratungen haben deshalb bei uns oberste Priorität.

Wir leben den ganzheitlichen genossenschaftlichen Beratungsansatz: ehrlich, verständlich, glaubwürdig. Wir fühlen uns den Menschen und der Wirtschaft in unserem Geschäftsgebiet in besonderer Weise verbunden. Dieser Verantwortung kommen wir in vielfältiger Weise nach. Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft für Menschen, Umwelt und Regionen. Mit unseren Spenden fördern wir gemeinnützige Projekte und kulturelle Initiativen in der Region.

Ergänzende Anmerkungen:

Ob ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt wird, prüft unser Prüfungsverband. Die eigentliche Prüfpflicht liegt bei unserem Aufsichtsrat.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

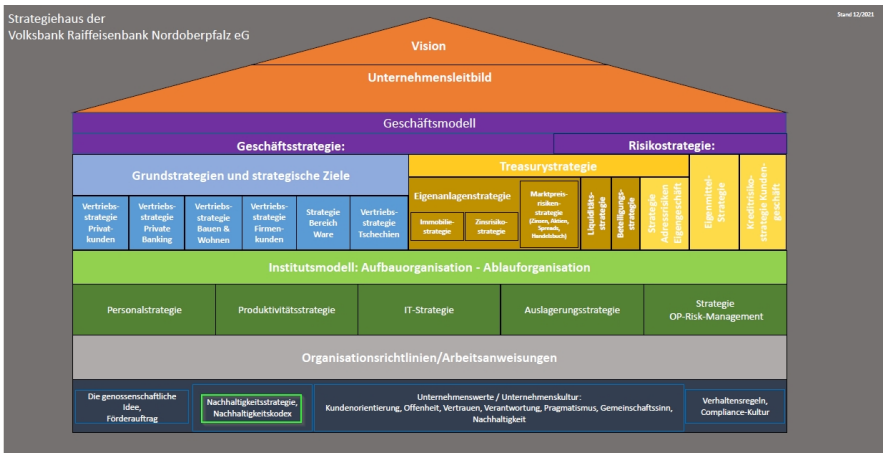
Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung in unserer Region liegt uns am Herzen. Besonders wichtig ist uns dabei die Wirtschaft in unserer Stadt Weiden in der Oberpfalz sowie die der Landkreise Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth.

Der Unternehmenswert „Nachhaltigkeit" ist seit 2018 der Ausgangspunkt für die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit.



In unserem „Strategiehaus" ist nicht nur dieser Wert grundgelegt, sondern auch bereits die Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), mit dem wir den Anschluss an nationale und internationale Berichtsstandards sicherstellen. Außerdem orientieren wir uns am Nachhaltigkeitsleitfaden des

BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen ("Principles for Responsible Banking") des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards ergeben sich aus den nachfolgenden Leitsätzen und sind daher vor allem bei den Kriterien 9 bis 16 sowie 18 zu sehen.

Wir haben in 2018 eine erste Strategie formuliert und folgende **Leitsätze** festgelegt, die im Jahr 2020 erweitert und konkretisiert wurden:

1. Geschäftsstrategie
Solidarität, Subsidiarität, Offenheit, Mitbestimmung, Kooperation, Partnerschaft, Regionalität und Bodenständigkeit – das sind die genossenschaftlichen Werte, die uns von unseren Gründern in die Wiege gelegt wurden. Heute geht es darum, unsere Werte, die wir in unseren Unternehmensgrundsätzen fixiert haben, mit den sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu verbinden. Dabei leiten uns anerkannte Rahmenwerke wie etwa die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs) oder das Pariser Klimaabkommen. In diesem Sinne haben wir Nachhaltigkeit als wichtige Säule unserer Geschäftspolitik definiert. Nachhaltigkeit umfasst die Handlungsfelder Strategie, Steuerung & Risikomanagement, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Personal, Kommunikation & Gesellschaftliches Engagement sowie Ethik & Kultur. In allen Handlungsfeldern positionieren wir uns aktiv, leiten umfangreiche Maßnahmen ab und setzen uns quantitative Ziele. Wir beziehen unsere Mitglieder, Kunden und weitere Akteure aus unserer Region aktiv ein und leisten gemeinsam einen Betrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Region.

2. Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
Nachhaltigkeitsziele sind ein wichtiger Bestandteil unserer Risiko- und Ertragssteuerung. Nachhaltigkeitsrisiken wirken dabei als Treiber bestehender Risikoarten, die im Bankgeschäft gemäß den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) schon bisher zu beachten sind: Kreditrisiko, Marktrisiko, operationelles Risiko und Liquiditätsrisiko. Nachhaltigkeitsrisiken sind in erster Linie Klimarisiken infolge der Erderwärmung. Sie können sich als physische Risiken (z.B. Dürren, Überschwemmungen) oder transitorische Risiken (Risiken der Anpassung von Geschäftsmodellen, z.B. in den Bereichen Energie oder Verkehr) darstellen. Wir beziehen sie in unsere Unternehmenssteuerung ein. Dadurch können wir Chancen und Risiken, die sich zum Beispiel aus der Dekarbonisierung (Abkehr von der Nutzung kohlenstoffhaltiger Energieträger wie Kohle, Öl oder Gas) unserer Wirtschaft ergeben, frühzeitig erkennen und entsprechende Marktpotenziale nutzen. Wir treten hierzu mit unseren Unternehmenskunden in einen aktiven und dauerhaften Austausch, um gemeinsam Weichen für die Entwicklung einer nachhaltigen, resilienten und zukunftsfähigen Wirtschaft zu stellen.

3. Personal

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind für uns zentrale Säulen der Personalpolitik. Wir bieten unseren Mitarbeitenden deshalb umfangreiche Förderprogramme, zum Beispiel für Frauen in Führungspositionen, und Angebote im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir setzen uns quantifizierte Ziele und prüfen den Erfolg unserer Maßnahmen anhand von Kennzahlen. Darüber hinaus investieren wir in die betriebliche Gesundheitsförderung und schaffen ein achtsames Arbeitsumfeld, das auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingeht. Die Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten fördern wir durch ein Talentmanagement und berücksichtigen dabei insbesondere auch die speziellen Belange älterer Mitarbeitenden.

4. Geschäftsbetrieb

Durch verantwortungsvolles Wirtschaften wollen wir unseren ökologischen Fußabdruck im Geschäftsbetrieb, insbesondere unsere C02-Emissionen, deutlich reduzieren. Bei Neubauten setzen wir auf hohe Nachhaltigkeitsstandards und auch bei der Sanierung unserer Geschäftsgebäude achten wir auf Kriterien der Energieeffizienz, die über die gesetzlichen Standards hinausgehen. Unseren Fußabdruck reduzieren wir zudem durch zielgerichtete Optimierungsmaßnahmen z. B. im Bereich IT. Zur weiteren Reduktion unserer CO2-Emissionen beziehen wir gelabelten bzw. genossenschaftlich organisierten Ökostrom und erzeugen auch auf unseren eigenen Gebäuden und Flächen regenerativen Strom. Im Bereich Mobilität geben wir uns ambitionierte und verbindliche Nachhaltigkeitskriterien bei Dienstreisen und für unseren Fuhrpark. Unseren Mitarbeitenden bieten wir umfangreiche Angebote für eine nachhaltige Mobilität. Beim Einkauf achten wir neben wirtschaftlichen Faktoren auch auf Nachhaltigkeitsaspekte und haben eine Einkaufsrichtlinie mit verbindlichen Nachhaltigkeitskriterien definiert. Im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung bitten wir unsere wesentlichen Lieferanten und Dienstleistungspartner, die Einhaltung wesentlicher Normen insbesondere im Bereich der Menschenrechte und dem Verbot von Kinderarbeit zu bestätigen.

5. Kerngeschäft

Bei unseren Kreditvergaben und unseren Eigenanlagen berücksichtigen wir umfangreiche Nachhaltigkeitskriterien. Neben den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der die Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt sowie faire und gute Unternehmensführung adressiert, haben wir uns Richtlinien gegeben, die vermeiden sollen, dass wir uns an Geschäften beteiligen, die den Weltentwicklungszielen (SDGs) und Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft entgegenstehen. Zur Förderung dieser Ziele bieten wir unseren Kunden umfangreiche und innovative Finanzierungmöglichkeiten. Über Investitionen, Innovationen und Kooperationen tragen wir zum Übergang zu nachhaltigen und klimafreundlichen Geschäftsmodellen bei. Im Anlagebereich ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unseres Beratungsprozesses. Wir bieten eine breite

und ganzheitliche Produktpalette, die soziale und ökologische Kriterien einbezieht. Dabei bieten wir neben den Produkten unserer Verbundpartner auch eigene Nachhaltigkeitsprodukte an und haben besonders geschulte Nachhaltigkeitsbotschafter ernannt. Im Zahlungsverkehr bieten wir ebenfalls nachhaltige Lösungen an.

6. Kommunikation und gesellschaftliches Engagement
Offenheit gehört zu den grundlegenden genossenschaftlichen Werten. Deshalb berichten wir aktiv und umfassend über die nachhaltige Entwicklung unserer wesentlichen Geschäftsbereiche, sei es über einschlägige Berichte, auf unserer Homepage, in Social Media und sonstigen Medien. Unsere Mitarbeitenden sind fest in unser Nachhaltigkeitsengagement eingebunden. Wir führen regelmäßige Nachhaltigkeits-Dialoge mit unseren Stakeholdern. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement möchten wir in unserer Region einen aktiven Beitrag zu den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) leisten.

7. Ethik und Kultur
Unser genossenschaftliches Selbstverständnis setzt hohe Ansprüche an eine nachhaltige Unternehmens-, Führungs- und Lernkultur. Wir evaluieren regelmäßig unsere Führungs- und Unternehmenskultur und binden unsere Mitarbeitenden aktiv in die Weiterentwicklung ein. Ethik und genossenschaftliche Werte sind feste Bestandteile bei der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Unsere Werte spiegeln sich in entsprechend kundenfreundlichen und auf Ausgleich bedachten Vertriebspraktiken, die wir regelmäßig unter Einbindung externer, neutraler Stellen bewerten.

Folgende **Maßnahmen** sind für 2023 vorgesehen:

1. CO2-Reduktion
2. Quantitative Ziele und Reporting
3. Vorgaben Beschaffung
4. Steueurngsmethoden: Szenarien
5. Inkasso und Eskalation
6. Drucker-, Kopier-, Papier- und Kontoauszugsdruckerkonzept

All dies korrespondiert damit, dass wir in unserem Unternehmensleitbild die Schwerpunkte "Wir für unsere Mitglieder und Kunden", "Wir für unsere Mitarbeiter", "Wir für unsere Heimat" und "Wir für unsere Zukunft" festgeschrieben haben. In diesem Sinne sehen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht - wie auch künftige Berichte - als wesentliches Mittel einer transparenten Kommunikation über die nachhaltige Zukunft unserer Bank, auf deren aktive Gestaltung wir gespannt sind und uns freuen.

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 gesellschaftliches Umfeld ist Teil der Metropolregion Nürnberg. Die mit Abstand größte Stadt unseres Geschäftsgebiets ist die kreisfreie Stadt Weiden in der Oberpfalz. Die beiden Landkreise Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth sind ländlich geprägt.

Mit unserer Geschäftstätigkeit nehmen wir Einfluss auf die ökonomische, ökologische und soziale Stabilität unserer regionalen Wirtschaft (*Inside-Out-Perspektive*). Dies geschieht

- durch unser Kerngeschäft, also unsere Finanzierungs- und Anlageprodukte sowie über die Kreditvergabe.
- mit unserem Bankbetrieb und unseren Geschäftsstellen, die natürliche Ressourcen in Anspruch nehmen.
- als Arbeitgeber, Auftraggeber und Steuerzahler sowie als Förderer der heimischen Wirtschaft und der Gemeinschaft über Stiftungen und über Spenden.
- mit unserem Warengeschäft, das Landwirte zuverlässig unterstützt und über Baumärkte auch ökologische Baustoffe vertreibt.
- als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber, in dem zur ökonomischen Nachhaltigkeit unserer Region beitragen. Als Spender und Förderer sozialer, kultureller und ökologischer Projekte stellen wir unsere ethische Grundhaltung in den Dienst nachhaltiger Entwicklung.

Wir wissen, dass eine klimafreundliche Wirtschaft nur dann gelingen kann, wenn die Wende bei der Stromversorgung, bei der Mobilität und bei der Wärmeerzeugung voranschreitet. Daher achten wir in unserem Bankbetrieb auf eine ressourcenschonende Arbeitsweise, installieren Photovoltaik-Technik auf einzelnen Gebäudedächern und betreiben eine Geschäftsstelle mit Erdwärme. Im Kundengeschäft engagieren wir uns mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermitteln aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen wollen wir im Laufe der nächsten Jahre bedarfsgerecht ausbauen.

Bei Betrachtung der *Outside-In-Perspektive* verstärken sich die Trends „Demografische Entwicklung“, "Digitalisierung" und "Regulatorik" zum Teil gegenseitig und bieten sowohl Chancen als auch Risiken.

Demografische Entwicklung

Wie können wir den finanziellen Wohlstand im Alter sicherstellen, wenn wir in Zukunft aufgrund steigender Lebenserwartung immer länger Rente beziehen werden? Hier bieten wir im Rahmen unserer genossenschaftlichen Beratung konkrete Hilfestellungen an. Auch im Bankbetrieb spüren wir den demografischen Faktor, beispielsweise wenn es um den barrierefreien Zugang zu unseren Geschäftsstellen geht.

Digitalisierung

Wir sehen Digitalisierung durchaus als „Treiber" einer nachhaltigen Entwicklung, und zwar immer dann, wenn sie sich an einem nachhaltigen Leitgedanken ausrichtet. Unser Anliegen ist es, mit der Digitalisierung von Prozessen zu einer emissionsärmeren Wirtschaft beizutragen. Beispiele sind die Reduzierung papiergebundener Abläufe und der Ausbau von Online-Bankgeschäften. Auch unsere Kunden sind immer stärker vernetzt und erwarten, dass ihre Bank ebenso handelt. Seit 2017 nutzen wir für elektronische Unterschriften sogenannte „Pen-Pads" an allen Arbeitsplätzen der Berater. Dem Risiko, dass durch Digitalisierung der persönliche Kontakt zu unseren Kunden schwinden könnte, begegnen wir aktiv durch den konsequenten Ausbau unserer bedürfnisorientierten genossenschaftlichen Beratung.

Regulatorik

Die allgemeine Regulatorik in der Finanzbranche stellt uns vor große personelle und technische Herausforderungen, die wir selbstverständlich annehmen. Ausdrücklich sehen wir die Regulatorik im Nachhaltigkeitsbereich nicht nur als Pflicht, sondern als Chance – ganz im Sinne unseres Wertesystems, auf das wir bei Kriterium 1 eingegangen sind.

Geschäftsmodelle vieler Unternehmen verändern sich aktuell in bisher nicht gekannter Geschwindigkeit. Dies betrifft beispielsweise den Bereich der Energieversorger oder die Automobilbranche. Daher sind die Themen Energie und Mobilität insbesondere im Kundengeschäft, aber auch im Geschäftsbetrieb, von besonderer Bedeutung. Der unvermeidliche Strukturwandel erfordert ein gemeinsames, vertrauensvolles Vorgehen von Banken und Unternehmen. Gemäß unseres genossenschaftlichen Identitätskerns (siehe Kriterium 1) sehen wir unsere Rolle darin unsere Mitglieder und Kunden sowie den Mittelstand in Phasen der nachhaltigen Transformation als verlässlichen Finanzpartner aktiv zu begleiten. Die durch diese Transformation entstehenden Bedarfe durch nachhaltige Produkte und Lösungen zu decken und bestehende Marktpotentiale zu nutzen, stellt für uns einen wirtschaftlichen Erfolgsgaranten unserer Geschäftstätigkeit und einen wichtigen Faktor unserer Reputation als Bank und Arbeitgeber dar.

Die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit finden sich in den Strategien der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG wieder und wurden im Rahmen der jeweiligen Strategieprozesse definiert. Das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken findet im Rahmen unserer jährlichen Risikoinventur Anwendung.

Aus den vorgenannten Beschreibungen wird deutlich, dass wir die wesentlichen Themen und Problemstellungen chancenorientiert angehen und somit gut aufgestellt sind.

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.

Unser Handeln für den langfristigen und stetigen Erfolg ist geprägt von unseren Unternehmenszielen: Steigerung der Kunden- und Mitgliederzufriedenheit, Ertragssteigerung und Kostenmanagement. Eine Quantifizierung dieser Ziele (sowie die jährliche Festlegung von Zielwerten) erfolgt z.B. mit dem Gesamtbetriebsergebnis, der Kunden-CIR, der Mitgliederquote oder der Nutzungsquote des elektronischen Postfachs. Konkret streben wir beispielsweise an, dass bis 2027 mehr als 50 % unserer Kunden auch Mitglieder unserer Bank sind und mehr als 75% unserer Kunden ein ePostfach nutzen. Wir haben außerdem eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft.

Diese Haltung trägt Früchte. So sicherten wir uns beim "Weidener Kundenspiegel" abermals den 1. Platz als Branchensieger in der Kategorie Geldinstitute.

Bei Kriterium 1 haben wir unseren Zielbildungsprozess ausführlich beschrieben. Die Kontrolle dieses Prozesses erfolgt über die Unternehmenssteuerung. Diese berichtet vierteljährlich im Rahmen des Risikoberichtes an Aufsichtsrat, Vorstand und erste Führungsebene über den Fortschritt der unter Kriterium 1 beschriebenen Maßnahmen und über offenkundige Verstöße gegen unsere Leitsätze. Eine explizite Priorisierung unserer Ziele nehmen wir nicht vor, weil wir in allen relevanten Bereichen Handlungsbedarf für unser Haus erkennen. Durch die jährliche Formulierung von Maßnahmen fokussieren wir uns jedoch indirekt eine auf einzelne Bereiche, in denen wir uns QuickWin versprechen. Wir beziehen uns als regional tätiges Unternehmen aktuell nicht auf die Sustainable Development Goals der UN, jedoch orientieren wir uns am

Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen ("Principles for Responsible Banking") des Umweltprogramms der Vereinten Nationen

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.

Als Finanzdienstleister erbringt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen. Auslagerungen werden kaum vorgenommen. Als Kreditgeber, Investor, Steuerzahler und Arbeitgeber spielen wir eine wesentliche Rolle im Wirtschaftskreislauf der Region. Das breitgestreute Einlagengeschäft verwenden wir zur Kreditausreichung an Privathaushalte und mittelständische Unternehmen in unserer Region. Die sozialen und ökologischen Probleme schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in unserem originären Bankgeschäft als gering ein. Potentielle Probleme sind uns weder bekannt noch bisher aufgetreten.

Ausgehend von ihrem Förderauftrag für die mehr als 40.000 Mitglieder der Bank wird dem Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg höchste Priorität beigemessen. Dies zeigt sich insbesondere in der sicheren Anlage von Ersparnissen, dem sicheren Zahlungsverkehr, der langfristigen Kreditvergabe und einer qualitativ hochwertigen, risikobewussten Finanzberatung.

Auch soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte werden in verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette berücksichtigt – angefangen beim Angebot nachhaltiger Geldanlageprodukte über die Berücksichtigung von sozialen und ökonomischen Kriterien bei der Kreditvergabe bis hin zum Einkauf von Dienstleistungen und Produkten, bei dem neben der Wirtschaftlichkeit auch Umweltfaktoren ausschlaggebend sind.
Da wir auf Zertifizierungen achten und uns unsere elf umsatzstärksten Lieferanten beziehungsweise Dienstleister eine Lieferantenrichtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet haben, verzichten wir aktuell auf eine detaillierte Analyse der sozialen und ökologischen Aspekte in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette und planen auch keine.

In den Fällen, in denen wir die Wertschöpfung mithilfe von (Verbund-)Partnern erbringen, achten wir ebenso auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten:

- Die Unternehmen der **DZ Bank Gruppe** sind Finanzdienstleister. Ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister sowie die finanzierten Projekte, vergebene Kredite, Anlage- und weitere Finanzprodukte. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, Allianz AG, Team Bank, Union Investment und VR Leasing Gruppe verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe verpflichten sich, bis spätestens 2045 klimaneutral zu sein. Ausgehend vom Basisjahr 2009 sollen zudem bis 2030 bereits 65 Prozent der Treibhausgase eingespart werden. Dieses konzernweite Mindestziel haben sich die Gruppenunternehmen in einer gemeinsamen Klimastrategie gegeben. Im April 2020 hat die DZ BANK die „Principles for Responsible Banking" (PRB) unterzeichnet. Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die DZ BANK zu mehr Nachhaltigkeit und Transparenz. Ebenfalls im April 2020 veröffentlichte die DZ BANK ein eigenes Positionspapier zum Thema Klima. Dort zeigt sie auf, wie sie den eigenen ökologischen Fußabdruck verringern, das CO2-arme Geschäftsportfolio ausbauen und zur Unterstützung der Transformation CO2-intensiver Industrien und Aktivitäten beitragen will. Im Frühjahr 2021 hat die DZ BANK fünf messbare Nachhaltigkeitsziele formuliert, welche im Zeitverlauf weiterentwickelt werden. Der Stand der Zielerreichung wird künftig regelmäßig an den Vorstand berichtet. Thematisch sind die Ziele den Kategorien Geschäftsportfolio und externe Bewertung durch Nachhaltigkeitsratingagenturen zuzuordnen. Die DZ BANK Gruppe wurde seit 2011 von oekom research regelmäßig mit dem „Prime Status" ausgezeichnet. Dieser attestiert den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales. Seit 2015 ist die DZ BANK Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials/ Public & Regional Banks".
- **Union Investment** bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment und hat sich damit u. a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme. Sämtliche Aktivitäten der Union

Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden in deren Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.

- Im August 2020 hat auch die **R+V** die UN PRI unterzeichnet, um Nachhaltigkeit im Investmentbereich weiter voranzutreiben. Mit einem Anlagevolumen von knapp 120 Milliarden Euro gehört die R+V in Deutschland zu den großen institutionellen Investoren. Die R+V orientiert sich neben Sicherheit und Rendite auch an ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien und entwickelt ihr Nachhaltigkeitskonzept in der Kapitalanlage kontinuierlich weiter.
- Wir beziehen nur noch als nachhaltig eingestufte Werbeartikel der **DG nexolution**.
- Im Warengeschäft hat sich die **BayWa** als einer unserer größeren Lieferanten an 17 Nachhaltigkeitsziele gebunden. Diese gelten für alle Staaten und dienen dazu, eine globale nachhaltige Entwicklung auf der Welt zu sichern.

Wir tragen Sorge dafür, dass auch bei unseren tschechischen Niederlassungen das europäische, und damit internationales Recht eingehalten wird. Auch für unsere tschechischen Niederlassungen gilt, dass wir den größten Teil der Wertschöpfung selbst erbringen.

Als regional ausgerichtetes Kreditinstitut bevorzugen wir bei der Auftragsvergabe grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus unserer Region.

Mit unseren (Verbund-)Partnern und unseren Lieferanten stehen wir in einem regelmäßigen und vertrauensvollen Kontakt. In den Gesprächen werden auch Nachhaltigkeitsaspekte diskutiert. Mitunter erfahren wir aus diesem Anlass erfreulicherweise von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich mehr bemühen, nachhaltiger zu arbeiten, als uns bis dato bekannt war.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die übergeordnete Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung trägt der Gesamtvorstand.

Der Aufsichtsrat berät und kontrolliert den Vorstand im Rahmen der Unternehmensführung.

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter sowie insbesondere die nachfolgenden Funktionen/Bereiche

- Facility-Management
- Compliance-Funktion
- Risikocontrolling-Funktion
- Interne Revision
- Beauftragtenwesen
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Warengeschäft

unterstützen die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

Darüber hinaus haben wir einen Arbeitskreis Nachhaltigkeit etabliert, in dem alle für die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit maßgeblichen Fachbereiche vertreten sind. Die Mitglieder des Arbeitskreises Nachhaltigkeit sind in ihrem jeweiligen Fachbereich verantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Zudem liefern sie für den jährlich zu erstellenden Nachhaltigkeitsbericht die für ihren jeweiligen Fachbereich erforderlichen Daten und Informationen.

6. Regeln und Prozesse

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

In unserem Strategiehaus sind die strategischen Unternehmenswerte "Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitskodex" bereits implementiert. Die operative Umsetzung inkl. der Entwicklung von geeigneten Regeln und Prozessen hat 2018 begonnen und wird seitdem konsequent fortgesetzt.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir interne Anweisungen in den Bereichen Compliance sowie Geldwäsche- und Betrugsprävention implementiert. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von Mitarbeitergeschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien.

Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird somit systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitergesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

Zur Umsetzung einer Strategie im Unternehmen erfolgt ein regelmäßiger Austausch sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der regelmäßigen Strategiesitzungen. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie ist selbstverständlich Teil der regelmäßigen Strategieüberprüfung.

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.

Wir orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Mitglieder und Kunden. Um diese messen zu können, fordern wir unsere Kunden regelmäßig auf, uns zu bewerten. Wir wollen uns stets für unsere Kunden und Mitglieder verbessern. Hierbei können unsere Kunden z. B. die Mitarbeiter, Räumlichkeiten und Angebote unserer Bank benoten.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter messen wir u. a. an der Fluktuationsquote: 4,18% (VJ: 4,47%) und an der Krankheitsquote (inkl. Langzeitkranke): 4,71% (VJ: 3,97%). Unseren Beschäftigten bieten wir regelmäßig die Möglichkeit sich weiterzubilden. Im Jahr 2022 erhielten unsere Mitarbeitenden insgesamt 1.261 (VJ: 1586) Seminartage. Unsere

Mitarbeitenden bilden sich auch nebenberuflich weiter. Darüber hinaus erhielten unsere Aufsichtsräte 0 (VJ: 15,5) Seminartage. Zur Beurteilung unserer Führungskräfte wir i.d.R. im zweijährigen Rhythmus ein Führungsbarometer durch.

Wir stellen seit vielen Jahren Ausbildungsplätze über dem tatsächlichen Bedarf jungen Frauen und Männer zur Verfügung. Ziel ist es, die Ausbildung weiterhin verstärkt zu verfolgen. Die Übernahmequote der Auszubildenden lag im Jahr 2022 bei 87,50 % (VJ: 83,33%). Die Bank beweist damit weiterhin ihre Bereitschaft, möglichst viele Absolventen zu übernehmen.

Seit 2018 führen wir auch Erhebungen zum Strom-, Wasser- und Energieverbrauch durch. Die detaillierten Zahlen aus dem Jahr 2022 können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 13 entnommen werden. Wir erheben die Daten auf jährlicher Basis und werden sie im Rahmen unserer Berichterstattung fortschreiben. Damit werden wir in den nächsten Jahren eine verlässliche Datenreihe aufbauen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht.

Die strategischen Unternehmensziele der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind im Strategiehaus verankert. Die Überprüfung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfolgt über unser strategisches Zielsystem. In diesem System werden unterschiedliche Perspektiven (Finanzen, Markt/Kunde/Mitglied und Prozesse) ausgewogen berücksichtigt und gewichtet. Damit wird eine einseitige strategische Ausrichtung vermieden. Dies soll gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens unterstützen.

Ziel des Systems ist es, die aus der Strategie abgeleiteten Ziele und Maßnahmen transparent und damit greifbar zu machen. Das Zielsystem soll dabei allen Führungskräften und Mitarbeitern eine Orientierung im Alltag bei der operationalen Umsetzung und Entscheidungsfindung geben und bildet damit das Bindeglied zwischen Geschäfts- und Risikostrategie und der operativen Steuerung der Bank.

Wir planen Nachhaltigkeitsziele auch im strategischen Zielsystem zu berücksichtigen.

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.

Unsere werteorientierte Unternehmensführung ist von nachfolgenden Grundsätzen geprägt:

- Kundenorientierung: Wir sind uns ALLE einig: Zuerst kommt der Kunde.
- Offenheit: Wir gehen respektvoll, offen und ehrlich miteinander um.
- Vertrauen: Wir sind verlässlich, berechenbar, fair und glaubwürdig.
- Verantwortung: Wir übernehmen und übertragen Verantwortung.
- Pragmatismus: Funktionieren vor perfektionieren.
- Gemeinschaftssinn: Wir sind EIN Team.
- Nachhaltigkeit: Wir leben Genossenschaft.

Die genannten Werte sollen sich in unserem Haus widerspiegeln, zum Beispiel in den Service- und Beratungsstandards, in der Preis- und Produktpolitik oder im Beurteilungssystem.

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird - soweit möglich - permanent beobachtet, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

Mithilfe geeigneter Controlling-Instrumente (wie beispielsweise dem strategischen Zielsystem, Risiko- und Vertriebsreports) werden Fehlentwicklungen überwacht, nachgehalten, analysiert und bei Bedarf erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütung unserer Beschäftigten entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und basiert auf dem Tarifvertrag der Volks- und Raiffeisenbanken. Dabei beziehen wir unseren Vorstand unter dem Begriff Beschäftigte mit ein.

Über die Eingruppierung nach der tariflichen Vergütungsordnung wird gewährleistet, dass entsprechend den Anforderungen vergütet wird, die eine Stelle an die Qualifikation, Entscheidungsfähigkeit und Verantwortung stellt. Dies ist nachhaltig, da hier die Merkmale erfasst und berücksichtigt werden, die die Wertigkeit der tariflich zu vergütenden Stellen im Verhältnis zueinander

maßgeblich bestimmen.

Unser Vergütungssystem ist derart ausgerichtet, dass sich daraus keine Interessenskonflikte zu Nachhaltigkeitszielen ergeben. Die Vergütungspolitik ist nicht an soziale und ökologische Aspekte gekoppelt. Ganz im Sinne der genossenschaftlichen Beratung werden für unsere Mitarbeiter keine hohen Anreize für übermäßig hohe variable Vergütungsanteile geschaffen. Im Jahr 2022 lag der variable Vergütungsanteil im Bankgeschäft bei 0% (VJ: 1%) der Jahresgesamtvergütung.

Der Aufsichtsrat wird jährlich durch den Vorstand über die Vergütungssysteme, die Vergütungsstruktur und deren Strategiekonformität informiert

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine Aufwandsentschädigung, die sich an den Empfehlungen des Genossenschaftsverbands Bayern (GVB) orientiert.

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 der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. 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.

Die Anspruchsgruppen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen sowie deren Verwurzelung in der Region. Ein Prozess zur Identifikation unserer Anspruchsgruppen findet aus vorgenanntem Grund nicht statt.

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind: Mitglieder und Vertreter, Kunden, Mitarbeiter, unsere Region und die regionale Wirtschaft. Weitere Stakeholder sind: Bundesverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), Genossenschaftsverband Bayern e.V. (GVB), Rechenzentrale (Atruvia AG) sowie Verbundunternehmen der Genossenschaftlichen Finanzgruppe. Mit diesen Gruppen stehen wir in einem dauerhaften und intensiven Austausch, der uns in die Lage versetzt, unsere Regeln und Prozesse permanent zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Das regelmäßige Führungs-Barometer zur Beurteilung der Führungskräfte durch die Mitarbeiter wird seit dem Jahr 2019 regelmäßig (i.d.R. alle zwei Jahre) durchgeführt.

Für unsere Mitarbeiter sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert. Des Weiteren haben wir

ein betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet. Hier können unsere Mitarbeiter Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung einreichen. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsthemen, die aus dem Mitarbeiterkreis zur Sprache kommen. Unsere neuen Mitarbeiter und Auszubildenden nehmen zu Beginn ihrer Tätigkeit an einer Geno-CI-Schulung (genossenschaftliche Werte und Leitbild) teil.

Das Fundament jeder Genossenschaft sind ihre Mitglieder. Dieser Grundsatz ist sogar gesetzlich definiert: In § 1 des Genossenschaftsgesetzes. Unsere Mitglieder sind nicht nur Kunden, sondern auch Eigentümer unserer Bank. Unsere Mitglieder können demokratisch Vertreter wählen. Diese vertreten die Gesamtheit der Mitglieder bei der jährlichen Vertreterversammlung, bei welcher unsere Geschäftszahlen offengelegt werden und unsere Unternehmensführung für Nachfragen und Diskussionen zur Verfügung steht. Zudem entscheiden die Vertreter über die Entlastung der Vorstände und des Aufsichtsrats, stellen den Jahresabschluss fest und beschließen, wie der Jahresüberschuss verwendet werden soll. Auch die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder erfolgt über die Vertreterversammlung.

Im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) wird der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert. In unserem Haus ist auch ein Beschwerdemanagement eingerichtet. Hier werden alle Kundenbeschwerden erfasst und so schnell wie möglich abgearbeitet. Dies hat oberste Priorität. Uns ist hier wichtig, dass wir unsere Kunden zufrieden stellen, die Kundenbindung dauerhaft erhöhen und uns dadurch stets verbessern können.

Der Austausch mit dem BVR, GVB, Rechenzentralen und den Verbundunternehmen erfolgt im regelmäßigen Turnus in Form von Arbeitskreisen und Fachveranstaltungen.

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.

Wir orientieren uns stark an unseren Mitgliedern und Mitarbeitern. Wir nehmen den Genossenschaftsgedanken wahr und sind wichtiger Finanzdienstleister, Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte in unserer Region.

In der genossenschaftlichen Beratung mit ihrem offenen Dialog werden die Kundenbedürfnisse, Wünsche und Ziele transparent und fließen damit in die Anforderungen an die permanente Anpassung unseres Geschäftsmodells ein.

Dem aufgrund des Ukraine-Kriegs und des Inflationsgeschehens großem Informationsbedürfnis unserer Kunden kamen wir mit Kundenveranstaltungen entgegen. Im Rahmen einer Präsenzveranstaltung informierte der bekannte Vorstandsvorsitzende der Union Investment Hans Joachim Reinke unsere Kunden zum Kapitalmarktgeschehen und analysierte "Die Welt von morgen". Im Onlineformat informierte der aus Funk und Fernsehen bekannte Robert Halver unsere Kunden im Rahmen eines Börsenabends. Um das Informationsbedürfnis zum Thema Immobilien zu decken, richteten wir regelmäßig im Herbst des Jahres eine mehrtägige Immobilienmesse aus.

Außerdem wurden leerstehende bankeigenen Wohnungen im Raum Weiden mit Küchen und Mobiliar ausgestattet, in denen Geflüchtete aus der Ukraine eine erste Unterkunft fanden. Ergänzend dazu wurde monetäre Unterstützung für erste Anschaffungen geleistet.

Mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und Kunden sowie den Mitarbeitern haben wir in den letzten Jahren sehr intensiv über die Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends für unser Haus, insbesondere über Demografie und Digitalisierung, diskutiert. Insoweit lag auch im Jahr 2022 ein grundlegendes Anliegen dieser Anspruchsgruppen in der Einbindung in wesentliche Entscheidungen des Vorstands über die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung unserer Bank. Erstmals seit den Pandemiejahren hielten wir unsere Vertreterversammlung wieder in Präsenzform ab.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die zunehmende Digitalisierung stellt für uns als Genossenschaftsbank eine große Herausforderung dar. Im Mittelpunkt des Vertriebs stehen nach wie vor unsere Geschäftsstellen. Mit unserer Omni-Kanal-Strategie bieten wir unseren Kunden mehrere Vertriebswege an. Denn unser Ziel ist es, alle unsere Kunden zu erreichen.

Wir handeln verantwortungsbewusst und haben das Produkt- und Prozessmanagement organisatorisch in unserem Haus verankert. Des Weiteren gibt es den Bereich "Vertriebsmanagement & Marketing", der sich regelmäßig mit aktuellen Themen, Trends und Neuerungen in diesem Bereich beschäftigt.

Im Jahr 2018 haben wir erfolgreich ein Crowdfunding-Portal eingeführt. Im Jahr 2022 konnten wir die Plattform weiter etablieren und in der Region bekannt machen. Damit haben wir diversen Projekten zum Erfolg verholfen sowie gemeinnützige Einrichtungen und Vereine bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele sowie beim Überstehen der Pandemiejahre unterstützt.

Mit der zunehmenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit steigt auch die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen. Wir nutzen diese Chance, in dem wir für unsere Kunden auf nachhaltige Geldanlageprodukte, wie z.B. auf Investmentportfolios der Union Investment, zurückgreifen. In der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist hierfür beispielsweise der UniRak Nachhaltig A unseres Verbundpartners Union Investment in unserer Empfehlungsliste enthalten. Damit fördern wir die soziale und ökologische Nachhaltigkeit bei der Geldanlage.

Als regionale Genossenschaftsbank legt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besonderen Wert auf die Nähe zu ihren Kunden. Sie verfügt über das dichteste Geschäftsstellennetz in der nördlichen Oberpfalz und ermöglicht damit eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO2-Emissionen dient. Parallel dazu bietet die Bank ihren Kunden die Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit und ortsunabhängig über ihre Homepage oder Banking-Apps abzuwickeln und trägt damit ebenfalls zum Ressourcenschutz bei. Einen großen Mehrwert bietet darüber hinaus unsere mediale Beratung namens "VRe@sy".

Im Kundenkreditgeschäft engagieren wir uns mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermitteln aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Unsere Berater werden laufend sensibilisiert, derartige Darlehen in die Finanzierung - sofern möglich und sinnvoll - in die Kundenberatung einzubinden. Das wichtige Thema der Energieberatung bieten wir nicht selbst an, empfehlen aber dafür Energieberatungsfirmen aus unserem eigenen Kundenstamm weiter.

Des Weiteren wird der Papierverbrauch durch die Nutzung elektronischer Systeme, digitale Archivierung und durch doppelseitigen Papierbedruck

reduziert.

In unserem Haus gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen. Zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zu Einsparungen im Betrieb stammen von unseren Mitarbeitern. Diese „Freude am Mitgestalten" wird gefördert und belohnt.

All die vorgenannten Punkte tragen zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen bei.

Quantitative Daten werden unter den jeweiligen Leistungsindikatoren, wie beispielsweise unter der Nummer 10, berichtet. Die Auswirkung unserer hier beschriebenen Aktivitäten können wir zum aktuellen Zeitpunkt nicht quantitativ messen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Im Rahmen der Sitzungen des Ausschusses für unsere Empfehlungsliste prüfen wir regelmäßig unsere Produktportfolios auf die nachhaltige Ausrichtung. Als Anlagemöglichkeit bieten wir unseren Kunden beispielsweise den UniRak Nachhaltig A der Union Investment an. Der Fonds ist ein Mischfonds, der überwiegend in internationale Aktien investiert. Daneben wird in Anleihen weltweiter Aussteller in Euro bzw. überwiegend währungsgesichert investiert. Der UniRak Nachhaltig A berücksichtigt bei der Auswahl der Wertpapiere und Emittenten ethische, soziale und ökologische Kriterien.

Wir konnten unseren Bestand an nachhaltigen Fonds um 92% weiter erhöhen. Eine Aussage über den Prozentsatz der gesamten Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, kann nicht getroffen werden.

Zudem bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit als Alternative zur konventionell produzierten Kreditkarte eine solche aus Maisstärke zu wählen. Zum Berichtsstichtag befanden sich 124 Naturliebe-Kreditkarten in unserem Bestand.

Außerdem versprach Union Investment im Gegenzug zu im Aktionszeitraum

neu angelegten, nachhaltigen Depots Bäume zu pflanzen. Durch diese Aktion wurden 94 Bäume neu gesetzt.

In unseren Anlagerestriktionen haben wir seit mehreren Jahren Anlagen im Agrarrohstoff-Bereich ausgeschlossen. Seit dem Jahr 2020 limitieren wir unsere Eigenanlagen auch nach deren Nachhaltigkeitseinstufung. So haben wir den Anteil unserer "grünen" Anlagen im Blick. Dieser liegt zum Jahresultimo 2022 bei 72,11 % (VJ: 74,68%).

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.

Ressourcen wie Papier und Energie verbrauchen wir im Rahmen unserer täglichen Arbeit. Wesentliche Ziele für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern. Dazu werden wir entsprechende Daten erheben und in diesem Bericht (s. Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12) kommunizieren. Die Erhebung von Umweltzahlen ist eine regelmäßig umgesetzte Maßnahme. Auch wenn wir branchenbedingt kein produzierendes Gewerbe sind, sind wir uns unserer Verantwortung bewusst.

Trotz einer aus gesellschaftlicher wie gesamtwirtschaftlicher Perspektive geringen Hebelwirkung streben wir danach über Ressourcenschonung einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs (doppelseitiger Druck, verstärkter Einsatz digitaler Lösungen). Hier sehen wir weiterhin Verbesserungspotential.

Wir betreiben aktuell an vier unserer Geschäftsstellen eigene Photovoltaikanlagen, eine weitere wird mit Erdwärme versorgt. An drei weiteren Geschäftsstellen werden aktuell PV-Anlagen aufgebaut. Wir produzieren aktuell und künftig noch mehr Strom aus erneuerbaren Energien.

Auch durch die Kreditvergabe und die Nutzung von öffentlichen Fördermittelprogramme im Bereich erneuerbarer Energien tragen wir indirekt zur Ressourcenoptimierung bei. Wir unterstützen damit Vorhaben, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken.

Die Messung des Inputs und Outputs von Wasser sehen wir branchenbedingt als unwesentlich an. Dennoch erheben und berichten wir den Wasserverbrauch der eigengenutzten Gebäude.

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

Wir haben im Rahmen der Erarbeitung des Nachhaltigkeitskonzepts eine Risikoanalyse durchgeführt.

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.

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

Ziel der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist es, den Energieverbrauch zu reduzieren. Seit 2019 verwendeten wir das VfU-Umwelttool, womit sich Jahr für Jahr entsprechende Entwicklungen ableiten lassen. Im Jahr 2022 haben wir mit Unterstützung von DG Nexolution erstmals unseren CO_2-Fußabdruck ermittelt. Damit werden wir in den folgenden Jahren einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben. Daher geben wir uns kein konkretes Abschlussdatum vor.

Durch die Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. der Leitsätze und Maßnahmen ist die Unternehmensführung fortlaufend mit in dieses Vorhaben eingebunden.

Einsparpotenzial versprechen wir uns neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch durch bauliche

Maßnahmen sowie nicht zuletzt durch eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeiter für ein energiesparendes Verhalten. Das nachhaltige Sanieren der Gebäude ist für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG von großer Bedeutung. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz.

Insgesamt ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt. 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.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise werden kontinuierlich umgesetzt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Austausch von lokalen Druckern in Netzwerkdrucker
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu energiesparendem Verhalten.

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.

Ein wesentlicher Anteil an Papier fällt für den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an. Im Jahr 2022 wurden 2.147.136 Stück Kontoauszüge verbraucht. Die Einsparung zum Vorjahr beträgt damit 16,8%. (2021: 2.579.257 | 2020: 2.736.000 | 2019: 2.880.000 | 2018: 3.616.333). Die Forcierung des elektronischen Kontoauszuges und des elektronischen Kundenpostfachs erzielen weiter einen spürbaren Rückgang der papierhaften

Kontoauszüge in den Geschäftsstellen. Dies soll in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden. Wir haben den Ausbau des elektronischen Kontoauszuges dazu in unserem strategischen Zielsystem verankert.
Bei Kopierpapier (2022: 1.602.500 Stück | 2021: 1.720.000 Stück | 2020: 2.390.000 Stück) konnten im Jahr 2022 6,8% im Vergleich zum Vorjahr eingespart werden.

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der gesamte Kraftstoffverbrauch der Bank-Kraftfahrzeuge (inkl. Ware) im Jahr 2022 beläuft sich auf 144.668 Liter Diesel (Bank: 8.473 Liter | Ware: 136.195 Liter) und 3.321 Liter Super (Bank: 1.039 Liter | Ware: 2.282 Liter). Im Jahr 2022 wurden 848.966 km zurückgelegt, womit wir insgesamt erstmals eine deutliche Erhöhung der gefahrenen Kilometer (2021: 645.359 km | 2020: 657.806 km | 2019: 752.622 km) in Höhe von 31,5% im Vergleich zum Vorjahr ausweisen müssen. Wir messen ausschließlich die dienstliche Nutzung.

Weiter haben wir im vergangenen Jahr folgende Verbräuche, deren prozentuale Veränderung zum Vorjahr in den Klammern angegeben wird, ermittelt:

- 7.981 m^3 Wasser (+5,9%, 2021: 7.553 m^3, 2020: 7.649 m^3)
- 1.507.842 kWh Strom (-9,8%, 2021: 1.671.545 kWh, 2020:1.845.413 kWh)
- 4.308.925 Wärme (-20,3%, 2021; 5.403.121 kWh, 2020: 5.103.230 kWh)
  davon:
  - 1.993.425 kWh aus Gas
  - 2.275.100 Liter aus Heizöl
  - 40.400 kWh aus Holzschnitzel
- 130.000 kg gemischter Siedlungsabfall

Im Jahr 2022 wurden von unseren vier Photovoltaikanlagen insgesamt 28.415 kWh produziert. Davon hat der Bankbereich 9.595 kWh selbst verbraucht.

Zu beachten ist dabei, dass nicht alle Abrechnungen dem Kalenderjahr entsprechen. Zudem liegen teilweise die Abrechnungen zum Erstellungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht vor. Daher ist die Darstellung nicht vollständig.

Die Erhebung der Daten für unseren deutschen Bankbetrieb, unserer tschechischen Niederlassung sowie unseren Warenbereich erfolgt in unserem hausinternen Facilitymanagement.

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 Entwicklung des Energieverbrauches kann - wie im Leistungsindikator

GRI SRS-302-1 beschrieben - wird seit dem Jahr 2020 mit einer einheitlichen Datenbasis berichtet.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden insgesamt 31,5% mehr dienstliche Kilometer gefahren. Der Bankbereich legte dabei 0,5% weniger, unser Warenbereich jedoch 40,9% mehr Kilometer zurück. Im Bankbereich wurden dabei 0,4% weniger Diesel, aber 45,7% mehr Super verbraucht. Im Warenbereich beliefen sich die Änderungen auf ein Plus von 97,9% bei Diesel und 17,1% bei Super.

Der Stromverbrauch konnte um 9,8% reduziert werden, wohingegen das Müllaufkommen in Form von gemischtem Siedlungsabfall in etwa auf dem Vorjahresniveau gehalten wurde. Zur Wärmeerzeugung mussten 20,3% weniger kWh aufgewendet werden, was auf unsere Bemühungen zur Energieeinsparung im Rahmen der Energiekrise zurückgeführt werden kann. Diese Erfolge machen sich sowohl bei Heizöl (im Vergleich zum Vorjahr: -15,9%) als auch bei Erdgas (im Vergleich zum Vorjahr: -25,1%) bemerkbar. Der Wasserverbrauch erhöhte sich im Vergleichszeitraum leicht um 5,9%.

Folgende Maßnahmen werden weiter konsequent verfolgt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Austausch von lokalen Druckern in Netzwerkdrucker
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu energiesparendem Verhalten

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 Entnahmequellen.

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.

Wir haben im vergangenen Jahr 7.981 m^3 Wasser (2021: 7.533 m^3, 2020: 7.649 m^3) Wasser verbraucht. Der Verbrauch basiert dabei auf unseren Geschäftsstellen, der Niederlassung in Tschechien sowie dem Warenbereich.

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.

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

Eine Erhebung wurde nicht durchgeführt.

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.

Als Finanzdienstleister sind unsere größten Emissionsquellen Heizungen, der Stromverbrauch, Dienstwagen und Papierverbrauch. Ziel ist es, unsere CO2-Emissionen zu reduzieren. Die Einsparung erfolgt zum Beispiel über die Forcierung eigener Photovoltaik-Anlagen. Über den Anteil der genutzten Energie aus der Photovoltaik-Anlage haben wir im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 berichtet. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiter für das Thema "Emissionen" zu sensibilisieren.

Im Jahr 2022 werden wir mit Unterstützung von DG Nexolution erstmals unseren CO_2-Fußabdruck für die Jahre 2021 und 2022 ermitteln. Es wird darauf hingewiesen, dass der Rechner in Abweichung zu den genannten Verbrauchswerten lediglich die Emissionen aus unserem deutschen Bankbetrieb berücksichtigen kann. Weiter ordnet dieser CO2-Kalkulator der DG Nexolution an manchen Stellen die Emissionen anderen Scopes als bisher zu. Wir weisen bei solchen Umstrukturierungen an der jeweiligen Stelle im Folgenden darauf hin.
Aus der Mission CO2 verfolgen wir die in der Abbildung gezeigten Maßnahmen, die die bereits unter den strategischen Maßnahmen gelistete

Nummer 1 "CO2-Reduktion" konkretisieren:

Kategorie	Kurzfristig (1-2 Jahre)	Mittelfristig (5 Jahre)	Langfristig (10-15 Jahre)
Gebäudeenergie: Strom	**Vermeidung:** 10% durch Umrüsten auf LED-Beleuchtung in Räumen mit langer Brenndauer, Installation von Bewegungsmeldern für die Beleuchtung, Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum sparsamen Umgang mit Strom (z.B. Beleuchtung, Herunterfahren), Einhaltung der Vorgaben aus der Energiesparverordnung **Substitution:** Anteil der Solarkraft soll durch weitere Eigenstromerzeugung (PV) auf 10% steigen	**Vermeidung:** 20% durch fortlaufende Maßnahmen aus den vorherigen Perioden **Substitution:** Anteil der Solarkraft soll durch weitere Eigenstromerzeugung (PV) auf 20% steigen	*siehe mittelfristig*
Gebäudeenergie: Wärme	**Vermeidung:** 10% durch Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum sparsamen Umgang mit Wärme, Reduzierung der Vorlauftemperaturen, Durchführung hydraulischer Abgleiche, Reduzierung der Raumtemperatur gemäß Energiesparverordnung	**Vermeidung**: 20% durch Prüfung der weiteren Reduktion der Geschäftsfläche (schon weitgehend ausgeschöpft), fortlaufende energetische Sanierung der Gebäude (im Rahmen größerer Umbauten) **Substitution**: 3% durch weitere Wärmepumpen	**Vermeidung**: 30% durch fortlaufende Maßnahmen aus den vorherigen Perioden **Substitution**: 8% durch weitere Wärmepumpen
Mobiles Arbeiten / Pendelverkehr	**Vermeidung:** Erhebung valider Daten zum mobilen Arbeiten, Zurverfügungstellung von Büros in wohnortnahen Geschäftsstellen an die Mitarbeitenden **Substitution:** Prüfung Einführung eines Jobtickets	**Substitution:** Prüfung der Ausweitung fallabschließender mobiler Beratungstätigkeiten **Vermeidung:** Zunehmende Nutzung von E-Fahrzeugen	**Vermeidung:** 28% durch weitere Erhöhung der Quote an mobilem Arbeiten
Dienstreisen	**Vermeidung:** 15% durch Vermeidung von Kurierfahrten durch elektronischen Posteingang, Prüfung der Kooperation bei Bargeldlogistik	**Substitution:** 2% durch Elektrifizierung des Fuhrparks	**Substitution:** 14% durch Elektrifizierung des Fuhrparks
Papier und Toner	**Vermeidung:** 11% durch Schulung der Mitarbeitenden zu sauberem und effizientem digitalem Arbeiten, Steigerung Pen-Pad-Quote	**Vermeidung:** 38% durch die Umstellung auf papierlose Büros, weitere Reduzierung der Kontoauszugsdrucker	*siehe mittelfristig*
Transport	**Vermeidung:** 88% durch Reduzierung der Anzahl an Briefsendungen sowie Go-Green-Versand	*siehe kurzfristig*	*siehe kurzfristig*

Mit dem Erreichen dieser Maßnahmen halten wir uns den Weg frei bis 2040 klimaneutral werden zu können.
Bei der Erfassung und Analyse des CO2-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO2 noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO2-Äquivalente (CO2e) zusammengefasst: Methan (CH4), Lachgas (N2O), Schwefel-Hexafluorid (SF6) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs). Das GHG-Protocol dient uns nicht als Grundlage für die eigenen Berechnungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

CO2 stellt das einzige Treibhausgas der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG dar.
Da wir seit 2022 den CO2-Kalkulator der DG Nexolution nutzen und dieser die aus Wärme resultierenden Emissionen Scope 1 zuordnet, werden diese abweichend zum Bericht aus den Jahr 2021 nun hier genannt.
Der Wärmeverbrauch wirkt sich in Scope 1 mit 565,457 Tonnen Co2-Äquivalenten aus. Hierbei müssen 321,546 Tonnen dem Erdgas und 243,912 Tonnen dem Heizöl zugeteilt werden.

Zudem fallen bei uns unter Scope 1 die Emissionen aus Dienstreisen an. Über den Verbrauch haben wir im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 bereits

berichtet. Die daraus resultierende CO2-Emission liegt bei 10,592 Tonnen Co2-Äquivalenten. Diese Werte wurden mit Hilfe des CO2-Kalkulators der DG Nexolution erhoben.

Die Kälteanlagen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. Im Jahr 2022 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Zu Scope 2 zählen Emissionen, die bei der Erzeugung eingekaufter Energie (zum Beispiel Strom und Fernwärme) nicht im Unternehmen selbst anfallen. Wir verbrauchen ausschließlich Ökostrom oder erzeugen unseren Strom aus PV-Anlagen selbst.

Da wir seit 2022 den CO2-Kalkulator der DG Nexolution nutzen und dieser die aus Ökostrom oder selbst erzeugte Energie resultierenden Emissionen Scope 3 zuordnet, werden diese abweichend zum Bericht aus den Jahr 2021 nun unter Scope 3 genannt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens, die aufgrund der unternehmerischen Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen).

Die CO2-Emission unseres Stromverbrauchs liegt bei 20,967 Tonnen Co2-Äquivalente. Hier ist anzumerken, dass 1,076 Tonnen aus PV-Anlagen selbst erzeugt wurden.

Der Wärmeverbrauch wirkt sich in Scope 3 mit 130,290 Tonnen Co2-

Äquivalenten aus. Hierbei müssen 83,552 Tonnen dem Erdgas, 44,459 Tonnen dem Heizöl, 0,433 Tonnen der Erdwärme und 1,846 Tonnen den Holzschnitzel-Heizungen zugerechnet werden.

Für den Wasserverbrauch fallen 1,311 Tonnen Co2-Äquivalente an.

Das Abfallaufkommen trägt 7,835 Tonnen Co2-Äquivalente sowie Papier und Toner 103,528 Tonnen Co2-Äquivalente bei. Briefsendungen summieren sich auf 8,579 Tonnen Co2-Äquivalente.

Für Dienstreisen fallen auch unter Scope 3 CO2-Emissionen an. Diese liegt bei 136,539 Tonnen Co2-Äquivalente, welche hauptsächlich mit privaten PKWs getätigt wurden.

Der Pendelverkehr trägt mit 1.164,082 Tonnen Co2-Äquivalent am stärksten zu Scope 3 bei. Zu dieser Erhebung wurde die durchschnittliche Entfernung der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz ermittlelt. Außerdem wurde beachtet, dass gemäß einer Betriebsvereinbarung 40% der wöchentlichen Arbeitszeit im mobile Office erbracht werden darf. Wir haben für die Ermittlung angenommen, dass 50% der Kollegen 2 Tage in der Woche mobil arbeiten. Weiter wurde der statistisch übliche Verkehrsmittelmix im dünn besiedelten ländlichen Raum für unser Geschäftsgebiet herangezogen.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt über alle Scopes hinweg 2.149,18 Tonnen Co2-Äquivalente durch unsere Bank verursacht. Das entspricht 3.827,568 kg

Co2 Emissionen je MAK.

Im Jahr 2021 belief sich dieser Wert auf 1.920,216 Tonnen Co2-Äquivalente und 3.981,95 kg Co2 Emissionen je MAK.

Wir sehen uns damit einer insgesamt höheren Co2-Emission für unseren deutschen Bankbetrieb konfrontiert. In Relation zu den MAK können wir einen leicht niedrigeren Wert ausweisen.

In einer Detailbetrachtung lässt sich im Vergleich zum Vorjahr erkennen, dass wir Emissionen im deutschen Bankbetrieb im Bereich Wärme über alle Energieträger hinweg (-14,4%) und Wasser (-37,5%) durch deutliche Einsparungen im Rahmen unserer Bemühungen aus der Energiekrise reduzieren konnten.
Den deutlichsten Beitrag zur Erhöhung liefert der Pendelverkehr mit +48,7%. Hier wurde die optimistische Annahme, dass 60 % unserer Kollegen regelmäßig unser Angebot zum mobilen Arbeiten in Anspruch nehmen auf 50% reduziert. Diese Schätzung einer Annahme soll perspektivisch durch eine Umfrage unter den Kollegen konkretisiert werden.

Die im Punkt 13 gezeigten Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen verfolgen wir bereits und wollen sie auch zur Erzielung weiterer Einsparungen umsetzen.

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

ABB. - EU TAXONOMIE ERGEBNISDATEN DER Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG PER 31.12.2022 nach Umsatz

Kennziffern	Anteil an GAR Aktiva [%]
GAR Aktiva	**100%**
davon taxonomiefähig	**20%**
davon nicht taxonomiefähig	**80%**
Derivate	**0%**
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	**44%**
kurzfristige Interbankenkredite	**2%**

ABB. - EU TAXONOMIE ERGEBNISDATEN DER Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG PER 31.12.2022 nach CapEx

Kennziffern	Anteil an GAR Aktiva [%]
GAR Aktiva	**100%**
davon taxonomiefähig	**19%**
davon nicht taxonomiefähig	**81%**
Derivate	**0%**
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	**44%**
kurzfristige Interbankenkredite	**2%**

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.]

Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seitdem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.
Im Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Punkte 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 6. Oktober im EU-Amtsblatt veröffentlichten sowie am 19. Dezember 2022 veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Abweichend zur Ermittlung der Gesamtsumme im Vorjahr, bei der wir als Basis die „Gesamtaktiva" genommen haben, bildet in diesem Jahr die Basis die „GAR Aktiva". Die Position „GAR Aktiva" setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten" sowie der Position „Zu Handelszwecken gehaltene Vermögenswerte". Die Zusammensetzung dieser Position erfolgt bereits mit Blick auf die zukünftigen Berichtsjahre.
- Taxonomiefähig sind zum einen Risikopositionen aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung eines Gebäudes oder einer Wohnung gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden. Des Weiteren sind hiervon Kfz-Kredite an Privatkunden umfasst. Diese Kredite haben wir in der Position „davon taxonomiefähig" ausgewiesen.
- Taxonomiefähig sind des Weiteren nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungsweck bekannt ist und dieser als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert. Bei Darlehen und Krediten mit unbekannter Verwendung der Erlöse haben wir die KPIs - getrennt nach Umsatz und CapEx - in unseren beiden Tabellen dargestellt. Die so ermittelten Werte sind ebenfalls in die Position „davon taxonomiefähig" eingeflossen.
- Wir definieren die „davon nicht taxonomiefähigen" Positionen als Differenz aus den Positionen „GAR Aktiva" und „davon taxonomiefähig".
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind", sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Diese Risikopositionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Wir haben diese Informationen geprüft und plausibilisiert.
- Wir haben uns 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 zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte" würde ein Handelsportfolio ausgewiesen werden. Dieses würden wir – bereits mit Blick auf die folgenden Berichtsjahre – bei der Position „GAR Aktiva" entsprechend als Abzugsposition berücksichtigen. Zum Stichtag weisen wir keine Positionen im Handelsbestand aus.

Wir orientieren uns bei unserer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis, warum wir handeln" und auch unseren Weg „wie wir handeln". Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns am Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für ver-antwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking") des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Als Finanzdienstleister liegen die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierbei geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken.

Für unsere Bank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und 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.

Unser Konzept hat zum Ziel, die Arbeitnehmerrechte jederzeit vollumfänglich einzuhalten. Quantitative oder zeitliche Dimensionen definieren wir deswegen nicht. Um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen, wurden im Unternehmenshandbuch der Bank entsprechende Richtlinien und Prozessabläufe festgeschrieben, deren Einhaltung fortlaufend kontrolliert wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Personal besuchen zudem regelmäßig Fortbildungen, um zu gewährleisten, dass neue gesetzliche und regulatorische Vorschriften in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in der Bank Anwendung finden.

Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich ständig aus- und fortzubilden. Außerdem liegt uns der rege Austausch mit unseren Mitarbeitern sehr am Herzen. Deshalb geben wir ihnen die Möglichkeit Verbesserungsvorschläge zu allen Bereichen einzureichen oder in Feedback-Gesprächen ihre Wünsche oder Anregungen offen zu legen. Uns ist sehr wichtig, dass unsere Mitarbeiter weitestgehend in die Entwicklung der Bank einbezogen werden. Unser Betriebsrat sichert die Einbindung in Entscheidungen unserer Mitarbeiter gemäß dem gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Darüber hinaus wirken im Aufsichtsrat Arbeitnehmervertreter mit (Drittelbeteiligungsgesetz). Im Januar 2018 erfolgte die erste Wahl von drei Arbeitnehmervertreter. Neuwahlen fanden im Jahr 2020 statt.

In unserer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Zusätzlich sind wir ein wichtiger Ausbildungsbetrieb in unserer Region.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/ Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis ist uns sehr wichtig. Um dies zu fördern findet jährlich ein Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten statt.

Des Weiteren tauscht sich die Geschäftsleitung, der Betriebsrat und die Personalabteilung regelmäßig über die Belange unserer Mitarbeiter aus.

Führungspositionen sollen - soweit möglich - aus den eigenen Reihen nachbesetzt werden. Als interne Weiterbildung bieten wir unseren Nachwuchsfachkräften und Nachwuchsführungskräften die Teilnahme an Fördermaßnahmen an. In diesem Rahmen finden gemeinsame Gespräche mit den Vorstandsmitgliedern statt. Dadurch wollen wir auch dem Risiko des Fachkräftemangels entgegenwirken.

Controlling/Maßnahmen: Die regelmäßige Erhebung der Fluktuationsquote gibt uns Aufschluss darüber, ob unsere hier genannten Maßnahmen greifen. Die Quote liegt im Jahr 2022 bei 4,18% (2021: 4,47%, 2020: 3,69%). Wir freuen uns damit wieder eine leicht verbesserte Fluktuationsquote gegenüber dem Vorjahr ausweisen zu können. Das Niveau der Quote begründen wir mit der Situation am Arbeitsmarkt. Man kann heute von einer "Vollbeschäftigung" sprechen, womit die Möglichkeiten und die Auswahl für die Arbeitnehmer deutlich größer geworden sind. Auch der Reiz nach der Ausbildung andere Wege einzuschlagen, hat spürbar zugenommen. Seit dem Jahr 2019 werden sog. "Austritt-Interviews" geführt, um die Gründe des jeweiligen Arbeitnehmers zu erfahren und statistisch zu erfassen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter auch bei der betrieblichen Altersvorsorge.

Auch in unserer tschechischen Niederlassung gelten unsere handlungsleitenden Werte wie Solidität, Vertrauen, Nähe, Tradition, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit. Auch werden hier internationale Standards, wie z.B. MiFiD oder PSD II umgesetzt. Die Grundprinzipien der ILO (Internationale Arbeitsorganisation), d.h. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf werden ebenso eingehalten. Die Mitarbeiter in unserer tschechischen Niederlassung sind grundsätzlich tschechische Staatsbürger, womit deutsche Standards im Ausland grundsätzlich keine Anwendung finden.

Es wurden im Hinblick auf Arbeitnehmerbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, keine wesentlichen Risiken identifiziert, da ausreichend regelnde Werke und Ordnungen innerhalb des Unternehmens Anwendung finden. Wesentliche Risiken wurden auch im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

Eine Förderung (z.B. monetärer Art) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der Bank findet nicht statt.

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.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen und fair ausgestaltet (gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit). Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher.

Vielfalt stellt für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ein Grundverständnis für Wertschätzung und der daraus abzuleitenden Werte wie Toleranz, Offenheit und Vertrauen dar. Diskriminierungen nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung sind unzulässig und widersprechen unserem Werteverständnis. Die Verankerung dieser Vielfalt findet sich bereits in den genossenschaftlichen Werten als auch in den Unternehmensgrundsätzen.

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familien- und Privatleben fördern, beispielsweise Vertrauensarbeitszeiten und Teilzeitarbeit. Wir wollen damit beide Geschlechter ansprechen sich bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern zu engagieren. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

Darüber hinaus ermöglichen wir über eine entsprechende Betriebsvereinbarung unseren Mitarbeitern bis zu zwei Tage pro Woche mobiles Arbeiten von zu

Hause aus. Die Regelungen wurden im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt, werden aber auch nach Ende der epidemischen Lage Fortbestand haben.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung legt der Vorstand für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene mit Frauen eine Zielgröße von jeweils 6,00% fest.
Der Aufsichtsrat setzt diese für die Besetzung des Vorstands mit 0,00% und für den Aufsichtsrat mit 11,00% an. Die Zielgrößen entsprechen im Jahr 2022 dem Status quo.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Zusätzlich befindet sich mit unserem Betriebsarzt ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Einsatz. Zusätzlich dazu stellt uns die IfG GmbH (Institut für Gesundheit und Management) aus Sulzbach-Rosenberg im Rahmen eines Auslagerungsvertrages die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

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.

Zielsetzung unserer Personalstrategie ist es, den Mitarbeitereinsatz in seinen verschiedenen Dimensionen (Quantität, Qualität, Entwicklung usw.) optimal zu gestalten. Unsere Personalstrategie setzt die Geschäftsstrategie und weitgehend das Leitbild und die Vision in personeller Hinsicht um. Sie ist eine Funktionsstrategie und wird aus der Geschäftsstrategie und den weiteren Strategien abgeleitet. Die Personalstrategie stellt damit die Leitplanken der Personalarbeit dar. Aus der Personalstrategie leiten sich dann konkrete Ziele wie beispielsweise zu Personalbindung und -entwicklung sowie einzelne Personalmaßnahmen ab. Wir werden unsere Kennzahlenerhebung weiter optimieren, um in einem nächsten Schritt daraus quantitative Zielvorgaben für uns ableiten zu können. Damit werden wir in den folgenden Jahren einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben. Aus Wettbewerbsgründen gehen wir nicht auf nähere Details dazu ein. Wir ziehen für unsere Personalarbeit die Gliederungssystematik des BVR heran. Auch für die „Teilstrategie Personal" verwenden wir diese Struktur.

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung.

Wir sehen die Personalführung als einen wesentlichen Erfolgsfaktor an. Deshalb wollen wir perspektivisch die Mitarbeiterführung der Bereichs-, Regionalmarkt- und Teamleiter unterstützen. Dabei ist an eine Begleitung der Führungskräfte gedacht, um die Führungsarbeit zu unterstützen und zu verstärken. Die Planungen dafür haben im Jahr 2018 begonnen und werden konsequent fort- und umgesetzt.

Wir streben eine bedarfs- und aufgabenorientierte Personalentwicklung an. Wir sehen hier zwei wesentliche Ausprägungen:

Über die Ausbildung bzw. das Verbundstudium wollen wir die Basis dafür schaffen, dass wir unseren Personalbedarf im Wesentlichen aus den eigenen Reihen decken können. Verbundstudienplätze stellen wir im Bankbereich in Deutschland zur Verfügung. Ausbildungsplätze sowohl im Bankbereich in Deutschland als auch im Bereich des Warengeschäfts. In der Tschechischen Republik gibt es keine duale Ausbildung, so dass wir hier nicht darauf zurückgreifen können.

Mit einer gezielten Fortbildung wollen wir sowohl die allgemeine als auch die tätigkeitsspezifische Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter fördern. Dafür investieren wir mittels Zuschüsse in berufsbegleitende Maßnahmen ebenso wie in berufsintegrierte Schulungsmaßnahmen. Neben einer sogenannten aufstiegsbezogenen Fortbildung legen wir Wert darauf, dass das Wissen und die Fertigkeiten der Mitarbeiter aktuell sind.

Unser Ziel ist es, gute Mitarbeiter an uns zu binden. Dazu wurde im Sozialkatalog ein Bündel an zeitgemäßen Leistungen vorgesehen. Ferner gehören dazu auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Hier wollen wir darauf achten, dass die Maßnahmen zum einen für die Gesundheitsförderung geeignet, zum anderen aber auch von den Mitarbeitern akzeptiert und angenommen werden. Nur so können die Konzepte Wirkung entfalten. Maßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement wurden im Jahr 2021 fortgesetzt.

Aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen sowie aus unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben sich keine wesentlichen Risiken, die aktuell eine realistische negative Auswirkung auf die Qualifizierung haben.

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.

Es sind keine arbeitsbedingten Todesfälle zu verzeichnen.
Im Durchschnitt waren Mitarbeitende 11,78 Tage (VJ:10,04 Tage) krank (inkl. Langzeitkranke).
Diesen Anstieg der durchschnittlichen Krankheitstage im Vergleich führen wir auf das Geschehen der Post-Pandemielage zurück.

Im Berichtszeitraum gab es im Bereich Ware und Bank Deutschland insgesamt 4 Arbeitsunfälle, davon waren ein Wegunfall und drei Unfälle bei der Arbeit. Es lässt sich anhand der Unfallursachen, der Unfallzeiträume oder der daraus resultierenden Krankheitstage kein konkreter Unfallschwerpunkt feststellen. Es handelt sich um Wegeunfälle oder Verletzungen, die für das jeweilige Arbeitsgebiet charakteristisch sind, wie z.B. Schnittwunden oder Verstauchungen.

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.

Es werden eine Gruppenunfallversicherung sowie Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung angeboten.

Maßnahmen im Gesundheitsmanagement werden seit dem Jahr 2019 angeboten. Die Federführung übernimmt unser Betriebsrat. Es sind keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften vorhanden.
Weiter bestehen Betriebsanweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und

Gesundheitsschutz, die von der zuständigen Person aus unserem Beauftragtenwesen zentral über das Unternehmenshandbuch kommuniziert werden. Diese sowie jede Führungskraft nimmt Anregungen der Kollegen diesbezüglich entgegen. Außerdem sind Ideen und Anregungen über das betriebliche Vorschlagswesen willkommen.

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.

Wir investierten im Jahr 2022 457.570,60 Euro in 1.261 Schulungstage für unsere Mitarbeiter. Pro Angestellten sind dies 1,95 Tage pro Jahr.
Wir nehmen hierbei keine Unterscheidung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie vor. Diese Merkmale sind für uns diesbezüglich entscheidungsunrelevant und werden daher nicht erhoben. Schulungen können beispielsweise als persönliche Weiterentwicklungsmaßnahme im jährlichen Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeitenden und ihrer Führungskraft individuell vereinbart werden.

Zum Vergleich die Werte aus dem Jahr 2021: 483.525,35 Euro, 1.586 Schulungstage, Ø 2,53 Tage pro Jahr. Den moderaten Rückgang im Jahr 2022 führen wir auf Nachholeffekte aus der Pandemie im Jahr 2021 zurück. Die Werte aus dem Jahr 2022 liegen über diesen aus den Jahren vor der Pandemie.

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

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

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

Der Aufsichtsrat der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besteht seit 2018 aus neun Personen (acht Herren und eine Dame), davon sechs Mitglieder der Anteilseigner und drei Mitglieder als Arbeitnehmervertreter (Drittelbeteiligungsgesetz).

In unserem Haus sind 52,32% Männer und 47,68% Frauen beschäftigt. Zwei Frauen sind in Führungspositionen beschäftigt. 78 Mitarbeitende sind unter 30 Jahre, 184 Mitarbeitende sind zwischen 30 und 50 Jahre und 169 Mitarbeitende sind über 50 Jahre alt.

Bei der Alterszuordnung sind folgende Mitarbeiter nicht enthalten:

- Vorstände (4)
- Reinigungspersonal (3)
- Aushilfskräfte (3)
- Auszubildende (32)
- Trainees, Volontäre, Praktikanten (5)
- Immobilien- und Versicherungsmakler (38)
- Mitarbeiter im Warengeschäft (130)

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.

Diskriminierungsfälle sind in unserem Haus bisher nicht bekannt. Somit waren bisher auch keine gesonderten Maßnahmen notwendig.

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 uns als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehören die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank. Dies gilt auch für unsere tschechische Niederlassung.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG bevorzugt bei der Auftragsvergabe grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus unserer Region.

Im Warengeschäft war geplant, dass wir mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Dies haben wir bis auf Weiteres

verschoben, weil wir die Entwicklungen unserer Unternehmensstruktur aus einer im Jahr 2023 geplanten Fusion abwarten müssen.

Aufgrund des untergeordneten Risikopotentials und der Verankerung der Menschenrechte im Grundgesetz sehen wir von der Definition eines übergreifenden Managementkonzepts (inkl. konkreter Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte) sowie einer Risikoanalyse ab.

Da wir aufgrund unseres Selbstverständnis keine Ziele oder Maßnahmen definiert haben, können wir dazu auch nichts berichten. Sollte uns jemals ein Verstoß gegen die Menschenrechte oder der Zwangs- und Kinderarbeit in unserer Bank bekannt werden, so würden wir alle uns zur Verfügung stehenden Mittel als Konsequenz dagegen ergreifen.

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“.

Für uns als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört Achtung der Menschenrechte und Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis.
Da wir keine Verstöße dulden, kommt dieses Selbstverständnis bei 100% unserer Aktivitäten zur Anwendung. Im Bankgeschäft ist die Frage nach einer internationalen Lieferkette aufgrund unserer regionalen Ausrichtungen nicht wesentlich. Dennoch haben im Jahr 2021 unsere elf umsatzstärksten Lieferanten beziehungsweise Dienstleister eine Lieferantenrichtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet.
Im Warengeschäft war geplant, mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie zu vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Dies haben wir bis auf Weiteres verschoben, weil wir die Entwicklungen unserer Unternehmensstruktur aus einer im Jahr 2023 geplanten Fusion abwarten müssen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat ausschließlich Standorte in der Stadt Weiden in der Oberpfalz sowie in den Landkreisen Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth. Daneben betreibt die Bank eine Niederlassung in Tschechien, die sich im grenznahen Gebiet zu Deutschland befindet. Die Geschäftstätigkeit ist auf diese Region (gemäß dem Leitsatz "In Bayern und Böhmen daheim") ausgerichtet. An allen deutschen und tschechischen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte geprüft und eingehalten. Verantwortlich für die laufende Prüfung zur vollständigen Wahrung unseres Selbstverständnis ist die jeweilige Führungskraft (entspricht 100%). Der Betriebsrat steht allen Mitarbeitenden als Ansprechpartner für deren Belange, auch zum Thema Menschenrechte, zur Verfügung.

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.

Es erfolgt keine explizite Prüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien. Im Bankgeschäft legen wir die bereits genannten Kriterien wie beispielsweise Einhaltung der Menschenrechte als Selbstverständnis an alle unsere Dienstleister an. Außerdem sehen wir eine solche Prüfung auch nicht aufgrund unserer regionalen Ausrichtungen als wesentlich an. Wir definieren daher auch keine quantitativen Ziele.

Im Warengeschäft war geplant, mit unseren wesentlichen Lieferanten eine Lieferantenrichtlinie zu vereinbaren, die Rahmenbedingungen und Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Dies haben wir bis auf Weiteres verschoben, weil wir die Entwicklungen unserer Unternehmensstruktur aus einer im Jahr 2023 geplanten Fusion abwarten müssen.

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.

Uns sind keine negativen sozialen Wirkungen in der Lieferkette bekannt.
Es erfolgt aber auch keine explizite Prüfung unserer Lieferanten anhand sozialer Kriterien, weil wir diese aufgrund unserer regionalen Ausrichtung als nicht wesentlich ansehen.
Die elf umsatzstärksten Lieferanten beziehungsweise Dienstleister haben unsere Lieferantenrichtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet.
Wir pflegen ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern und stehen im regelmäßigen Kontakt.

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.

Durch den genossenschaftlichen Grundgedanken ist für die Volksbank

Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ein Engagement für das Gemeinwohl in ihrer Region ein Selbstverständnis. Als Genossenschaft haben wir einen klaren Auftrag: Wir sind der Förderung unserer Mitglieder verpflichtet. **Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung** sind die Leitideen unserer Rechtsform. Genossenschaften arbeiten bis heute nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe". Das bedeutet für uns, unabhängig zu bleiben, Augenmaß zu behalten und für, mit und in der Region zu wirtschaften.

Wir sind Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Wir bieten Praktikumsplätze bei uns an, um den Praxisbezug zu erhöhen. Des Weiteren sind wir einer der größten Steuerzahler in der Region und Finanzanbieter für die regionale Wirtschaft, Kommunen und Privatpersonen.

Unser Ziel ist es, die regionale Wirtschaft zu stärken und unsere Unterstützung durch regelmäßige Spendenzahlung in den nächsten Jahren konstant zu halten. Unser gesellschaftliches und soziales Engagement richtet sich danach aus, ob die von uns geförderten Projekte, Vereine oder Institutionen unseren Mitgliedern und unserer Region zugutekommen. Die Spenden- und Sponsoringverträge unterliegen der regelmäßigen Prüfung. Wir wollen zur Steigerung der Innovation in unserer Region beitragen. Dadurch soll möglichen Risiken, wie z. B. "Landflucht", entgegengewirkt werden und der Wirtschaftsraum attraktiv für alle Anspruchsgruppen gestaltet werden.

Unsere Bank hat 2013 eine Bürgerstiftung ins Leben gerufen. Zweck der Stiftung ist die nachhaltige Förderung und Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger Zwecke i.S.d. § 52 AO zum Gemeinwohl der in der Nordoberpfalz lebenden Menschen.

Im Jahr 2018 haben wir erfolgreich ein Crowdfunding-Portal eingeführt und bereits ersten Projekten zum Erfolg verholfen. Diese Plattform machten wir in den folgenden Jahren in der Region bekannter. Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine werden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele mithilfe des Leitsatzes "Was einer nicht schafft, das schaffen viele" unterstützt.

Mit unseren Spenden fördern wir gemeinnützige Projekte und kulturelle Initiativen in der Region. Unser verantwortungsbewusstes Bekenntnis zur Region unterscheidet uns dabei deutlich von den Wettbewerbern. Mit diesen Spendenmaßnahmen sind wir bei unseren Kunden und Mitgliedern auf sehr positive Resonanz gestoßen. Das umfangreiche gesellschaftliche Engagement stellt für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG eine erfolgreiche Kundenbindungsmaßnahme dar.

Der Vorstand ermöglicht es unseren Mitarbeitern sich sozial zu engagieren.

Die qualitative und quantitative Einhaltung unseres Förderkonzepts wird über interne Prüfprozesse sichergestellt. Dabei achten wir auf Angemessenheit und

Ausgewogenheit der Mittel. Der Vorstand hat hierfür die Rahmenbedingungen definiert und ist somit in den Prozess eingebunden. Durch regelmäßiges Feedback unserer Anspruchsgruppen behalten wir unser Konzept unter Kontrolle und reagieren anlassbezogen. Wesentliche Risiken sind aus der Konzeption nicht erkennbar und werden deswegen auch nicht analysiert.

Wie unter Kriterium 1 berichtet, haben wir das gesellschaftliche Engagement auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Für uns stellt dies aufgrund unserer Rechtsform und unseres Förderauftrags ein Selbstverständnis dar. Daher werden wir uns keine quantitativen Zielvorgaben hierfür setzen.

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.

Bilanzsumme: 3.963 Mio. Euro
Eigenmittel: 368 Mio. Euro
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit: 18,30 Mio. Euro
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag: 8,88 Mio. Euro

Im Jahr 2022 haben wir in der Region 263.260 EUR Spenden und Sponsoring-Leistungen ausgeschüttet (inkl. Spendenausschüttungen aus dem Gewinnsparen). Aus unserer Bürgerstiftung haben wir im Berichtsjahr 13.000 Euro ausgeschüttet. Durch unser Crowd-Funding konnten diverse Projekte mit 51.900 EUR unterstützt werden.

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.

Unser Konzept hat zum Ziel, dass wir uns politisch neutral verhalten. Als unabhängiges und politisch neutrales Kreditinstitut unterliegt die Bank keiner kommunalen oder politischen Einflussnahme. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat keine Mitgliedschaft in politischen Organisationen. Demzufolge sind Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen ausgeschlossen. Da somit ein politisches Engagement grundsätzlich ausscheidet, wurden auch keine Auswahlkriterien und Ziele festgelegt. Dies wird regelmäßig von der Unternehmensführung überwacht und überprüft.

Bezüglich der getroffenen Maßnahmen wird auf Kriterium 9 und 20 verwiesen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist festgehalten, dass auf eine möglichst große Breitenwirkung in den Bereichen Kultur, Bildung, Umwelt und Sport geachtet wird. Die Einhaltung wird über interne (Prüf-)Prozesse sichergestellt; ergänzend wird auch hier auf Kriterium 20 verwiesen.

Die Bank ist Mitglied in diversen regionalen, nichtpolitischen Vereinen. Es handelt sich insbesondere um Wirtschaftsförderung, aber auch um Bildungs-, Kultur- oder Hilfsorganisationen.

Unsere Interessenwahrung übertragen wir auf unsere nachfolgend genannten Verbände.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich unsere Bank über unseren Spitzenverband, den Bundesverband der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei

geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen sowie aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Zudem sind wir über unseren Regionalverband, dem Genossenschaftsverband Bayern e.V., insbesondere auf Landesebene vertreten. Hierzu beteiligt sich der Verband an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG umfassen unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel I-III-Richtlinien, das Kreditwesengesetz (KWG), die Liquiditätsverordnung (LiqV) und das Genossenschaftsgesetz. Eine besondere Relevanz einzelner Gesetze wird nicht erkannt.

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2022 eingehalten. Unser Konzept führt zum Ergebnis, dass die politische Neutralität jederzeit gewahrt ist. Daher sehen wir für unsere Bank keine wesentlichen Risiken. Ergänzend wird auf Kriterium 20 verwiesen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Um politische Neutralität zu garantieren, vergibt die Bank keine Spenden oder Zuwendungen an politische Parteien, Politiker, Regierungen oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

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.

Unser Erfolg basiert auf der hohen Reputation und dem großen Vertrauen unserer Mitglieder, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistungsfähigkeit und Integrität der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG. Hierbei steht der Mensch im Mittelpunkt.

Daher ist Compliance ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Neben der Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen und Standards prägt das ehrliche, verantwortungsbewusste und integre Handeln aller Mitarbeiter unseren Marktauftritt. Dabei dienen uns die genossenschaftlichen Werte als Basis für den Umgang mit Mitgliedern und Kollegen, Geschäftspartnern und Lieferanten, Marktteilnehmern, der Öffentlichkeit und staatlichen Stellen.

Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es für uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter und Führungskräfte an rechtliche und interne Vorgaben halten, ethisch einwandfrei agieren und sich in diesem Sinne als ehrbare Kaufleute verstehen und dementsprechend handeln.

Unsere Compliance-Grundsätze stellen unseren Mitarbeitern verbindliche Regelungen und Prozesse für korrektes Verhalten zur Verfügung, die von den gelebten Werten und der Unternehmenskultur beeinflusst werden und kontinuierlich an die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Marktanforderungen angepasst werden. So gewährleisten wir die Regelkonformität mit allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Standards durch unseren Vorstand, unsere Mitarbeiter und unsere IT-Systeme.

Die aufsichtsrechtlich bei Kreditinstituten einzurichtende MaRisk-Compliance-Funktion, WpHG-Compliance-Funktion, die Funktion des Datenschutzbeauftragten sowie des IT-Sicherheitsbeauftragten sind zusammen mit der Whistleblowing-Funktion im Bereich Compliance/Beauftragtenwesen zusammengefasst. Die zentrale Stelle zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen ist an die DZ CompliancePartner GmbH ausgelagert. Die Verbindungsstelle zur ausgelagerten zentralen Stelle ist ebenfalls im Bereich Compliance/ Beauftragtenwesen angesiedelt.

Alle vorgenannten Funktionen sind als sogenannte zweite Verteidigungslinie Teil des internen Kontrollsystems der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG und berichten an den Vorstand, dem sie unmittelbar zugeordnet sind.

Durch die regelmäßige Thematisierung von Compliance, insbesondere durch den Vorstand („one from the top") sowie den Bereich Compliance/Beauftragtenwesen, wird das eigenverantwortliche Verhalten der Mitarbeiter aufgrund ethischer Prinzipien fortlaufend gefördert und gefordert.

Darüber hinaus erfolgt durch die einzelnen Beauftragtenfunktionen im Rahmen unseres internen Kontrollsystems eine Überwachung und Ableitung von Verbesserungs- sowie Sanktionsmaßnahmen. Darüber hinaus ist in der Bank ein Beschwerdemanagement vorhanden.

Neben themenspezifischen Schulungen durchlaufen alle Mitarbeiter der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG regelmäßig verpflichtende Präsenz- oder Online-Schulungen zu den Themen Compliance, Datenschutz, Geldwäsche und Betrug sowie IT-Sicherheit und werden dadurch für diese Themen fortlaufend sensibilisiert. Zur Korruptionsprävention gibt es eine Richtlinie für den Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen sowie einen dazugehörigen Meldeprozess.

Für Mitarbeiter der Bank ist ein Hinweisgebersystem eingerichtet, für Kunden besteht die Möglichkeit das Ombudsmannverfahren der genossenschaftlichen Finanzgruppe zu nutzen.

Durch die eingeführten Maßnahmen wurde eine gewachsene Sensibilität für regelkonformes Verhalten bewirkt sowie durch die Einführung von Berichts- und Meldepflichten die Transparenz für compliance-relevante Vorgänge erhöht. Verstöße gegen das Compliance-Konzept wurden nicht festgestellt. Von der gesetzlichen Prüfung wurde das Compliance-Konzept als wirksam beurteilt.

Laufendes Ziel für uns ist es, den in den Leistungsindikatoren beschriebenen hohen Standard ohne jegliche Vorfälle oder Verstöße gegen Gesetze dauerhaft zu halten. Wir sehen hier keinen Verbesserungsbedarf und daher auch keine Notwendigkeit, weitergehende Ziele bzw. Zeitpunkte hierzu festzulegen.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass durch die Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten Kontrollhandlungen und nicht zuletzt der getroffenen organisatorischen Regelungen zur Einhaltung gesetzlicher und aufsichtlicher Anforderungen keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die sich aus der Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen von Produkten und Dienstleistungen ergeben und die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken erfasst und bewertet. Dies erstreckt sich auf alle Standorte und Mitarbeiter. Adäquate Sicherungsmaßnahmen werden vorgenommen.

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind im Jahr 2022 keine Korruptionsvorfälle 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.

Im Jahr 2022 wurden keine Bußgelder und keine monetären Strafen für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften 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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.