Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2023

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Stephanie Lach

Bahnhofstraße 16
63654 Büdingen
Deutschland

06042 888-4243
st.lach@vrbank-mkb.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2023, 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 VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ein von rund 59.600 Mitgliedern getragenes Kreditinstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Wir sind regional verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und politisch unabhängig. Die Kraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe basiert auf den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung.

Mit rund 450 Mitarbeitenden, 37 Auszubildenden bzw. dualen Studenten und einer Bilanzsumme von über 4,0 Mrd. Euro zählen wir zu den 70 größten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Unsere Eigenkapitalquote beträgt 6,0% der durchschnittlichen Bilanzsumme. Mit unseren 40 Standorten sind wir primär in der Region Main-Kinzig und Oberhessen vertreten. Unsere Mitarbeitenden kommen, wie unsere Mitglieder und Kunden, überwiegend aus der Region.

Das Geschäftsgebiet der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG liegt in bzw. nahe einer der wirtschaftlich stärksten Regionen im Bundesgebiet, dem Rhein-Main-Gebiet. Es zeichnet sich durch eine ausgezeichnete Infrastruktur (A 45, A 66, Nähe Airport Rhein/Main) und landschaftlich reizvolle Lage (Lebensqualität) aus. In weiten Teilen unseres Geschäftsgebietes besteht eine hohe Bevölkerungsdichte, eine positiv bzw. stabil prognostizierte Bevölkerungsentwicklung, eine überdurchschnittliche Kaufkraft sowie eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote.

Unser Markenkern ist die persönliche und emotionale Nähe zu unseren Mitgliedern und Kunden. Als genossenschaftliche Universalbank mit einem kundenzentrierten Omnikanalansatz decken wir das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Durch unsere Genossenschaftliche Beratung schaffen wir eine von Vertrauen und Wertschätzung geprägte lebenslange Kundenbeziehung. Die Marken der Genossenschaftlichen FinanzGruppe geben dabei Orientierung in einer immer komplexer werdenden Finanzwelt. Wir sind neben unserer Aufgabe als wesentlicher Finanzdienstleister auch ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte in der Region. Die Angaben dieser Erklärung beziehen sich - soweit möglich - auf das Geschäftsjahr 2023. Soweit

Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung der Erklärung noch nicht vorlagen, wurde sich ggf. auf Vorjahre bezogen.

Gender-Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument in der Regel die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

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 als Weltkulturerbe von der UN anerkannte Genossenschaftsidee verbindet seit ihrer Entstehung vor über 170 Jahren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln. Die Kraft unserer Gruppe basiert auf gemeinsamen genossenschaftlichen Werten sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz. 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.

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und dem Pariser Klimaabkommen ambitionierte Ziele für eine nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die globalen Aufgaben erfordern rasches, konsequentes und zielgerichtetes Handeln aller relevanten Akteure aus Politik und Verwaltung sowie aus Realwirtschaft und Finanzwirtschaft. Aber auch jeder Einzelne ist gefordert.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG orientiert sich bei ihrer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis „warum wir handeln" und auch unseren Weg „wie wir handeln". Wir wollen unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele verstärken, indem wir einen signifikanten Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen in unserer Region und zu einer klimafreundlichen Wirtschaft leisten. Nachhaltigkeit sehen wir dabei als einen Entwicklungspfad, den wir im Sinne eines fairen Interessenausgleiches partnerschaftlich mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden beschreiten und weiter vorantreiben wollen. Grundlegende Aussagen zur Nachhaltigkeit haben wir in unserer Unternehmensstrategie verankert.

Nachhaltigkeit betrifft alle Unternehmensbereiche der Bank. Daher gilt es, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG orientiert sich dabei an der Nachhaltigkeits-Landkarte des BVR. Darin wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die sich in der Praxis als wesentlich herauskristallisiert haben:

- Strategie,
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung,
- Kerngeschäft,
- Geschäftsbetrieb,
- Kommunikation und Gesellschaft,
- Ethik und Kultur.

Zur Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitspositionierung haben wir Nachhaltigkeitsleitsätze in unsere Strategiedokumente aufgenommen. Die Nachhaltigkeitsleitsätze entsprechen der Zielstufe 3 im BVR-Reifegradfächer. 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 verantwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking") des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Damit stellen wir sicher, dass unser Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist.

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.

Geschäftsmodelle vieler Unternehmen verändern sich aktuell in bisher nicht gekannter Geschwindigkeit, etwa im Bereich der Energieversorger sowie in der Automobilbranche. Daher sind die Themen Energie und Mobilität insbesondere im Kundengeschäft, aber auch im eigenen Geschäftsbetrieb, von besonderer Bedeutung. Der unvermeidliche Strukturwandel erfordert ein gemeinsames, vertrauensvolles Vorgehen von Banken und Unternehmen. Gemäß ihres Identitätskerns sieht unsere Bank ihre Rolle darin, die Mitglieder und Kunden sowie den Mittelstand in Phasen der nachhaltigen Transformation als verlässlicher Finanzpartner mit genossenschaftlichen Werten aktiv zu begleiten. Die durch diesen Transformationsprozess entstehenden Bedarfe durch nachhaltige Produkte und Lösungen zu decken und bestehende Marktpotenziale

zu nutzen, stellt für die Bank einen wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgsgaranten in ihrer Geschäftstätigkeit sowie einen wichtigen Faktor für ihre Reputation als Bank und Arbeitgeber dar.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Mitglieder und Kunden, denen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Mehrwerte in ihrem finanziellen Umfeld schaffen wollen. Im Einklang mit den Erwartungen unserer Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 9 und Leistungsindikator GRI SRS-102-44) und den eigenen Unternehmensinteressen engagiert sich die Bank in allen Handlungsfeldern durch eine verantwortliche Unternehmensführung.

In der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sehen wir insbesondere Chancen darin, unter verbesserten umwelt- und sozialverträglichen Gesichtspunkten unsere Wirtschaftlichkeit dauerhaft sicherzustellen und damit unserem Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern gerecht zu werden. Daneben erwarten wir mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensphilosophie positive Auswirkungen auf unser Unternehmensimage sowie eine verstärkte Kunden- und Mitarbeiterbindung. Damit wollen wir einen maßgeblichen Nutzen für unser Unternehmen schaffen und im Sinne eines Differenzierungsmerkmals bzw. Wettbewerbsvorteils zusätzliche Kundenpotenziale erschließen. Zudem soll über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten eine erhöhte Sensibilität für unkalkulierbare bzw. schwer kalkulierbare Risiken geschaffen werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzeptes werden wir auch die sozialen und ökologischen Chancen und Risiken, die sich aus diesen Aktivitäten für unser Unternehmen ergeben, analysieren und daraus Schlussfolgerungen ziehen.

Nachhaltigkeitsrisiken können Reputationsrisiken beinhalten. Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur stellen wir eine regelmäßige Auseinandersetzung mit diesen Risiken sicher. Wir orientieren uns hierbei an den Ausführungen des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken vom 20.12.2019. Auf Basis dieser Dokumentation haben wir auch im Jahr 2023 eine entsprechende Risikoanalyse im Rahmen der jährlichen Risikoinventur durchgeführt. Das Nachhaltigkeitsrisiko stellt i.S. der MaRisk keine eigenständige Risikoart dar, sondern geht vielmehr in den anderen Risikoarten auf. Für das Adressrisiko im Kundengeschäft als auch im Eigengeschäft konnten wir ein ESG-Risiko ermitteln. Das ermittelte Risiko bezieht sich auf eine Erhöhung der Ausfallwahrscheinlichkeiten der ESG-relevanten Wirtschaftszweige bzw. Ausweitung von Bonitätsspreads. Das ermittelte ESG-Risiko stellt ein unwesentliches Risiko dar. Darüber hinaus werden aktuell keine weiteren ESG-Risiken für unser Haus gesehen.

Negative Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte könnten sich in Form von entstehenden Risiken im Falle einer inkonsequenten Umsetzung des Nachhaltigkeitskonzeptes ergeben.

Outside-In: Einfluss von Nachhaltigkeit auf das Geschäftsmodell der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Das Thema Nachhaltigkeit hat vielfältige Auswirkungen und großen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank. Wesentliche Herausforderungen sind der Klimawandel, der demografische Wandel, die Zukunftsfähigkeit der Region sowie die Digitalisierung.

Risiken auf das Kreditgeschäft ergeben sich aus den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Die aktuell noch unklaren Vorgaben z.B. zu Messbarkeit des nachhaltigen Wirtschaftens sind mit Planungsunsicherheiten für die Risikosteuerung im Kreditgeschäft der Bank verbunden.

Positiver Einfluss der Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft wird aus der Nachfrage seitens der Kunden nach nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten z.B. im Bau- und Immobilienbereich deutlich. Damit ergeben sich für unsere Bank Marktchancen für die Sicherung des zukünftigen Kreditgeschäftes. Das Thema gewinnt bei zahlreichen Kunden an Bedeutung.

Nachhaltigkeit wirkt sich ebenfalls auf das Anlagegeschäft der Bank aus. Auf der Anbieterseite ergeben sich neue Möglichkeiten, Anlagealternativen in das Produktportfolio der Bank aufzunehmen. Damit kann Nachhaltigkeit positiv auf die Diversifikation des Vermögens der Privat- und gewerblichen Kunden einwirken. Die fehlenden Standards erschweren jedoch die Vergleichbarkeit und die analytische Einschätzung über die Nachhaltigkeitsaspekte der jeweiligen Produkte und Produktanbieter.

Inside-Out: Einfluss des Geschäftsmodells der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG auf Nachhaltigkeit

Unser Kreditgeschäft wirkt sich am deutlichsten auf die Nachhaltigkeit in den Bereichen Wohnungsbau und Renovierung von Immobilien aus. Damit leistet die Bank einen Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz im Geschäftsgebiet.

Das Anlagegeschäft wirkt sich positiv auf die Kapitalflüsse zugunsten von nachhaltigen Anlageformen aus. Die ökologische Neuausrichtung der Werte der Gesellschaft und der Politik verändert das Konsumverhalten der Bevölkerung und wirkt sich zunehmend auf das Anlageverhalten der Kunden und auf die Geschäftsmodelle aus. Unsere Vertriebsmitarbeitenden werden regelmäßig zu nachhaltigen Anlageformen geschult und informiert.

Negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die Nachhaltigkeit sind nicht erkennbar.

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.

Unsere Geschäftspolitik ist auf die langfristige Existenzsicherung und Zukunftsfähigkeit unserer Bank ausgerichtet und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zu einer positiven Entwicklung unserer Region.

Im Kundengeschäft schaffen wir einen dauerhaften Zugang zu Finanzdienstleistungen für unsere Mitglieder und Kunden in allen Altersgruppen und Unternehmensphasen. Die qualitätsstiftende Genossenschaftliche Beratung soll zu einer dauerhaft verlässlichen Kundenbeziehung führen und die persönliche und emotionale Nähe zu Mitgliedern und Kunden sichern.

Damit erfüllen wir wesentliche Nachhaltigkeitskriterien für unser Kerngeschäft: Erlebte Kompetenz in der Beratung, Transparenz, Partnerschaft und Verlässlichkeit in einer auf Dauer ausgelegten Geschäftsbeziehung.

In unseren Entscheidungen werden wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Das Nachhaltigkeitsmanagement unserer Bank einschließlich der Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der definierten Ziele befindet sich noch im Aufbauprozess. Im Fokus stand bisher die qualitative Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten.

In unserer Gesamtbankstrategie hatten wir ursprünglich definiert, dass wir bis zum Ende des Jahres 2026 die Kriterien der Stufe 3 im BVR-Reifegradfächer (im Durchschnitt) erreichen wollen. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2023 angepasst, da wir die Stufe 3 bereits bis Ende des Jahres 2025 erreichen wollen. Dies wollen wir u.a. durch eine konsequentere Umsetzung unserer Einzelziele erreichen.

Im Zuge der Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes haben wir uns ergänzend qualitative und quantitative, nach Priorität geordnete Ziele gesetzt, die in den folgenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt bzw. optimiert werden sollen. Die bereits in den Vorjahren erreichten Ziele werden zur besseren Transparenz nicht nochmals aufgeführt. Hier verweisen wir auf die Nachhaltigkeitsberichte aus den Vorjahren.

Organisation:

- Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers: Maßnahme wurde bereits umgesetzt, ein weiterer Kapazitätsaufbau ist aktuell in Arbeit

- Aufbau eines wirksamen Nachhaltigkeitsmanagements: Laufender Prozess, Regelbetrieb der Fokusteams ist im Januar 2023 gestartet. Alle Fokusteams arbeiten eigenständig und fokussiert an der Erreichung der jeweiligen Unterziele.

Themenfelder:

Strategie, Kultur und Personal:

- Formulierung von konkreten Zielen innerhalb der Teilstrategien: laufender Prozess, erste Themen wurden bereits mit Messgrößen und Zielwerten versehen, im Jahr 2023 ist eine weitere Konkretisierung der Teilstrategien (u.a. durch die Aufnahme von Nachhaltigkeitsleitsätzen) erfolgt. Die externe Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsleitsätze erfolgt zeitnah im Jahr 2024.
- Aufbau eines internen Reportings und regelmäßige Berichterstattung (2x p.a.) im Gesamtvorstand: Maßnahme ist umgesetzt, Regelbetrieb seit Januar 2023
- Regelmäßige Angebote und Fortbildungsmaßnahmen zum Gesundheitsmanagement und Gesunder Führung: Umsetzung von Einzelmaßnahmen ist im Jahr 2023 erfolgt, Betriebliches Gesundheitsmanagement ist seit Jahren etabliert. Beginnend ab Q3/2023 ist eine Überarbeitung unserer Gesundheitsmanagements gestartet (geplanter Zieltermin: 30.06.2024)
- Neuausrichtung Fuhrparkmanagement ist im Jahr 2023 erfolgt. Eine Dienstreiserichtlinie war bereits für 2023 in Planung, musste aus Kapazitätsgründen allerdings auf 2024 verschoben werden. Erste Maßnahmen (z.B.JobRad) sind bereits umgesetzt.
- Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit: Durchführung einer Grundlagenqualifikation „Nachhaltigkeit" für alle Mitarbeitenden der Gesamtbank ist im Jahr 2023 erfolgt. Zusätzlich wurde ein Nachhaltigkeitsprojekt unserer Auszubildenden durchgeführt, was künftig auch für die Folgejahre beibehalten wird.
- Maßnahmen zur Mitarbeiten-Bindung und -qualifikation: Erste Überarbeitung des bestehenden Talent- und Nachwuchsprogrammes ist im Jahr 2023 erfolgt (u.a. durch Erarbeitung eines Mitarbeitenden-Dialoges), weitere Maßnahmen insbesondere zum Talentmanagement sind für 2024 geplant.

Steuerung & Risikomanagement:

- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Direktbestand beträgt per 31.12.2023 77%
- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Mandat DEVIF 190 beträgt per 31.12.2023 79%.
- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Mandat UIN-Fonds 1119 beträgt per 31.12.2023 98%.

- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Beratersegment UIN 755 beträgt per 31.12.2023 62%.
- Durchführung eines Nachhaltigkeitsstresstest im Jahr 2023
- Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs für den Umgang mit ESG-Risiken-behafteten Kredite: erste Vorarbeiten sind erfolgt, weitere Konkretisierung im Jahr 2024
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Prozesse des Risikomanagements: erste Vorarbeiten sind erfolgt, weitere Konkretisierung im Jahr 2024

Umwelt:

- Aufbau eines unterjährigen Controllings für die Verbräuche und regelmäßiges Reporting an den Vorstand: ist im Jahr 2023 erfolgt
- Durchführung eines Energieaudits
- Einführung einer Umweltleitlinie: Offen
- Reduzierung unseres CO_2-Fußabdrucks: Laufender Prozess, hier ist für 2024 zur besseren Transparenz und Ableitung von Maßnahmen die Einführung des CO2-Fußabdruckrechners der DG Nexolution in Planung
- Erstellung einer Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinie: in Arbeit, erste Vorarbeiten hierzu sind bereits im Jahr 2023 erfolgt

Markt & Kunde:

- Definition von Negativkritierien im Eigen- und Kreditgeschäft (z.B. auf Basis UN Global Compact): ein erster Entwurf wurde im Jahr 2023 bereits erstellt, die finale Beschlussfassung, Umsetzung und externe Kommunikation sind noch in Arbeit. Bei den Nachhaltigkeitskriterien achten wir darauf, dass wir einheitliche und transparente Kriterien sowohl für das Eigen- als auch das Kreditgeschäft definieren.
- Schaffung und regelmäßiges Angebot von nachhaltigen Produkten (Kredit, Geldanlage, Zahlungsverkehr): in Arbeit, im Jahr 2023 wurden zusätzliche, nachhaltige Produkte für unsere Mitglieder und Kunden eingeführt (z.B. nachhaltige Bankprodukte zur Immobilienfinanzierung und nachhaltige bankeigene Einlagenprodukte). Weitere Produkte und Leistungen (z.B. im Zahlungsverkehr) sind in Arbeit. Hier sind wir u.a. auch von unseren Dienstleistern abhängig (beispielweise Angebot einer Bankkarte aus nachhaltigen Materialien).

Kommunikation & Gesellschaft:

- Ausbau des bestehenden (internen und externen) Reportings und der Kommunikation über alle relevanten Kanäle: interne und externe Kommunikation wurde beginnend ab 2023 neu aufgestellt
- Ergänzend sind zur Umsetzung des Stakeholderdialogs erste Abstimmung zu künftigen Kundenveranstaltungen erfolgt.

In Teilaspekten entsprechen unsere Zielsetzungen denen der Sustainable

Development Goals der Vereinten Nationen. Dazu gehören bspw. die Reduzierung verbrauchter Ressourcen sowie die Gender Equality. Jedoch betrachten wir die Ziele der UN nur als übergeordnet, um konkret auf unser Geschäftsmodell angepasste Ziele zu formulieren und nachhaltig umzusetzen.

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.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, unser Kerngeschäft sowohl sozial und ökologisch verantwortlich als auch wirtschaftlich erfolgreich zu betreiben. Produkte und Dienstleistungen sollen zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen, die die Lebensgrundlage künftiger Generationen sicherstellt. Unsere Wertschöpfungskette setzt sich im Wesentlichen zusammen aus Kundenmanagement, Marketing & Vertrieb, Produktentwicklung, Transaktionsabwicklung, Produktion und Risikomanagement. Dabei setzen wir auf eine enge Verzahnung in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe mit ihren hohen Nachhaltigkeitsstandards und berücksichtigen die Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in unserem Unternehmen als gering ein. Im Bankbetrieb haben wir zudem mit bedeutenden Geschäftspartnern (z.B. Reinigungs- und Werttransportunternehmen) derartige Aspekte vertraglich fixiert (z.B. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Mindestlohn). Eine Einkaufs- bzw. Lieferantenrichtlinie existiert bislang noch nicht. Daher erfolgt zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Prüfung, ob die Kriterien eingehalten werden, sodass uns keine Probleme bekannt sind. Dies wird in den kommenden Jahren sukzessive ausgebaut.

Dabei ist uns als genossenschaftliches Kreditinstitut bewusst, dass unsere Verantwortung in Nachhaltigkeitsaspekten über die eigentliche, klassische Wertschöpfungskette hinausgeht. Dazu gehören sowohl unsere Eigenanlagen als auch die Vergabe von Krediten. Im ersten Fall orientieren wir uns in den meisten Fällen an den Nachhaltigkeitskriterien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Unsere Kreditvergabe richtet sich besonders an regionale Unternehmen und Privatkunden. Aufgrund dieses engen Verhältnisses zu unseren Kunden schätzen wir das Risiko entstehender sozialer und ökologischer Probleme als gering ein.

Gemeinsame IT-Plattformen mit den Partnerunternehmen bieten effiziente,

ressourcenschonende Prozesse und IT-Lösungen.

Im Bankgeschäft erbringt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG als Finanzdienstleister den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen. Unser Kerngeschäft liegt in der Anlageberatung und in der Kreditvergabe. Unser Beratungs- und Produktangebot ist konsequent an den Wünschen und Zielen der Mitglieder und Kunden ausgerichtet. Zur Einführung neuer Produkte und Lösungen ist ein qualitätssichernder Prozess installiert. Da es sich bei unseren Produkten ausschließlich um Dienstleistungen handelt (z.B. Zahlungsverkehrskonten, Geldanlageprodukte), erfolgt die Beratung und Produktion direkt durch die Bank.

Bei der Vermögensanlage unserer Kunden werden wir verstärkt deren Präferenzen in Bezug auf nachhaltige Geldanlagen berücksichtigen. Unsere gesamten Eigenanlagen werden im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Dort fließen in zunehmendem Maße Nachhaltigkeitskriterien in den Entscheidungsprozess ein. Im Bereich der Kreditvergabe soll zunächst die weitere aufsichtsrechtliche Entwicklung verfolgt werden.

Als Allfinanzanbieter arbeiten wir eng mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsgrundsätzen. Beispielsweise ist Union Investment mit über 30 Jahren Erfahrung im aktiven Management nachhaltiger Fonds und einem verwalteten Vermögen von 120,2 Milliarden Euro in diesem Bereich einer der führenden deutschen Asset Manager für nachhaltige Geldanlagen (Quelle: Union Investment, Stand: 30. September 2023).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit gehört seit jeher zur DNA von Genossenschaften. Wir übernehmen Verantwortung dafür, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten. Damit leisten wir unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele.

Wir verstehen uns als ein modernes, wertorientiertes, integres und wirtschaftlich handelndes Finanzinstitut, das sich seiner gesamtgesellschaftlichen und regionalen Verantwortung bewusst ist. Im Rahmen unseres genossenschaftlichen Förderauftrages unterstützen wir unsere Kunden und Mitglieder auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. In seinem Selbstverständnis orientiert sich der Gesamtvorstand seit jeher an nachhaltigen Aspekten.

Aus diesem Grund unterstützen alle Führungskräfte und Mitarbeitende die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Im Rahmen eines Analyse- und Konzeptionsprojektes zum Thema Nachhaltigkeit wurde bereits im Jahr 2022 die neue Funktion „Nachhaltigkeitsmanagement" geschaffen, die im Bereich Personal & Organisationsentwicklung angesiedelt ist. Die Funktion ist für die Gesamtkoordination und -steuerung des Themas Nachhaltigkeit zuständig. Sie berichtet direkt an den Vorstand. Sie bietet dem Vorstand eine qualifizierte Unterstützung in allen strategischen Fragestellungen der Nachhaltigkeit und ist in die geschäftspolitischen Entscheidungen zum Thema eingebunden. Die Funktion ist Impulsgeber und Ansprechpartner für die Fachbereiche bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung des strategisch definierten Ziel- und Ambitionsniveaus. Dabei berücksichtigt sie die Rahmenparameter der Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie initiiert den erforderlichen Wandel und gestaltet die zugehörigen Veränderungsprozesse in der Bank aktiv mit. Gemeinsam mit dem Vorstand ist sie Ansprechpartner für die externen Stakeholder/Interessengruppen der Bank.

Darüber hinaus wurde ein Steuerungskreis Nachhaltigkeit installiert, in dem die folgenden Funktionen vertreten sind:

- Vorstand
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Unternehmenssteuerung
- Personal & Organisationsentwicklung
- Vertriebssteuerung
- Marketing
- Immobilienmanagement

Der Steuerungskreis hat die Aufgabe, die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung aller nachhaltigkeitsrelevanten Fragestellungen voranzutreiben und sicherzustellen.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltige Prozesse und Regeln sind fester Bestandteil der Organisationsstruktur unserer Genossenschaftsbank. Sie werden regelmäßig intern überprüft, weiterentwickelt und verbessert. Dabei werden sowohl gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben als auch interne Normen berücksichtigt. Die Anpassungen werden nachvollziehbar dokumentiert und unterliegen einem Prüf- und Freigabeverfahren. Die Umsetzung innerhalb der Organisation erfolgt verbindlich an alle Mitarbeitende.

Die Unternehmenskultur ist offen, transparent, werteorientiert und rechtskonform. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Unsere Mitarbeitenden tragen Verantwortung für ihr Handeln und begegnen den Kunden gegenüber stets fair, offen und aufrichtig.

Wir praktizieren ein offenes Beschwerdemanagement. Interne und externe Reklamationen können sowohl elektronisch, schriftlich als auch mündlich an das zentrale Beschwerdemanagement gerichtet werden. Dort wird gewährleistet, dass jeder Reklamation nachgegangen wird.

Beschwerden werden dokumentiert und sich daraus ergebende Handlungserfordernisse zeitnah umgesetzt. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitenden-Gesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir

interne Anweisungen implementiert. Dies betrifft u.a. die Bereiche Informationssicherheit, Datenschutz und Vertraulichkeit, Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie Terrorismusfinanzierung. Die Einhaltung dieser Regelungen wird fortlaufend überprüft. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von persönlichen Geschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien sowie zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ferner werden zur Verhinderung von Waffen- und Rüstungsgeschäften regelmäßig IT-gestützte Monitoringmaßnahmen durchgeführt. Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren. Das Vergütungssystem der Bank erfüllt die geltenden regulatorischen Anforderungen.

Zur Umsetzung einer nachhaltigen Strategie im Unternehmen und regelkonformen Verhaltens der Mitarbeitenden erfolgt ein regelmäßiger Austausch sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der regelmäßigen Strategiesitzungen. Die Bank orientiert sich am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe und hat dieses auf ihrer Homepage veröffentlicht.

Ergänzend zum Steuerungskreis Nachhaltigkeit wurden fünf Fokusteams gebildet, in denen sich Mitarbeitende der Gesamtbank aktiv in die Weiterentwicklung und operative Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements einbringen können. Die Fokusteams decken dabei alle Handlungsfelder des NachhaltigkeitsCockpits ab:

- Strategie, Kultur & Personal
- Steuerung & Risikomanagement
- Markt & Kunde
- Umwelt
- Kommunikation & Gesellschaft

Die Leitungsfunktionen der Fokusteams sind Mitglied im Steuerungskreis Nachhaltigkeit. Die Sitzungen des Steuerungskreises und der Fokusteams finden jeweils vierteljährlich statt. Somit kann eine enge Verzahnung der operativen und der strategischen Themen erreicht werden. In allen Fokusteams arbeitet jeweils mindestens ein Vorstandsmitglied aktiv mit. Die Mitglieder der Fokusteams sind in ihrem jeweiligen Fachbereich für die operative Umsetzung der Themen verantwortlich. Zudem dienen sie als Impulsgeber für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Durch die Besetzung der Fokusteams aus verschiedenen Fachbereichen der Bank wird ein übergreifender Austausch ermöglicht. Die Gesamtkoordination obliegt dem Nachhaltigkeitsmanagement.

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 erheben regelmäßig nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen für unseren Gebäudebestand. Die Energieverbräuche unserer Geschäftsstellen (Hauptverbraucher) werden jährlich gemessen und ausgewertet.

Das Ergebnis des NachhaltigkeitsCockpits, das wir jährlich durchführen, ist in unserem internen Kennzahlensystem verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse weitere Leistungsindikatoren der GRI zum Thema Nachhaltigkeit auf jährlicher Basis, zum Beispiel unseren Papierverbrauch. Diese werden wir im Rahmen unserer Berichterstattung fortschreiben. Damit werden wir in den nächsten Jahren gemeinsam mit den Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine verlässliche Datenreihe aufbauen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht.

Eine konkrete Zielplanung für Nachhaltigkeitsziele besteht derzeit noch nicht, sodass zum aktuellen Zeitpunkt keine Kontrolle stattfinden kann. Wir planen für das nächste Geschäftsjahr u.a. die Einführung eines CO2-Tools, mit dessen Hilfe wir noch mehr Transparenz über die Verbräuche herstellen können und eine Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten zu können.

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: Stärke, Vertrauen, Wertschätzung und Verantwortung.

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird im

Steuerungs- und Führungsprozess regelmäßig überwacht, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

Mit Hilfe geeigneter Controlling-Instrumente (wie beispielsweise der Balanced Score Card), Risiko-, Vertriebs-, Qualitäts- und Personalreports werden Fehlentwicklungen identifiziert, analysiert und 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 Vergütungspolitik der Bank basiert auf dem geltenden Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. 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.

Im Einklang mit den Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung stehen fixe und variable Vergütungsbestandteile des Vorstands und der Mitarbeitenden in einem angemessenen Verhältnis. So werden auch etwaige negative Anreize ausgeschlossen, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Dies bedeutet: Unsere Mitarbeitenden und unsere Geschäftsleitung erhalten eine angemessene fixe Vergütung für ihre Tätigkeit. Soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, stehen die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen und sind insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet. Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden besprochen. Darüber hinaus gibt es für die Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele derzeit noch keine Anreizmodelle. Für die Folgejahre wird sukzessive geklärt, wie Nachhaltigkeit in das Zielsystem integriert werden kann. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeitende Risikoverantwortung. Bei den Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen oder über das in der

Institutsvergütungsverordnung festgelegte Maß hinausgehen.

Der Aufsichtsrat entscheidet per Beschluss im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Vorstandsvergütung. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag verankert und basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Die Bemessung der Gesamtvergütung berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie die Üblichkeit der Vergütung. Ähnlich wie bei den Mitarbeitenden können bei der Beurteilung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder gravierende Organisationsmängel, die zu einem Verstoß gegen kundenschützende Normen führen, auch eine Kürzung oder Streichung variabler Vergütungsbestandteile zur Folge haben. Anhaltspunkte hierfür liefern der Compliance-Bericht, die Berichte der internen und externen Revision und andere Erkenntnisse (zum Beispiel Beschwerden, die bei der BaFin eingegangen sind). Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich daher nicht. Analog zu den Mitarbeitenden gibt es auch für den Vorstand derzeit keine expliziten Nachhaltigkeitsziele.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsratstätigkeit. In Anbetracht der jeweiligen Funktion wird eine Vergütungsdifferenzierung anhand der Tätigkeit als Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied vorgenommen. Die Mitglieder erhalten gemäß ihrer Tätigkeit ein pauschales Sitzungsgeld sowie die Erstattungen nachgewiesener Auslagen (z.B. Fahrtkosten).

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 VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG in Verbindung mit § 6 Institutsvergütungsverordnung und beträgt grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung. Im Jahr 2023 lag der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung bei 10%.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erhoben. Im Zuge der Berichterstattung gem. CSRD wird dieser Indikator ab dem nächsten Jahr berichtet.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ausschließlich in Deutschland tätig.

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 Identifizierung unserer wichtigsten Anspruchsgruppen folgt keiner besonderen Methodik. Diese ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verankerung in der Region: es sind unsere Mitglieder, Kunden und Mitarbeitenden. Wir pflegen den Dialog mit Städten und Gemeinden und deren politischen Entscheidungsträgern (u. a. Bürgermeistern). Den offenen und konstruktiven Dialog verstehen wir als wichtigen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Aufgrund unserer genossenschaftlichen Unternehmensform, der damit verbundenen regionalen Ausrichtung, der engmaschigen Verbundstruktur der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der überschaubaren Unternehmensgröße - mit flachem Hierarchieaufbau und kurzen Entscheidungswegen - ergibt sich eine große Nähe zu den Anspruchsgruppen, die den kontinuierlichen Meinungsaustausch gewährleistet und fördert.

Wir stehen in einem permanenten und intensiven Austausch, der uns in die Lage versetzt, unsere Regeln und Prozesse permanent zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Die genossenschaftliche Meinungsbildung mit dem gesamten Aufsichtsrat, den Ausschüssen des Aufsichtsrats und den Vertretern im Rahmen der jährlichen Vertreterversammlung, bietet umfangreiche demokratische Teilhabemöglichkeiten. Darüber hinaus wird im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert.

Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen binden unsere Kunden und Mitarbeitenden in den regelmäßigen Verbesserungsprozess ein. Ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement sowie ein Ideenmanagement sind eingerichtet.

Für unsere Mitarbeitenden sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert.

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.

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.

Unser Team „Internet und Neue Medien" führt jährlich online-Kundenbefragungen zur Kundenzufriedenheit durch.

Das zentrale Beschwerdemanagement organisiert die Transparenz der "Beschwerdelandschaft" und liefert damit Ansatzpunkte für einen ständigen Verbesserungsprozess.

Unser Angebot zur Interaktion über soziale Medien sowie ein digitaler Beschwerdekanal ergänzen die Möglichkeiten unsere Stakeholder im Dialog mit dem Unternehmen.

Es finden Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen statt. Darüber hinaus

existiert ein innerbetriebliches Ideenmanagement.

Mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und Kunden sowie den Mitarbeitenden diskutieren wir regelmäßig sehr intensiv über Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends für unser Haus, insbesondere von Demografie und Digitalisierung. Insoweit liegt ein wesentliches Anliegen dieser Anspruchsgruppen in der Einbindung in wesentliche Entscheidungen des Vorstands über die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung unserer Bank. Wir pflegen regelmäßig den persönlichen Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern der Kommunen (Gespräche u. a. mit Bürgermeistern).

Aus Vertraulichkeitsgründen verzichten wir auf die Darstellung konkreter Themen und Anliegen unserer Stakeholder. Beispielhaft wurden Anliegen zum sorgsamen Umgang mit Ressourcen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z.B. Möglichkeit der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort) erörtert. Im Zuge der regelmäßigen Überprüfung und Anpassung unserer Filialstandorte haben wir sehr transparente Gespräche mit allen Mitarbeitenden geführt, um deren Anliegen nach Arbeitsplatzsicherheit und einer möglichst individuellen Arbeitszeitregelung nachzukommen. Dies war eines der Hauptthemen des verangenen Jahres. Zudem wurden alle bestehenden Betriebsvereinbarungen einer Überprüfung unterzogen, um auf die Anliegen unserer Mitarbeitenden zu reagieren (z.B. Anpassung der BV "Besondere Leistungen für Mitarbeitende", in der u.a. übertarifliche Zahlungen z.B. zu Betriebsjubiläen geregelt sind).

Auf den Einsatz einer individuellen Stakeholder-Analyse wurde nach Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

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.

Im Rahmen effizienter und ressourcenschonender Prozesse versorgen wir Kunden über verschiedene Zugangswege direkt mit Produktlösungen. Dabei haben wir permanent auch die Bereitstellung von Produkten mit Nachhaltigkeits-Impact im Blick – zum Beispiel bieten wir unseren Kunden ein Sonderkreditprogramm für die energetische Sanierung von Wohnimmobilien. Damit unterstützen wir die Finanzierung von Gebäudedämmung, Photovoltaik,

Wallboxen, Solarthermie, Brauchwasseranlagen, etc.

Weiterentwicklungen von Prozessen und Leistungen in unseren unterschiedlichen Zugangswegen, wie z.B. unserem telefonischen KundenServiceCenter, der Videoberatung, dem Online-Banking sowie mobiler Zugangslösungen (VR Banking App) helfen, Fahrtzeiten und -wege für unsere Kunden und Mitarbeitenden und damit Zeit und Energie zu sparen.

Wir beschäftigen uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit der Verbesserung von Strukturen durch neue Technologien wie bspw. Automatisierung und Digitalisierung von Abläufen und Prozessen oder der effizienten Analyse und Nutzung von Daten. Damit wollen wir relevante Produkte und Lösungen einfacher, schneller und ressourcenschonender für unsere Kunden bereitstellen.

Zeitgemäße IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als wesentliches Mittel, um nachhaltig effizient und erfolgreich zu sein.

Innovationen betrachten wir immer aus der Kundenperspektive und setzen diejenigen um, die den Betroffenen Mehrwerte bieten. Bei der Entwicklung und/oder Umsetzung von Neuerungen wird der schonende Umgang mit Ressourcen in Abhängigkeit von aufsichtsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt.

Die Art und Weise, wie wir mit Innovationen und Neuerungen umgehen und diese gestalten, ist hochgradig effizient. Wir nutzen neue Lösungen, wenn sie von Dritten bereits erprobt und dementsprechend robust sind. Damit vermeiden wir Aufwand für die Gestaltung und Risiken negativer Kundenwirkung durch unperfekte Anwendungen.

Wir schätzen den Aufwand, die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu ermitteln, als unverhältnismäßig hoch ein. Daher liegen uns keine konkreten Daten dazu vor.

Wir haben seit einigen Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen in unserem Haus etabliert. Damit fördern wir dauerhaft die Kreativität aller Arbeitnehmer über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben hinaus.

Folgende Ziele sollen mit dem betrieblichen Vorschlagswesen erreicht werden:

- Erhöhung der Kundenorientierung
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Reduzierung von Kosten (z.B. Zeit, Prozessschritte, Material oder Energie)
- Erhöhung der Effizienz i.S.v. Wertschöpfung in den Tätigkeiten
- Erhöhung der Agilität auf veränderliches Umfeld/Wettbewerber
- Förderung der Innovationen rund um das Bankgeschäft

Erfolgreich eingereichte Verbesserungsvorschläge werden mit einer Prämie belohnt.

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)

In unseren Anlagerestriktionen haben wir Spekulationen auf Tiere und Nahrungsmittel explizit ausgeschlossen.

Seit dem 31.12.2017 werden unsere Eigenanlagen im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Im Rahmen des Strategieprozesses 2022 wurde die Ausrichtung des Depot A an den strategischen Nachhaltigkeitszielen definiert. Als Messgröße/KPI dient dafür eine Quote von 65% der Eigenanlagen in ESG-Produkten (ohne Verbund).

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Umweltaspekte im Kerngeschäft
Als Finanzdienstleister 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. Die Maßnahmen hierzu sind in den Kriterien 4 und 10 ausführlich beschrieben, die grundlegende Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit in den Kriterien 1 bis 4.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb:
Darüber hinaus ergeben sich durch die Geschäftstätigkeit relevante Umweltauswirkungen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei – in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen – um die folgenden Aspekte: Energieverbrauch der Gebäude und der technischen Geräte (Heizung und Strom), Emissionen des Fuhrparks und des Dienstreiseverkehrs, Wasserverbrauch durch die Gebäudenutzung und Papierverbrauch. Der Nutzungsumfang wird in der jeweiligen Maßeinheit in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 beschrieben. Trotz einer aus gesellschaftlicher wie gesamtwirtschaftlicher Perspektive geringen Hebelwirkung strebt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG danach, über Ressourcenschonung einen Beitrag zum Erreichen der Ziele einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Einsparpotenziale versprechen der Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger (Ökostrom, Biogas), aber besonders bauliche Maßnahmen sowie eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein energiesparendes Verhalten. Wo wirtschaftlich sinnvoll, ist das nachhaltige Sanieren der Gebäude für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG von hoher Priorität im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb.

Für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bedeutet Nachhaltigkeit auch Umwelt- und Klimaschutz sowie verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen. Unser Geschäftsmodell ist geprägt von kurzen Wegen für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden.

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

In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs und Vorgaben zur Mülltrennung. Wir betreiben momentan insgesamt 9 eigene Photovoltaikanlagen, produzieren damit Strom aus erneuerbaren Energien und speisten im Jahr 2022 insgesamt 64.134 kWh (2021: 61.045 kWh; 2020: 116.351 kWh, 2019: 93.883 kWh, 2018: 144.038 kWh) in das öffentliche Versorgungsnetz ein (Hinweis: Die Werte für 2023 waren zum Zeitpunkt der Ausarbeitung des Berichts noch nicht verfügbar und werden im nächsten Berichtsjahr nachgereicht). Teilweise wird dieser Strom auch zum Eigenverbrauch genutzt. Im Jahr 2021 haben wir die Stromversorgung komplett auf grünen Strom umgestellt. An unserem größten Kompetenzzentrum unterhalten wir aktuell 8 Wallboxen für Elektro- bzw. Hybridautos und fördern damit die E-Mobilität unserer Mitarbeitenden. Der Fuhrparkbestand enthält mittlerweile 9 Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge sowie 1 Elektrofahrzeug

Wir erheben relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Daten zu folgenden wesentlichen Kernbereichen werden erhoben (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12):

- CO2-Emission
- Energieverbrauch (Strom, Gas, Heizöl)
- Papierverbrauch (Kopierpapier, Kontoauszüge)
- Wasserverbrauch

Im Jahr 2023 (zuletzt 2019 und 2015) wurde ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. In dem Bericht sind einzelne Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs festgehalten (siehe Kriterium 12 "Ressourcenmanagement"). Die Koordination der Aufgaben und Maßnahmen werden im Bereich des Techn. Immobilienmanagements abgebildet, Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen 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.

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.

In unseren Entscheidungen berücksichtigen wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte. Die Unternehmensführung hat ein Nachhaltigkeitskonzept in unserer Bank implementiert. Die Koordination übernimmt dabei das durch die Unternehmensführung bestellte Nachhaltigkeitsmanagement.

Ein Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, den Energieverbrauch unseres Hauses schrittweise zu reduzieren. Im Jahr 2023 wurden zu unterschiedlichen Bereichen Fokusteams gebildet die sich umfassend mit dem Thema Nachhaltigkeit befassen. Unter anderem entstand das Fokusteam „Umwelt". Dieses setzt sich mit einzelnen Maßnahmen zur Energieoptimierung und Schonung der Ressourcen auseinander und erstellt unter anderem z.Zt. eine Lieferantenrichtlinie.
Einsparpotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen, sofern wirtschaftlich sinnvoll, sowie nicht zuletzt eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein energiesparendes Verhalten. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wurden energetische Sanierungen durchgeführt und dadurch monetäre Einsparungen erzielt. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz.

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

- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch,
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer,

Dämmerungsschalter
- Erneuerung von Fenstern
- Austausch und Entfernung von Warmwasserboilern
- Tausch Heizöl-Anlage gegen Erdgas-Anlage
- Einbau von energiesparenden Behördenventilen
- regelmäßige Durchführung eines Energieaudits, um die wichtigsten Optimierungspotenziale zu ermitteln
- Reduktion des Papierverbrauchs durch digitalisierte Prozesse, Weiterentwicklung der Omnikanalfähigkeit und Ausbau des elektronischen Postfachs
- Umstellung der Mitarbeitenden-Zeitschrift auf ein digitales Format, u.a. Bezug der „BI Online" der DG Nexolution eG.
- Einführung und verstärkte Verwendung von Videokonferenzen zwecks Einsparungseffekten bei Dienstfahrten sowohl mit eigenen Fahrzeugen als auch mit Privat-PKW,
- Ausbau der digitalen Beratung zwecks weiterer Einspareffekte
- Neue Raumkonzepte (zum Beispiel Free Seating/Raumkomprimierung), um hierdurch den Flächenverbrauch unter Berücksichtigung der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle (Homeoffice) zu reduzieren
- günstige Mitarbeitenden-Konditionen für (Elektro) -Fahrräder (Job Rad)
- Aufbereitung von gebrauchten Büromöbeln
- Geschäftsausstattung aus wiederverwertbaren Materialien
- Leistungskatalog der Fremddienstleister (Reinigung) wurde und wird angepasst

Wir optimieren den Posteingang weiterhin dahingehend, dass immer mehr Dokumente auf digitalem Weg in der Bank verteilt werden. Kurierfahrten wurden vollständig eingestellt.

Da unsere Wertschöpfung hauptsächlich im eigenen Haus stattfindet und im Wesentlichen aus immateriellen Gütern besteht, schätzen wir die Risikolage im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit anhand einer Expertenschätzung aktuell als gering ein.

Negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die Nachhaltigkeit sind nicht erkennbar.

Ein zusätzliches, über das bereits beschriebene Vorgehen hinausgehende Umweltmanagementkonzept besteht bislang aus Kapazitätsgründen noch nicht. Für die Folgejahre (aktuell geplant 2025/2026) wird die Erarbeitung einer internen Klimastrategie für unser Haus ins Auge gefasst. Hierzu wird im nächsten Nachhaltigkeitsbericht konkreter berichtet, nachdem die Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung durchgeführt wurde.

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 Kopierpapier sowie den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an.

Tabelle Materialien			
Kopierpapier	Jahr	Stück	Veränderung
	2023	500.000	-315.000
	2022	815.000	-312.500
	2021	1.127.500	-1.104.500
	2020	2.232.000	-324.500
	2019	2.556.500	k.A.
Kontoauszüge	Jahr	Stück	Veränderung
	2023	5.922.000	+108.000
	2022	5.814.000	-96.000
	2021	5.910.000	-912.000
	2020	6.822.000	-210.000
	2019	7.032.000	-720.000
	2018	7.752.000	k.A.

Eine Erhebung nach eingesetzten erneuerbaren sowie nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht durchgeführt. Der Einkauf von Kopierpapier erfolgt mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung.

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.

Tabelle Energie			
Kategorie	Jahr	Umrechnung in GJ	Veränderung
a. gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen			
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)		kWh	
	2023	1.452.665	-275.758
	2022	1.728.423	-230.905
	2021	1.959.328	255.746
	2020	1.703.582	-55.469
	2019	1.759.051	25.961
	2018	1.733.090	-178.179
	2017	1.911.269	k.A.
Heizöl in Liter (Brennstoff für Heizungen)		Liter	
	2023	52.192	-10.147
	2022	62.339	-44.373
	2021	106.712	34.816
	2020	71.896	-10.919
	2019	82.815	-12.341
	2018	95.156	-7.590
	2017	102.746	k.A.
Stromverbrauch		kWh	
	2023	999.010	-119.192
	2022	1.118.202	-144.355
	2021	1.262.557	-47.451
	2020	1.310.008	-105.144
	2019	1.415.152	-45.534
	2018	1.460.686	-97.061
	2017	1.557.747	k.A.

Eine Erhebung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen wurde wegen des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht durchgeführt.

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.

Der Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs ist im vorhergehenden Leistungsindikator dargestellt.

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.

Tabelle Wasser			
Wasserentnahmestelle (ab 2023 Gesamtwasser)	Jahr	Verbrauch m³	Veränderung
	2023	3.975	-68
	2022	4.043	402
	2021	3.641	-1.045
	2020	4.686	-147
	2019	4.833	-955
	2018	5.788	-308
	2017	6.096	k.A.

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 aufgrund von Nicht-Wesentlichkeit nicht durchgeführt. Die Bewertung als "nicht wesentlich" ergibt sich für uns aus der Geschäftstätigkeit. Als Finanzdienstleistungsunternehmen fällt über den "üblichen Haushaltsmüll" für den eine Mülltrennung erfolgt, kein weiterer Abfall an.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Stromverbrauch: Mehr als die Hälfte unserer gesamten CO_2-Emissionen entfallen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Zur Verringerung der CO_2-Emissionen verfolgen wir zum Beispiel folgende Maßnahmen:

- Einkauf von Kopierpapier mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung
- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Vermeidung von Kurierfahren durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstfahrten durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen

- Sukzessiver Ausbau unserer bankeigenen Photovoltaik-Anlagen
- Verringerung der Fahrzeugflotte durch die Nutzung von Poolfahrzeugen
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen
- Verstärkte Nutzung von Dienstfahrzeugen mit Hybrid-Antrieb (aktuell 9 Fahrzeuge)
- Ausschließliche Nutzung von grünem Strom
- Prüfung weitere Ausstattung mit Photovoltaikanlagen
- Erstellung eines Energiekonzepts für die Geschäftsstelle Altenhaßlau

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, die absolute CO_2-Emission jährlich schrittweise zu reduzieren. Die Berechnung unseres Co2 Fußabdruckes wird unter Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2024 erfolgen. Aus diesem Grund können wir unsere Zielsetzung noch nicht mit konkreten Zahlen unterlegen. Der Zielerfüllungsgrad soll zukünftig regelmäßig kontrolliert werden. Bereits jetzt konnten wir die CO_2-Emissionen unseres Fuhrparks von 55 Tonnen im Jahr 2017 auf 19,1 Tonnen im Jahr 2022 deutlich reduzieren (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1).

Bei der Erfassung und Analyse des CO_2-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHGProtocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO_2 noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO2-Äquivalente (CO_2e) zusammengefasst: Methan (CH4), Lachgas (N_2O), Schwefel-Hexafluorid (SF6) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs).

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.

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

CO_2 stellt das einzige Treibhausgas der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG dar.

Unter Scope 1 fallen nur Emissionen des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks. Die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats waren von untergeordneter Bedeutung.

Durch weitere Reduzierung von Kurierfahrten konnten die CO_2-Emissionen für

den Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks im Jahr 2022 auf 19,1 Tonnen (2021: 19,4; 2020: 23,5 Tonnen, 2019: 20 Tonnen, 2018: 35 Tonnen, 2017: 55 Tonnen) gesenkt werden.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2022 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen noch keine Zahlen zu den CO_2-Emissionen für 2023 vor. Diese Angaben werden im nächsten Berichtsjahr nachgereicht.

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.

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für ein

Unternehmen anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom oder Fernwärme. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an.

Die erfasste CO2-Menge im Jahr 2022 betrug 1.060 Tonnen (2021: 1.225 Tonnen, 2020: 1.110 Tonnen, 2019 1.416 Tonnen). Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen noch keine Zahlen zu den CO2-Emissionen für 2023 vor. Diese Angaben werden im nächsten Berichtsjahr nachgereicht.

Zum 31.12.2023 wurde der CO2-Fußabdruck unserer Spezialfonds von Union Investment in Form der CO2-Intensität gemessen. Dabei wurden die CO2-Emissionen der im Portfolio vorhandenen Unternehmen (Scope 1 und Scope 2) pro Million US-Dollar Unternehmensumsatz berücksichtigt. Unser Portfolio im VR MKB Dachfonds besitzt demnach eine CO2-Intensität (CO2 in Tonnen / Mio. USD Umsatz) von 183,3 (Jahr 2022: 258,4). Unser Portfolio im LCR-Spezialfonds besitzt demnach eine CO2-Intensität (CO2 in Tonnen / Mio. USD Umsatz) von 66,9 (Jahr 2022: Der Fonds wurde erst im Mai des Jahres 2023 aufgelegt), während die gewählte Benchmark des Portfolios einen Wert von 101,0 aufweist. Ergänzend zum Spezialfonds wurde unser Direktbestand im Depot-A mit dem mehrstufigen Nachhaltigkeitsresearch der DZ BANK AG bewertet. Zum 31.12.2023 werden 77,2 % (Jahr 2022: 70,3 %) unserer im Depot-A enthaltenen Emittenten als nachhaltig eingestuft.

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.

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

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

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

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

Wie die Ausführungen zu den Kriterien 10, 11 und 12 belegen, gibt es in der Bank zahlreiche Ansätze zur Vermeidung und Reduktion von klimarelevanten Emissionen.

Angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens wurde der Leistungsindikator im Jahr 2023 nicht erhoben.

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.

Im aktuellen Leitbild der Bank ist u.a. folgender Satz enthalten: „Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur."

Die Basis für eine gemeinsame Zusammenarbeit in der VR Bank ist die gelebte Unternehmenskultur.

Um unsere Unternehmenskultur sichtbar zu machen und den gemeinsamen Umgang von Mitarbeitenden auf eine allgemeinverbindliche Grundlage zu stellen, haben wir ein Wertesystem für unser Unternehmen definiert, das vier wesentliche Leitprinzipien enthält:

- Stärke
- Vertrauen
- Wertschätzung und
- Verantwortung.

Weitere relevante Kernelemente unserer Unternehmenskultur stellen unsere Strategiedokumente sowie das Führungsverhalten von Vorstand und Führungskräften unserer Bank dar. Hierbei bildet die Teilstrategie Personal, die gemeinsam mit dem Vorstand erarbeitet wurde, die Basis für die Personalarbeit. Aus dieser Teilstrategie werden relevante Maßnahmen abgeleitet. Anhand entsprechender Kennzahlen erfolgt die Sicherstellung einer nachhaltigen Umsetzung, die jährlich überprüft wird. Dies erfolgt in gemeinsamen Abstimmungen zwischen Vorstand und Führungskräften. Hierdurch können wir gewährleisten, dass die definierten Ziele erreicht werden oder bei Bedarf rechtzeitig weitere Maßnahmen ergriffen werden. Unterjährig erfolgt (i.d.R. vierteljährlich) eine interne Prüfung, ob eine Anpassung der Konzepte erfolgen muss. Hierzu werden bei Bedarf die entsprechenden Fachbereiche einbezogen.

Die Unternehmenskultur ist das Herzstück unserer Identität – sie sorgt für Stabilität in Zeiten des Wandels und ist gleichzeitig Motor für Innovation und Erfolg. Speziell in Umbruchphasen und Veränderungsprozessen ist die Unternehmenskultur zum einen der Anker, damit die Identität bewahrt bleibt und zum anderen der Treiber, dass sich die Organisation erfolgreich weiterentwickelt.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Rechte sind darüber hinaus fest in unserer Unternehmenskultur verankert. In Zukunft soll die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker gefördert werden (z.B. im Kostenmanagement und in der Anlageberatung). Außerdem sind Mitarbeitende in vielfältigen Arbeitskreisen, Fachaufgaben und Projekten eingebunden, um so an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank aktiv mitzuwirken.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen.

Für alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation eingehalten.
Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz sicher. Des Weiteren tauschen sich der Vorstand, Betriebsrat und der Bereich Personal & Organisationsentwicklung regelmäßig über die Belange der Mitarbeitenden aus. Da alle Arbeitnehmerrechte eingehalten werden, besteht aus unserer Sicht kein Bedarf die Zielsetzungen weiter zu konkretisieren. Wir sehen hier aufgrund unserer Ausrichtung und unserer Unternehmenspolitik aktuell keine Risiken für unsere Mitarbeitenden.

Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Entsprechend unserer Positionierung als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommt unser Engagement und unsere Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und betreiben ein aktives Gesundheitsmanagement. Wir bieten unseren Mitarbeitenden hochwertige Leistungen an, die sich an ihren individuellen Bedürfnissen ausrichten: mobiles

Arbeiten, Teilzeitmodelle, Lebensarbeitszeitkonto, Gesundheitsangebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Insgesamt fördern wir eine lebensphasenorientierte Personalpolitik (etwa Wiedereinstieg von Müttern, Altersteilzeit). Sofern aus den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitenden-Gesprächen heraus Risiken erkennbar werden, werden diese gemeinsam durch Führungskräfte, Vorstand und den Bereich Personal & Organisationsentwicklung nachverfolgt. Aktuell sind hier auf Basis der Gespräche mit den Mitarbeitenden keine Risiken für uns erkennbar.

Mit Blick auf die kommende CSRD-Berichterstattung planen wir in diesem Jahr eine Wesentlichkeitsanalyse sowie eine Stakeholderbefragung durchzuführen. Eine der Stakeholdergruppen werden dabei unsere Mitarbeitenden sein. Wir erhoffen uns hierdurch eine noch bessere Beteiligung und Einbeziehung der Mitarbeitenden in unser Nachhaltigkeitsmanagement und erhalten zusätzlich weitere Hinweise, ob es weitere (bislang nicht ersichtliche) Risiken gibt.

Im Jahr 2023 wurde eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, dadurch erhält das Unternehmen Rückmeldungen zum Organizational Commitment Index (OCI). Dieser lag 2023 bei 78 Punkten. Die Ergebnisse aus der Mitarbeitendenbefragung werden analysiert, bewertet und dienen zur Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeitenden. In die jeweiligen Maßnahmen beziehen wir unsere Mitarbeitenden aktiv ein.

Unser Unternehmen ist ausschließlich national tätig.

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 Mitarbeitenden ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher. Im Übrigen sind wir aufgrund unserer Unternehmensgröße den Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes verpflichtet.

Die Förderung von Vielfalt gehört zum Grundverständnis unserer Bank. Dies umfasst alle Mitarbeitenden. Daraus leiten sich Werte wie Toleranz, Offenheit

und Vertrauen ab. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeitenden in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Unsere Bank fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung hat der Vorstand für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene Zielgrößen von 30 % festgelegt. Die für den Bezugszeitraum festgelegten Zielgrößen wurden erfüllt. Eine erneute Überprüfung der Zielgrößen soll im Jahr 2026 erfolgen.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sind ein wohnortnaher und attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb. In unserem Haus besteht ein umfangreiches Bildungs- und Weiterentwicklungskonzept. Unser Gesundheitsmanagement stellt einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Mitarbeitenden sicher.

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. Mit einer Teilzeitquote von 40 % liegt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG in ihrer Vergleichsgruppe auf einem der vorderen Plätze. Der Fokus im Zuge von Gender Diversity ist jedoch nicht nur auf Frauen gelegt, sondern auch auf Männer, die sich zunehmend in der Familie, sei es bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern engagieren. Unsere Mitarbeitenden haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen und Hospitationsangebote die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

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. Die Bank hat ergänzend ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl strategisch als auch operativ verankert. Eine Arbeitsgruppe findet sich in regelmäßigen Abständen zusammen, um gesundheitsförderliche Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Dabei umfassen die Angebote die Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung, wiederkehrende Gesundheitstage, betriebsärztliche Untersuchungen und ein Netzwerk für psychisch belastete Mitarbeitende zur Kompetenzentwicklung.

Der Arbeitssicherheitsausschuss nebst bestelltem Sicherheitsbeauftragtem sorgen für die den Vorschriften und Regeln entsprechenden Arbeitsbedingungen. Dabei fördert die Bank Arbeitshilfen wie zum Beispiel

höhenverstellbare Schreibtische und Bildschirmarbeitsplatzbrillen.

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.

Es besteht eine aus der Gesamtbankstrategie abgeleitete Personalstrategie, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rechnung trägt und in der ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingebettet ist (vgl. Kriterium 15).

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung. Nach dem Prinzip "Fordern und Fördern" werden unsere Mitarbeitenden von ihren Führungskräften und Trainern individuell begleitet und für ihre Aufgaben und Anforderungen befähigt. Durch zeitgemäße Fort- und Weiterbildungsangebote sorgen wir für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unserer Arbeitnehmer, um für die aktuellen und künftigen Anforderungen und Aufgaben gut gerüstet zu sein. Herzstück der Führungsarbeit sind unsere regelmäßigen Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche. Bestandteile dieser Gespräche sind eine Standortbestimmung, der Austausch über das Arbeitsumfeld, persönliche Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine Potenzialeinschätzung, die Förderung und Weiterentwicklung sowie daraus abzuleitende Maßnahmen.

Die wesentliche Zielsetzung im Qualifizierungsprozess unserer Mitarbeitenden besteht darin, die Lücke zwischen der Erfüllung des jeweils definierten Anforderungsprofils und der Erwartung aus diesem Anforderungsprofil durch geeignete Entwicklungsmaßnahmen möglichst vollständig zu schließen. Die Entwicklungsmaßnahmen beziehen sich hierbei sowohl auf fachliche als auch überfachliche Kompetenzen (z.B. soziale, persönliche, methodische Kompetenzen). Dies ist ein individueller Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, der permanent nachgehalten wird. Aus Basis der regelmäßig (i.d.R. mind. alle zwei Jahre) stattfindenden Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräche wird so eine individuelle Förderung aller Mitarbeitenden erreicht. Bestandteil dieser Gespräche sind ergänzend zu den vorgenannten Themen auch die Weiterentwicklung von digitalen Kompetenzen. Durch eine vorausschauende Personalplanung, interne Qualfizierungsprogramme (z.B. Traineekonzepte für verschiedene Fachfunktionen) und die regelmäßigen Dialoge zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden können wir den Herausforderungen des demografischen Wandels gut begegnen. Die erforderlichen Maßnahmen sind ebenfalls Bestandteil der

Entwicklungsgespräche. Durch die individuelle Betrachtung erreichen wir eine bessere Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, als über ein pauschale Qualifizierungsmaßnahme über alle Mitarbeitendengruppen hinweg.

Die Ausbildung spielt in der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Kontext der demografischen Entwicklung eine wichtige Rolle. Sie ist in der Personalstrategie verankert. Der Ausbildungsverlauf ist planvoll, strukturiert und wird durch umfangreiche Maßnahmen gefördert und unterstützt. Bestandteil der Ausbildung sind neben den praktischen Unterweisungen auch Projektarbeiten, innerbetrieblicher Unterricht, externe und interne Seminare, die Unterstützung der Auszubildenden durch Ausbildungspaten und eine gezielte Prüfungsvorbereitung. Neben dem Ausbildungsplan bilden die Betriebsvereinbarung Aus- und Weiterbildung sowie Auswahlrichtlinien die Leitplanken unserer hochwertigen Ausbildung. Die Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden liegen in den letzten Jahren in der Regel über dem IHK-Landes- und Bundesdurchschnitt. Im Jahr 2023 haben 6 Auszubildende und 1 Dualer Student die Abschlussprüfungen erfolgreich gemeistert.

Die Bank hat Auszubildenden grundsätzlich unbefristete Übernahmeangebote unterbreitet.

Mit der bestehenden umfangreichen Umsetzung sehen wir derzeit keine Risiken im Bereich Qualifizierung, weder aus der Outside-In, noch der Inside-Out-Perspektive. Dies wird jedoch ebenfalls Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholderbefragung in diesem Jahr werden. Aufgrund der individuellen Förderung aller Mitarbeitenden sehen wir von einem konkreten Qualifizierungsziel ab.

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.

Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in 2023: 4 (2022: 2, 2021: 5, 2020: 4)
Gesundheitsquote in 2023 : 91,2 (2022: 91 %, 2021: 94,0 %, 2020: 93,0 %

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.

Im Unternehmen ist ein Beauftragter für Arbeitssicherheit bestellt. In regelmäßigen Abständen finden Ausschuss-Sitzungen statt, in denen die in den jeweiligen Fachbereichen betroffenen Mitarbeitenden vertreten sind. Ergänzend werden alle Mitarbeitenden regelmäßig zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen geschult.

Der Arbeitssicherheitsausschuss hat die Aufgabe, anstehende Anliegen des Arbeits- und Gesunsheitschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Er tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Die Beschlussfassung erfolgt durch den Vorstand, wobei das Meinungsbild des Ausschusses der Entscheidung nach Möglichkeit zugrunde gelegt werden soll.

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.

Im Jahr 2023 wurden 376 (2022: 332, 2021: 207, 2020: 372, 2019: 347) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 2.024 (2022: 1.235, 2021: 1.263, 2020:

1.012, 2019: 1.360) Tagen geschult.

Umgerechnet in Stunden sind dies 15.787 Stunden.

Die Schulungstage verteilen sich wie folgt:

- Führungskräfte: 411 Tage (davon 332 Tage männlich, 79 Tage weiblich)
- Angestellte: 1.613 Tage (davon 654 Tage männlich, 959 Tage weiblich)

Umgerechnet in Stunden ereben sich daraus die folgenden Zahlen:

- Führungskräfte: 3.206 Stunden
- Angestellte: 12.581 Stunden

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

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

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

a) Aufsichtsrat
Anteil Frauen 2023 = 29 % (2022 = 28%, 2021 = 22 %, 2020 = 22 %, 2019 = 28 %)
Anteil Männer 2023 = 71 % (2022 = 72%, 2021 = 78 %, 2020 = 78 %, 2019 = 72 %)

Personen unter 30 Jahre: 0%
Personen zwischen 30-50 Jahre: 35%
Personen über 50 Jahre: 65%

b)
Angestellte

Anteil Frauen 2023 = 68 % (2022 = 65% 2021 = 67 %, 2020 = 67 %, 2019 = 66 %)
Anteil Männer 2023 = 32 % (2022 = 35% 2021 = 33 %, 2020 = 33 %, 2019 = 34 %)

Personen unter 30 Jahre: 13 %
Personen zwischen 30-50 Jahre: 42 %
Personen über 50 Jahre: 45 %

Auszubildenden und Praktikanten

Anteil Frauen 2023 = 62 %
Anteil Männer 2023 = 38 %

Personen 2023 unter 30 Jahre: 100 %
Personen 2023 zwischen 30-50 Jahre: 0 %
Personen 2023 über 50 Jahre: 0 %

Vorstand und Führungskräfte

Anteil Frauen 2023 = 35 %
Anteil Männer 2023 = 65 %

Personen 2023 unter 30 Jahre: 3 %
Personen 2023 zwischen 30-50 Jahre: 38 %
Personen 2023 über 50 Jahre: 59 %

Weitere Diversitätsindikatoren unserer Mitarbeiten liegen uns nicht vor.

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden.

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 von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank und sind damit übergeordnete Zielsetzungen in der Unternehmensführung. Wir orientieren uns zunehmend an den Standards für das verantwortliche Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten. Aufgrund der regionalen Verwurzelung stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für uns nicht. Durch unser installiertes Kontrollsystem schließen wir die Verletzung von Menschenrechten dadurch ausdrücklich aus.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG setzt nahezu ausschließlich nationale Dienstleister ein. Wo immer möglich, beauftragen wir Betriebe aus der Region.

Aufgrund unserer nationalen sowie insbesondere regionalen Ausrichtung schätzen wir die Risiken einer Verletzung von Menschenrechten als gering ein. Der Vorstand hat im Rahmen der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes die konzeptionellen Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Intern existiert eine Richtlinie zur Missbrauchsprävention (Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung"), welche im Jahr 2023 geprüft und aktualisiert wurde. Als Bank müssen wir eine Vielzahl von gesetzlichen Vorschriften erfüllen. Vor diesem Hintergrund haben wir ein umfassendes Risikomanagement eingerichtet. In diesem Rahmen beurteilen und begrenzen wir neben den ökonomischen Risiken auch die sozialen Risiken.

Eine Berichterstattung zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch Unternehmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte 2016 - 2020 (NAP) werden wir aus den oben dargestellten Gründen b.a.w. nicht vornehmen.

Von unserer Reinigungsfirma haben wir eine Bestätigung vorliegen, dass die

gesetzlichen Vorschriften – speziell die Einhaltung des Mindestlohns – beachtet werden. Andere Lieferanten - wie zum Beispiel unser Partnerunternehmen, der DG Nexolution – sind genossenschaftlichen Werten verpflichtet bzw. unterliegen der deutschen Gesetzgebung.

Da aufgrund unserer regionalen Ausrichtung und unseren genossenschaftlichen Werten bislang noch kein gesondertes Konzept zu Menschenrechtsbelangen erstellt wurde, sind noch keine konkreten Zielsetzungen oder Prüfprozesse entwickelt worden.

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“.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Alle Geschäftsstandorte der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG befinden sich in Deutschland. Die Einhaltung der Menschenrechte ist an allen Standorten im Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis und Vogelsbergkreis vollumfänglich gewährleistet. Eine gesonderte Prüfung wird nicht durchgeführt.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

In unseren Strategiedokumenten wurde unter Einbindung der Unternehmensführung definiert, dass die regionale Förderung ein Schwerpunkt unseres Wirkens ist. Wir sind attraktiver Arbeitgeber, anerkannter Ausbildungsbetrieb, zuverlässiger Steuerzahler und kompetenter Finanzanbieter für Privatpersonen, Firmen und Kommunen in der Region. Mit ausgewählten Schulen in der Region pflegen wir eine enge Kooperation. Seit Jahren veröffentlichen wir in unserem Jahresbericht eine entsprechende Förderbilanz. Als starker und verlässlicher Partner ist unser Ziel die regel- und gleichmäßige Förderung sozialer, sportlicher, kultureller oder ökologischer Projekte unserer Vereine und gemeinnützigen Institutionen in der Region.

Im Rahmen des Förderprogramms „Gemeinsam mehr erreichen" übernimmt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG mit regelmäßigen Spenden und großzügigem Sponsoring Verantwortung für die Menschen in der Region.

Im Rahmen der Aktion „VRmobil" vergibt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bereits seit mehr als 10 Jahren Kraftfahrzeuge an heimische Vereine und soziale Einrichtungen. Darüber hinaus hat die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Jahr 2012 die Main-Kinzig- und Oberhessen-Stiftung errichtet. Zuwendungen werden zur Förderung von Kunst und Kultur, der Volks- und Berufsbildung sowie der Studentenhilfe, des Feuerschutzes, des Arbeitsschutzes, des Katastrophen- und Zivilschutzes, des Sports und des bürgerlichen Engagements verwendet. Seither wurden regelmäßig jährliche Zustiftungen durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG vorgenommen. Das Stiftungsvermögen 2023 beläuft sich auf 1,7 Mio. € (2022: 1,2 Mio. €, 2021: 1,2 Mio. €, 2020: 1,2 Mio. €, 2019: 1,1 Mio. €).

Unter dem genossenschaftlichen Leitsatz „Was einer nicht schafft, das schaffen viele" wurde im Herbst 2015 unsere Crowdfunding-Plattform ins Leben gerufen. Dieses Online-Spendenportal ist mittlerweile sehr erfolgreich implementiert.

Eine Vielzahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ehrenamtlich in der Region tätig, was wir ausdrücklich unterstützen.

Die wesentlichen qualitativen und quantitativen Rahmenbedingungen des oben beschriebenen Förderkonzepts werden regelmäßig, mindestens jährlich unter direkter Einbindung des Vorstands sowie interner (Prüf-)Prozesse (z.B. Budgetüberwachungen) sichergestellt. Die Vergabe erfolgt im Rahmen eines

Budgets, das jährlich durch den Vorstand überwacht wird.

Wesentliche Risiken wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

Quantitative Ziele liegen bisher noch keine vor, weshalb keine Zielerreichung dargestellt werden kann. Im Rahmen der Neuaufstellung des Nachhaltigkeitsmanagements wird dieser Aspekt im Laufe der nächsten Jahre neu bewertet und angepasst. Die Planung eines entsprechenden Managementkonzeptes ist für das Jahr 2025 geplant.

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.

- *Jahresüberschuss: 6,5 Mio. €*
- *Dividendenzahlung: 2,5 Mio. €*
- *Gewinnabhängige Steuern: 6,5 Mio. €*
- *Lohnsteuer (Mitarbeitende): 5,2 Mio. € (noch für 2023 anzupassen)*
- *Sozialabgaben (Mitarbeitende und Bank): 9,0 Mio. € (noch für 2023*

anzupassen)

- Regionale Fördersumme: 521.537,62 €
- Teilnehmende Vereine und gemeinnützige Institutionen des Förderprogramms "Gemeinsam mehr erreichen": 806
- Zahl der Spendenempfänger: 870
- Anzahl der abgeschlossenen Crowdfunding-Projekte: 16
- Summe der Kundenspenden im Rahmen der Crowdfunding-Projekte: 124.702 €
- Anzahl der Fahrzeuge, die im Rahmen der Aktion VRmobil in der Region unterwegs sind: 26
- Anzahl der Kinderbusse, die im Rahmen der Aktion VRmobil in Kindertagesstätten genutzt werden: 14

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für Banken relevanten Gesetze sind unter anderem KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

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

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist zudem über ihren Regionalverband insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur

Interessenvertretung im politischen Kontext durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist daher nicht vorhanden. Wir sehen uns durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. Risiken, die im Zusammenhang mit der beschriebenen Form der politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen, sehen wir nicht. Der BVR hat sich zu einem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen Gruppe bekannt und treibt dieses bei allen Verbundunternehmen voran. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wird dauerhaft durch die Organisationseinheiten Interne Revision und Recht/Beauftragtenwesen geprüft und gewährleistet (siehe Kriterium 20).

Um politische Neutralität zu garantieren, vergibt die Bank keine Spenden an politische Parteien oder Politiker.

Wir haben ein umfassendes Compliance-System etabliert. Zuständig für die Compliance-Themen ist der Gesamtvorstand. Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 sowie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 19 und 20 beschrieben. Damit bestehen für uns derzeit keine Risiken in diesem Bereich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Die Bank tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker 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.

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie bankinternen Anforderungen. Ein solches Verhalten dauerhaft sicherzustellen, ist das Ziel des Compliance-Konzeptes der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG, das als Teil eines umfassenden Geschäftsprinzips verstanden wird.

Die Compliance-Kultur der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wird durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans geprägt. Die Compliance-Kultur beeinflusst die Grundhaltung, die die Mitarbeitenden der Bank der Beachtung von Regeln beimessen, und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten. Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG, denn eine einwandfreie Reputation ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher für die Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden.

Zu den grundlegenden Prinzipien der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG zählen die strenge Einhaltung aller gesetzlichen, rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken. Unser übergeordnetes Ziel ist es, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu bestärken, durch die die Rahmenbedingungen für eine angemessene Wahrnehmung von Compliance-Angelegenheiten geschaffen werden. Dieses Ziel haben wir auch im Jahr 2023 erreicht.
Verankert und für alle Mitarbeitenden verbindlich geregelt sind diese Prinzipien in unseren Unternehmensleitlinien, Arbeitsanweisungen, der Geschenkerichtlinie und in den Mitarbeiterleitsätzen. In der jährlichen Risikoanalyse hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken auf Gesamthausebene erfasst, bewertet und die entsprechenden

Sicherungsmaßnahmen dargestellt. Das Gesamtrisiko aus Compliance-relevanten Risiken wird aktuell unter Berücksichtigung der vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen als „mittelniedrig" eingeschätzt und das verbleibende Restrisiko in Kauf genommen.

Die Compliance-Standards der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG sind in verschiedenen Richtlinien und Anweisungen dokumentiert, die von allen Mitarbeitenden beachtet werden müssen. Insbesondere sind hier die Sicherungsmaßnahmen zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie unsere Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte zu nennen.

Das Compliance-Konzept ist präventiv ausgerichtet. Es umfasst auch interne Kontrollmaßnahmen, mit denen die umfassenden organisatorischen Vorkehrungen der Bank auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und bankinternen Anforderungen überwacht werden. Hierzu leiten wir auf Basis von Risikoanalysen regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen Überwachungshandlungen ab, welche systematisch in Überwachungsplänen dokumentiert werden. Des Weiteren sind Berichtswege an Vorstand und Aufsichtsorgan implementiert, um regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen über Risiken sowie die Ergebnisse der Überwachungshandlungen zu berichten.

Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen sowie aus Produkten und Dienstleistungen mit negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen nicht vor. Es wurden keine bestätigten Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verzeichnet (siehe Leistungsindikatoren GRI SRS-205-3 und GRI SRS-419-1). Dadurch wird das Ziel des Compliance-Konzeptes erreicht. Durch die Einbindung der Beauftragten in Projekte, Arbeitskreise und interne Veränderungsprozesse wird gewährleistet, dass aufbau- und ablauforganisatorische Veränderungen zeitnah bewertet und überwacht werden können. Darüber hinaus sind die verschiedenen Beauftragten gegenüber der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden auch in beratender Funktion tätig.

Banken halten gemäß § 25a Absatz 1 Satz 6 Nummer 3 KWG ein Verfahren vor, das es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Die Compliance-relevanten Funktionen sind dem Bereich Recht/Beauftragtenwesen zugeordnet und umfassen die Themen

- Datenschutz
- Informationssicherheit
- Compliance MaRisk und WpHG
- Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Betrugsprävention.

Darüber hinaus ist es der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Verantwortung und ihrer Handlungsspielräume bewusst sind. Dies wird unter anderem durch regelmäßige Schulungsmaßnahmen zu den Themen Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Marktmissbrauchsrecht, Insidersachverhalte, Mitarbeitergeschäfte, Informationssicherheit und Datenschutz gefördert.

Ein zusätzliches, über das bereits vorstehend dargestellte, Managementkonzept existiert nicht.

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 die gesamte Bank. 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 keine Korruptionsfälle bekannt. Weder die durchgeführten Kontrollhandlungen seitens des Beauftragtenwesens noch die Prüfungsberichte der internen/externen Revision ergaben Anhaltspunkte auf Korruptionsfälle. Die Auswertung der Schadensfall- oder Beschwerdedatenbanken blieb ebenfalls ohne Auffälligkeiten.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden gegen die Bank keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen der 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.