



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

VR-Bank Mittelfranken Mitte eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VR-Bank Mittelfranken Mitte eG

Robert Gehringer

Bahnhofstraße 7
91541 Rothenburg ob der Tauber
Deutschland

+49 981 181-1130
+49 981 181-19130
robert.gehringer@vr-mfr.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte eG ist ein von 62.586 Mitgliedern getragenes Kreditinstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie ist regional verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und politisch unabhängig. Die Kraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe basiert auf den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung.

Die Bank hat neben ihrem juristischen Sitz in Ansbach weitere Hauptstandorte in Schwabach, sowie an den wirtschaftlichen Niederlassungen in Roth und Rothenburg ob der Tauber. Das Geschäftsgebiet umfasst die Landkreise Ansbach und Roth. Das Geschäftsgebiet umfasst die Landkreise Ansbach und Roth sowie die kreisfreien Städte Ansbach und Schwabach. Zum 31.12.2023 weist das Institut eine Bilanzsumme von rund 4,2 Mrd. Euro und ein betreutes Kundenvolumen von 8,3 Mrd. Euro auf. Es gehört damit zu den großen und überdurchschnittlich starken Genossenschaftsbanken in Bayern. Mit ihrem Filialnetz von 30 Geschäftsstellen und ihren 519 Mitarbeitern ist die VR-Bank Mittelfranken Mitte für rund 119.000 Kunden vor Ort in der Region präsent.

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

„Gemeinsam – Bank – neu denken“ – in diesem Leitmotiv, das die VR-Bank gemeinsam mit ihren Mitarbeitern erarbeitet und im Leitbild zusammengefasst hat, dokumentiert sie ihr Selbstverständnis. Nicht die Gewinnmaximierung steht im Vordergrund, sondern die Steigerung des Mitgliederwertes gemäß § 1 Genossenschaftsgesetz. Diesem Leitmotiv folgend übernimmt die VR-Bank Verantwortung für Mitglieder, Kunden und Mitarbeitern und steht für ein



starkes Stück Heimat als Partner in der Region. Sie fördert und investiert in zukunftsfähige und nachhaltige Geschäftsfelder und unterstützt auf diesem Wege die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in ihrem Geschäftsgebiet. Die Angaben dieser Erklärung beziehen sich soweit möglich auf das Geschäftsjahr 2023.

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.

Ergänzende Anmerkungen:

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.

Bedeutung und Chancen der Nachhaltigkeit

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

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

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

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte betrachtet die verschiedenen Facetten des

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

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der VR-Bank Mittelfranken Mitte ist in die übergreifende Geschäfts- und Risikostrategie eingebunden. Im Wesentlichen orientiert sie sich am Nachhaltigkeitskonzept des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) für die genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der VR-Bank Mittelfranken Mitte baut auf den genossenschaftlichen Wurzeln des Instituts auf. Nachhaltigkeit und Regionalität sind danach seit Gründung der VR-Bank Teil ihres Geschäftsmodells. Die VR-Bank ist bestrebt, als Hausbank orientiert an den Präferenzen und Bedarfen ihrer Mitglieder und Kunden Finanzlösungen zu schaffen und dabei in Verantwortung für eine ökonomisch, ökologisch wie sozial nachhaltige Zukunft zu agieren. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie richtet sich die VR-Bank Mittelfranken Mitte an den Präferenzen ihrer Kunden, Mitglieder und Mitarbeiter aus. Darüber hinaus orientiert sie sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) sowie den Zielen des Pariser Klimaabkommens.

Im Rahmen des genossenschaftlichen Förderauftrags sollen Mitglieder und Kunden auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt werden. Ziel der VR-Bank ist es, auf diesem Weg ihre eigenen Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei steht sie in engem Austausch mit ihren wesentlichen Anspruchsgruppen, insbesondere mit ihren Mitgliedern, Kunden, Mitarbeitern sowie den Partner in der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

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

- Zukunftsfähige Wirtschaftsregion (abgeleitet aus SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur)
- Erneuerbare Energien und Klimaschutz (abgeleitet aus SDG 7 Erneuerbare und saubere Energie und SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz)

- Nachhaltige Immobilien (abgeleitet aus SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden)
- Finanzielle Sicherheit (abgeleitet aus SDG 1 Keine Armut)
- Regionale Kooperationen (abgeleitet aus SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster und SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele)
- Bildung und Gesundheit (abgeleitet aus SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen und SDG 4 Hochwertige Bildung)

Die am Nachhaltigkeitsverständnis und an diesen Zukunftsthemen ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie ist in dem gesamten Strategieprozess als ganzheitliches und langfristig angelegtes Ziel integriert. Eine Erfüllung der regulatorischen Anforderungen wird durch die definierten Maßnahmen sowie das Selbstverständnis bezüglich eines nachhaltigen Bankbetriebs gewährleistet. Die Gesamtverantwortung für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Geschäfts- und Risikostrategie sowie für deren Kommunikation und Umsetzung in der VR-Bank Mittelfranken Mitte eG einschließlich Risikokultur liegt bei der Geschäftsleitung.

Die fachliche Verantwortung liegt ebenfalls beim Vorstand und wird auf den Leiter Nachhaltigkeitsmanagement und einem Nachhaltigkeitskernteam aus den einzelnen Fachbereichen übertragen.

Um eine strukturierte und zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, nutzt die VR-Mittelfranken Mitte eG das BVR-Nachhaltigkeitscockpit für die Koordination der einzelnen Maßnahmen sowie auch für das entsprechende Controlling. Das Cockpit ist in sechs Handlungsfelder untergliedert:

- Strategie
- Gesamtbanksteuerung und Risikomanagement
- Kerngeschäft (Kunden- und Eigenhandelsgeschäft)
- Geschäftsbetrieb
- Personal
- Kommunikation und gesellschaftliches Engagement
- Ethik und Kultur

Zu diesen Handlungsfeldern wurden jeweils Leitsätze verfasst, welche die aktuelle Ausrichtung zusammenfassen. Diese Leitsätze werden im jährlichen Turnus überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Für alle Handlungsfelder sind Maßnahmen festgelegt und in Umsetzung. Seitens der Geschäftsführung wurden ambitionierte und konkret messbare Nachhaltigkeitsziele definiert. Der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement setzt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bank gemäß dem BVR-Nachhaltigkeitscockpit gemeinsam mit einem Nachhaltigkeitskernteam aus den einzelnen Fachbereichen um (siehe Kriterium 5). In einem quartalsweisen Rhythmus werden Fortschritt und Zielerreichung im Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank besprochen und bei Zielabweichungen Anpassungen vorgenommen (siehe Kriterium 3).

Quantitative Nachhaltigkeitsziele für die Geschäftsbereiche im Vertrieb oder

den Geschäftsbetrieb waren für die Berichtsperiode noch nicht definiert, dies ist mit Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie einschließlich Maßnahmenplan für 2024 erfolgt.

Nachhaltigkeitsstandards

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

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

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Marktumfeld

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

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Region sind geprägt von einer unterdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit (4,0%) Mit einem Kaufkraftindex von 105,5 liegt die Region Mittelfranken weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Das Geschäftsgebiet profitiert von der Nähe zur Metropolregion Nürnberg und weist für die Landkreise Ansbach und Roth gute sowie für die Städte Ansbach und Schwabach durchschnittliche wirtschaftliche Bedingungen im Vergleich der Landkreise in Bayern auf. Die Kunden sind zunehmend preis- und qualitätsbewusst und nutzen verstärkt digitale Zugangswege. Trotz zuletzt rückläufiger Bauaktivitäten besteht weiterhin ein hohes Bedürfnis nach privatem Wohneigentum. Der Wettbewerb in der Region

ist herausfordernd.

Die hohe Inflation und der historisch starke Zinsanstieg verstärken die Preissensibilität der Kunden und haben deren Verhalten in der Berichtsperiode weiter stark beeinflusst. Der starke Wettbewerb, insbesondere mit den Instituten der Sparkassengruppe in der Region, das verstärkte Auftreten von digitalen Mitwettbewerbern und Vergleichsportalen sowie speziell im Firmenkundengeschäft die Aktivitäten der Großbanken, sorgen für einen intensiven Margen- und Ertragsdruck.

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

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

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

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Die für die VR-Bank Mittelfranken Mitte wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen strategischen Schwerpunkte hat die VR-Bank über eine Wesentlichkeitsanalyse bestimmt. In einem ersten Schritt wurden dazu die für die VR-Bank relevanten Stakeholder identifiziert. Zu diesen zählen neben Vorstand und Führungskräften die Mitarbeiter sowie die Mitglieder und Kunden der VR-Bank. In einem zweiten Schritt wurden ausgehend von den SDGs jene Nachhaltigkeitsthemen definiert, bei denen die VR-Bank über ihre

Geschäftstätigkeit eine besondere Wirkung erzielen möchte. Im Ergebnis wurden folgende sechs Zukunftsthemen definiert, die jeweils mit ausgewählten SDGs korrespondieren (siehe Kriterium 1):

- Zukunftsfähige Wirtschaftsregion (abgeleitet aus SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur)
- Erneuerbare Energien und Klimaschutz (abgeleitet aus SDG 7 Erneuerbare und saubere Energie und SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz)
- Nachhaltige Immobilien (abgeleitet aus SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden)
- Finanzielle Sicherheit (abgeleitet aus SDG 1 Keine Armut)
- Regionale Kooperationen (abgeleitet aus SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster und SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele)
- Bildung und Gesundheit (abgeleitet aus SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen und SDG 4 Hochwertige Bildung)

Chancen und Risiken

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

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

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

Möglichen Risiken im Sinne einer ökologischen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft beugt die VR-Bank über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Risikomanagement vor. Im Eigengeschäft hat die VR-Bank über ein ESG-Screening Transparenz bzgl. ihrer nachhaltigen Investments geschaffen (siehe Kriterium 10). Ergänzend wurde in der Eigenanlagenstrategie ein möglicher negativer Impact der Eigenanlagen über die Definition von Ausschlusskriterien begrenzt. Eine Risikobegrenzung unter Anwendung von Ausschlusskriterien ist auch für das Kundenkreditgeschäft der VR-Bank vorgesehen.

Trotz eher geringem Impact strebt die VR-Bank auch im eigenen Geschäftsbetrieb danach, über eine verbesserte Ressourceneffizienz und eine sukzessive Reduktion der Treibhausgasemissionen eine positive Wirkung auf die ökologische Nachhaltigkeit zu erzielen. Eine erste einfache CO₂-Bilanz für die die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wurde erstellt und dient als Grundlage um Optimierungsmaßnahmen im Umweltmanagement der VR-Bank künftig zu entwickeln (siehe Kriterium 11-13).

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

In einer Outside-in Betrachtung analysiert die VR-Bank kontinuierlich die Effekte veränderter Rahmenbedingungen auf ihre Geschäftsaktivitäten. Dies beinhaltet auch die systematische Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsrisiken. Im Risikomanagement erfolgt dies explizit im Rahmen der jährlichen Risikoinventur. In der Berichtsperiode wurden dabei ergänzend zu ökonomischen Risiken explizit die Wirkungen physischer und transitorischer Risiken aus dem Klimawandel betrachtet und bewertet. Für das Berichtsjahr 2023 wurden keine Effekte festgestellt, bei denen Nachhaltigkeitsrisiken zu einer Veränderung der Wesentlichkeitseinstufung der Risikoarten geführt hätte.

In der Schlussfolgerung der abwägenden Bewertung von Chancen und Risiken einer nachhaltigen Entwicklung sieht die VR-Bank Mittelfranken Mitte die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft überwiegend als

Chance (siehe Kriterium 1). Die Vertriebsansätze, die sich aus dem Trend zu mehr Nachhaltigkeit ergeben, sollen systematisch genutzt werden. Ansätze zu einem reduzierten Energie- und Ressourcenverbrauch sollen dazu beitragen, den Geschäftsbetrieb der VR-Bank effizienter zu gestalten. Die bereits auf dem Feld der sozialen Nachhaltigkeit erworbene Reputation, soll weiter ausgebaut werden, so dass die VR-Bank in der Außenwirkung als nachhaltig agierende Genossenschaftsbank in der Region wahrgenommen wird.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Inhalte der Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsverständnis, qualitative Nachhaltigkeitsziele und eine Nachhaltigkeitsstrategie der VR-Bank Mittelfranken Mitte sind im Berichtsjahr 2023 weiterentwickelt worden. Dabei hat sich die VR-Bank an dem Nachhaltigkeitskonzept des BVR orientiert. Die VR-Bank strebt an, bis zum Jahresende 2025 eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit in allen Geschäfts- und Funktionsbereichen zu etablieren (durchschnittlicher BVR-Reifegrad 3).

Das Thema Nachhaltigkeit integrieren wir in unseren gesamten Strategieprozess als ganzheitliches und langfristig angelegtes Ziel für unsere Kreditinstitut. Eine Erfüllung der regulatorischen Anforderungen wird durch die definierten Maßnahmen sowie unser Selbstverständnis bezüglich eines nachhaltigen Bankbetriebs gewährleistet.

Nachhaltigkeit umfasst die Handlungsfelder Strategie, Steuerung und Risikomanagement, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Personal, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement sowie Ethik und Kultur.

In allen Handlungsfeldern leiten wir Maßnahmen ab und setzen diese konsequent um. Seitens der Geschäftsführung werden/wurden ambitionierte und konkret messbare Nachhaltigkeitsziele definiert.

Der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement setzt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bank gemäß dem BVR-Kundencockpit gemeinsam mit einem Nachhaltigkeitskernteam aus den einzelnen Fachbereichen um. Der Vorstand bringt sich in regelmäßigen Arbeitskreissitzungen aktiv in die Thematik ein. Für das Jahr 2024 wurde bereits ambitionierter Maßnahmenplan erstellt.

Im Zuge der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden qualitative, quantitative und nach Priorität geordnete Maßnahmen und Ziele definiert, die in den folgenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt bzw. optimiert werden sollen. Hier ein Auszug der vereinbarten Ziele/Maßnahmen:

Strategie	
Ambitionierte Nachhaltigkeitsleitsätze für alle Handlungsfelder sind formuliert und veröffentlicht	30.03.24
Nachhaltigkeitsmanagement / Kernteam mit Reporting und Beteiligung Vorstand ist umgesetzt.	30.06.24
Mitarbeiterinformation / Mitarbeiterschulung i.S. Nachhaltigkeit ist umgesetzt	30.06.24
Geschäftsbetrieb	
Lieferantenrichtlinie einführen und konsequent umsetzen	31.12.24
Im Bereich Mobilität: Kfz-Konzept erstellen und umsetzen	30.06.24
Personal	
i.S. Familienförderung Mütterpool und Mütterkaffee für MA in Elternzeit umsetzen	30.06.24
Gesundheitsbericht	30.12.24
Kerngeschäft Kreditgeschäft	
ESG-Risiko-Scoring (parcIT) ist umgesetzt / Umsetzung gem. MaRisk	30.01.24
Ausschlusskriterien-/Negativkriterien für das Kreditgeschäft sind definiert	30.06.24
Mitarbeiterschulungen für FKB und Mafo Aktiv und MA Qualifikation i.S. Nachhaltigkeit für Fiku/Kredit	30.04.24

Der Leiter Nachhaltigkeitsmanagement setzt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Bank gemäß dem BVR-Kundencockpit gemeinsam mit einem Nachhaltigkeitskernteam aus den einzelnen

Für das Geschäftsjahr 2024 verfolgt die VR-Bank Mittelfranken Mitte korrespondierend mit den SDGs weiter folgende qualitativ beschriebene Nachhaltigkeitsziele:

- Ökonomische Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank verfolgt das Ziel, über ihre Geschäftsaktivitäten eine nachhaltige, verantwortungsvolle und zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung in der Region zu fördern. Sie setzt sich insbesondere für die Finanzierung von verantwortlichem wirtschaftlichen Fortschritt (SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) ein, fördert Innovationen zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft und unterstützt ihre Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation (SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur). Einen weiteren Schwerpunkt setzt die VR-Bank in der Finanzierung nachhaltiger urbaner wie ländlicher Lebensräume (SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden). Zudem fördert die VR-Bank regionale Kooperationen (SDG 17 Partnerschaften zur

Erreichung der Ziele) und unterstützt regionalen Konsum (SDG 12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster), u.a. über ihre Plattform VRänkisch.

- **Ökologische Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank orientiert sich an EU-Klima- und Umweltschutzziele sowie an den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Sie finanziert die Förderung erneuerbarer Energien, insbesondere von Solar-/Fotovoltaikanlagen und unterstützt die Energiewende durch Energiegenossenschaften (SDG 7 Saubere und bezahlbare Energie). Im eigenen Geschäftsbetrieb strebt die VR-Bank nach einer Reduktion von Energie- und Ressourcenverbrauch sowie einer Reduktion der Treibhausgasemissionen. Das eigene Umweltmanagement soll ausgehend von im Jahr 2023 erstellten Energieaudits und der für das Geschäftsjahr 2022 erstmals erstellten CO₂-Bilanz kontinuierlich weiterentwickelt werden (SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz). Eine aussagefähigen CO₂-Bilanz und daraus abgeleitete Ziele und Maßnahmen können erst mit Fertigstellung der Co₂ Bilanz 2022 und 2023 ab Oktober 2024 erfolgen.
- **Soziale Nachhaltigkeit:** Die VR-Bank verfolgt das Ziel eines fairen Miteinanders, sowohl gegenüber Kunden und Partnern als auch unter den Mitarbeitern. Ihren Mitgliedern und Kunden gegenüber setzt sich die VR-Bank dafür ein, eine finanzielle Absicherung in allen Lebensphasen zu gewährleisten (SDG 1 Keine Armut). Über finanzielle Förderung und ein breites Engagement fördert die VR-Bank soziale Gesellschaftsstrukturen und Initiativen in der Region (SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen). Auch gegenüber ihren Mitarbeitern strebt die VR-Bank nach sozialer Nachhaltigkeit. Als verantwortlicher Arbeitgeber fördert sie Gesundheit und Zusammengehörigkeit und sichert Beschäftigungsfähigkeit und zukunftsorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter (SDG 4 Hochwertige Bildung). Unter dem Stichwort „Mitarbeiter mitnehmen“ haben wir im Frühjahr 2024 ein sogenanntes Mitarbeiterlernprogramm gestartet
- **Controlling der Nachhaltigkeitsziele** Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie sind integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der VR-Bank. Innerhalb des Strategieprozesses werden die einzelnen Phasen der strategischen Analyse, der strategischen wie operativen Planung sowie der Umsetzung und Kontrolle des Umsetzungserfolgs jährlich revolvierend durchlaufen. Hierbei wird auf die Konsistenz zwischen Nachhaltigkeitsstrategie sowie Geschäfts- und Risikostrategie geachtet. Der Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele wird im Rahmen des strategischen Regelprozesses der VR-Bank überprüft und bewertet. Anlassbezogen erfolgt eine Überarbeitung und Anpassung.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Teilbereichen der Bank zu verankern, hat der Vorstand ein Nachhaltigkeitsmanagement eingesetzt. Ein Team um einen Nachhaltigkeitsbeauftragten steuert die Projektumsetzung und koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Strategieräumen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement bespricht und bewertet monatlich den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem hat die VR-Bank ein Nachhaltigkeitskernteam etabliert, in dem der Vorstand sowie die Führungskräfte aus verschiedenen Fachbereichen vertreten sind. Dieses reflektiert vierteljährlich gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement unter Einbindung des Vorstands den Zielerreichungsgrad der Nachhaltigkeitsstrategie, bewertet die Umsetzung und leitet Handlungsempfehlungen sowie ggf. Zielanpassung ab.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wertschöpfungskette im Kerngeschäft

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

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette misst die VR-Bank Mittelfranken Mitte insbesondere einer nachhaltigen Mittelverwendung eine hohe Bedeutung bei. Ihr **Eigenanlagegeschäft** hat die VR-Bank bereits im Jahr 2022 einem ESG-Screening durch die DZ BANK sowie durch die Union Investment unterzogen (siehe Kriterium 10). Im Berichtsjahr 2023 wurden in Zusammenarbeit mit der DZ BANK die eigenen Direktanlagen einschließlich des Union Beratermandats in Sachen Nachhaltigkeit neu bewertet. Der durchschnittliche ESG-Score liegt zum Jahresende mit 66,2 Punkten deutlich über der Cross-Sektoralen Nachhaltigkeitsgrenze von 52,6 Punkten. Die Steuerung der Eigenanlage unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien ist seit Ende 2023 in Umsetzung, entsprechende Ausschlusskriterien für Branchen und Wirtschaftszweige wurde mit der Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Wir bewerten regelmäßig, im Rahmen unserer turnusgemäß stattfindenden Steuerungskreise unsere Direktanlagen anhand von anerkannten

Nachhaltigkeitskriterien. Dabei greifen wir auf die etablierten Kriterien des DZ BANK Sustainable Investment Research für unser Eigengeschäft zurück. Wir fokussieren uns zunächst auf den klassischen Nachhaltigkeits-Grad als Ambitionsniveau und leiten daraus Maßnahmen ab und machen klare Vorgaben, indem wir einen Mindestnachhaltigkeits- Grad für unsere Direktanlagen definieren.

Auch für das **Kreditgeschäft** strebt die VR-Bank Mittelfranken Mitte einen modifizierten Einsatz der skizzierten Ausschlusskriterien an. Abgestimmt auf die verfügbare Datenlage soll im Geschäftsjahr 2024 eine entsprechende Finanzierungsrichtlinie entwickelt werden. Herausforderungen bestehen hier weiterhin in der eingeschränkten Verfügbarkeit nachhaltigkeitsrelevanter Daten der Kreditnehmer, da ein Großteil der Firmenkunden selbst noch nicht verpflichtet ist, entsprechende Daten zu erheben bzw. zu berichten. Der überwiegende Teil der Firmenkunden verfügt über kein ESG-Rating und auch relevante Umweltdaten liegen aktuell nur begrenzt vor. Um eine erste Datenbasis aufzubauen wird mittlerweile im risikorelevanten Kreditgeschäft der aus Postleitzahl und Branche ermittelte ESG-Score beim Kreditnehmer hinterlegt.

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

Die zentralen **Kooperationspartner** der Bank in der genossenschaftlichen FinanzGruppe verfolgen eine nachhaltige Geschäftspolitik und bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards. Diese berücksichtigen sowohl soziale als auch ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Damit werden durch die Partner mögliche Probleme mit Nachhaltigkeitsbezug entlang der Wertschöpfungskette bei Finanzgeschäften frühzeitig identifiziert, um ihnen adäquat begegnen zu können. Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitern und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Exemplarisch werden die Einhaltung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstandards zum Bestandteil von Finanzierungsgeschäften oder sind Gegenstand einer Nachhaltigkeitserklärung, die von den Lieferanten der DZ BANK verpflichtend zu unterzeichnen ist. Die Union Investment, als Unternehmen der DZ BANK Gruppe, bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und verpflichtet sich, bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment zum Global Investor Statement on

Climate Change als auch zum Montreal Carbon Pledge und zertifiziert das Umweltmanagement gemäß DIN ISO 14001. Mit ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung stellt die Union Investment sicher, dass bei Produkten, die die VR-Bank Mittelfranken Mitte ihren Kunden über diese Kooperation anbietet, soziale wie ökologische Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig adressiert und berücksichtigt werden. Der Deutsche Genossenschaftsverlag (DG Nexolution) bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung. Damit werden insbesondere ökologische Aspekte wie Ressourcenverbrauch und damit verbundene CO₂-Emissionen berücksichtigt.

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

Lieferkette im Bankbetrieb

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

Im Wesentlichen deckt die Lieferkette der VR-Bank Mittelfranken Mitte die Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement ab. Wesentliche Verbundpartner sind die Atruvia als Rechenzentrum und IT-Dienstleister der Genossenschaftsbanken sowie der bereits benannten DG Verlag (DG Nexolution). Regionale Dienstleister und Lieferanten werden auch deshalb als Kooperationspartner ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Bei der Datenvernichtung kooperiert die VR-Bank mit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Laubenzedel, einer Einrichtung des Gesundheit- und Sozialunternehmens Diakoneo Neuendettelsau. Der Dialog mit Geschäftspartnern über deren nachhaltige strategische Ausrichtung sowie deren nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungsangebot ist für die VR-Bank auch zukünftig von Bedeutung. Eine explizite Überprüfung der Einhaltung von sozialen oder ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten über den Dialog mit den Partnern und die Regionalorientierung hinaus erfolgt derzeit noch nicht. Geplant ist, eine entsprechende Lieferantenvereinbarung zu entwickeln, in der

die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards vorausgesetzt wird. Deren Entwicklung ist im Verlauf des Geschäftsjahrs 2024 geplant. Sie soll ab dem Geschäftsjahr 2025 zum Einsatz kommen können.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Gesamtverantwortung

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand.

Für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Geschäfts- und Funktionsbereichen der VR-Bank ist ein Nachhaltigkeitskernteam verantwortlich. Das Nachhaltigkeitskernteam setzt sich überwiegend aus Führungskräften der jeweiligen Bereiche zusammen.

Rollen im Nachhaltigkeitsmanagement

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

- Das **Nachhaltigkeitsmanagement** setzt sich vorrangig aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragten zusammen. Es ist verantwortlich für das Projektmanagement, koordiniert und begleitet das Nachhaltigkeitskernteam bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zusammen mit dem Ressortvorstand und dem Nachhaltigkeitskernteam bewertet er die Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie vierteljährlich.
- Das **Nachhaltigkeitskernteam** setzt sich aus dem Ressortvorstand, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und den verantwortlichen Führungskräften aus den jeweiligen Bereichen/Handlungsfelder zusammen. Sie verantworten jeweils die Aktivitäten in den definierten Gestaltungsfeldern (Strategie/Unternehmensentwicklung, Gesamtbanksteuerung/Risikomanagement, Vertrieb, Geschäftsbetrieb, Personal, gesellschaftliches Engagement) Das Nachhaltigkeitskernteam kommt quartalsweise zusammen, bespricht den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie und diskutiert die Zwischenberichte. Das Gremium stellt die horizontale Verzahnung nachhaltiger Aspekte zwischen den verschiedenen Gestaltungsfeldern sicher und entwickelt das Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank kontinuierlich weiter. Sie setzen

das Nachhaltigkeitsprogramm im Rahmen eines agilen Projektmanagements um.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit in den Richtlinien der Bank

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

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

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

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

Controlling-Prozess im operativen Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

Die operative Umsetzung und Steuerung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen obliegen dem Nachhaltigkeitskernteam und den jeweiligen Bereichen. In der Berichtsperiode 2023 waren noch keine quantitativen Nachhaltigkeitsziele definiert.

Aktivitäten zur nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungspalette im Kerngeschäft werden operativ im Strategieraum Vertrieb gesteuert. Neben den vermittelten nachhaltigen Fondsprodukten des Partners Union Investment sind hier insbesondere der Klimasparrbrief sowie der Klimakredit zu nennen. Zur operativen Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsbetrieb sind für 2022 und für das Berichtsjahr 2023 erstmals Verbrauchsdaten erfasst worden. Auf Basis der Auswertungen dieser Daten sollen zukünftig eine CO₂-Bilanz erstellt und konkrete Maßnahmen im Umweltmanagement sowie zur Reduktion von Treibhausgasen abgeleitet werden. Nachhaltigkeitsaspekte, welche insbesondere die Arbeitnehmerbelange betreffen, sind Gegenstand der Tätigkeiten im Bereich Organisations- oder Personalentwicklung und werden dort gesteuert. Das gesellschaftliche Engagement der VR-Bank wird operativ wesentlich aus dem Marketing heraus gesteuert.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit

Neben den bereits skizzierten qualitativen Nachhaltigkeitszielen (siehe Kriterium 3) waren im Berichtszeitraum 2023 in der VR-Bank Mittelfranken Mitte noch keine Zielniveaus für quantitative Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit definiert. Stattdessen standen Definition, Kommunikation und Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie der VR-Bank im Fokus der Arbeit des Nachhaltigkeitsmanagements.

Neben den DNK-Indikatoren wurden die Leistungsindikatoren aus 2022 auch

für das Berichtsjahr 2023 für die VR-Bank Mittelfranken Mitte erhoben.

- Handlungsfeld Kunde und Markt
 - Volumen nachhaltiger Fonds
 - Volumen EU-taxonomiefähiger Kredite (Green Asset Ratio)
 - Anteil nachhaltiger Anlagen im Depot A (Eigenanlagen)
 - Risiken gemäß Risikoinventur
- Handlungsfeld Umwelt- und Ressourcenmanagement
 - Direkter Energieverbrauch (Wärme)
 - indirekter Energieverbrauch (Strom)
 - Papierverbrauch
 - Für die Jahre 2022 und 2023 wird auch eine einfache CO₂-Bilanz erstellt
- Handlungsfeld Arbeitnehmerbelange und Personalmanagement
 - Aus- und Weiterbildungstage
 - Krankheitstage und Gesundheitsquote
- Handlungsfeld soziale Belange und Gesellschaft
 - Spenden- und Sponsoringvolumen

Mess- und Kontrollverfahren

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

Als Basis für Mess- und Kontrollverfahren der ökologischen Dimension setzt die VR-Bank zukünftig auf eine CO₂-Bilanzierung, verbunden mit der Anwendung entsprechender Steuerungstools im Umwelt- und Ressourcenmanagement. Erste Erfassungen wurden in der Berichtsperiode 2022 orientiert an der Erfassungssystematik des VfU-Kennzahlentools sowie entlang der GRI-SRS Indikatoren vorgenommen. Nach Prüfung weiterer Anwendungen und Tools wurde zum Jahresende 2023 ein CO₂-Tool für die Erstellung einer CO₂-Bilanz erworben. Das Software-Programm von UNO INO Corporate Carbon Footprint dient dazu, die größten Emissionsquellen innerhalb des Unternehmens und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen zu identifizieren. Dies erfolgt in Anlehnung an die Regularien des Greenhouse Gas Protocols (GHG). Neben der Erfassung der Emissionen aus Scope 1 und 2, werden relevante Dimensionen des Scope 3 berücksichtigt.

Mess- und Kontrollverfahren zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit liegen überwiegend im Verantwortungsbereich des Bereichs Neue Arbeitswelten. Exemplarisch werden dort über das Personal-Controlling die Krankheitstage oder auch die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gesteuert und überwacht.

Zur Wahrung und Sicherstellung eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens verfügt die VR-Bank über verschiedene Compliance-Funktionen und einen Compliance-Beauftragten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

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

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

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

8. Anreizsysteme

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

Vergütungssystem der VR-Bank

Das Vergütungssystem der VR-Bank ist auf die Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind, insbesondere den genossenschaftlichen Förderzweck und die langfristige Ausrichtung der Kundenbeziehungen. Die Vergütung der Mitarbeiter (ohne Vorstände) richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken. In Einzelfällen gewährt die VR-Bank über die tariflichen Zahlungen hinausgehende, fixe Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Tätigkeit, der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

Erfolgsorientierte Vergütungskomponente

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

Die Rahmenbedingungen ergeben sich

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

Dabei steht der Gesamtbankerfolg bzw. die individuelle Zielerreichung der Führungskraft bzw. des Mitarbeiters in definierten Vertriebs- und Qualitätszielen im Vordergrund. Die VR-Bank achtet besonders darauf, dass das Zielsystem, das der Gewährung der leistungsorientierten Vergütung zugrunde liegt, sowie das variable Vergütungssystem

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

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

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

Aufgrund außergewöhnlicher Leistungen einzelner Mitarbeiter können variable Gehaltsbestandteile nach Ermessen des Vorstandes geleistet werden. Exemplarisch besteht für die Mitarbeiter im Rahmen der Entgeltumwandlung

und unter Übernahme der Versicherungskosten die Möglichkeit für das Leasing von Fahrrädern und E-Bikes. Eine vergleichbare Option wird den Mitarbeitern für das Leasing von mobilen Endgeräten angeboten. Auf Sonderzahlungen besteht grundsätzlich kein Anspruch. Sonderzahlungen werden, nachdem für alle Mitarbeiter und Führungskräfte EOY-Regelungen bestehen, nur in Ausnahmefällen gezahlt.

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

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

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

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

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

Sowohl die Geschäftsleitung wie auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Absicherungsgeschäfte oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Aufhebung oder Einschränkung der Risikoorientierung der variablen Vergütung zu unterlassen. Die Bank trägt den Anforderungen des § 45 Abs. 1a KWG-Rechnung, indem sie entsprechende Vereinbarungen mit ihren Geschäftsleitern

und Mitarbeitern trifft.

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

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

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

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

Bei der Bemessung der variablen Vergütung beachtet die VR-Bank die in § 25a Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 Abs. 1 InstitutsVergV gezogenen Grenzen. Die in § 25a Abs. 5 KWG gezogenen Grenzen gelten nicht für Mitarbeiter, die ausschließlich mit der Vermittlung von Versicherungen oder Immobilien betraut sind. Im Berichtsjahr 2023 wurde erstmals für alle Mitarbeiter der VR-Bank Mittelfranken Mitte das oben skizzierte System angewandt.

Vergütung Vorstand und leitende Angestellte

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

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



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

Die Führungskräfte im Vertrieb (mit quantitativen Vertriebszielen) erhalten in Abhängigkeit vom persönlichen Vertriebsergebnis, vom Vertriebsergebnis im Verantwortungsbereich, von der Zielerreichung in einzelnen Geschäftsfeldern und der Qualitätsbeurteilung durch die Führungskraft eine erfolgsorientierte Vergütung, die maximal 50% der Gesamtvergütung beträgt. Führungskräfte im Vertrieb (ohne quantitative Vertriebsziele) erhalten in Abhängigkeit der übertragenen Verantwortung, der erbrachten Leistung sowie der Zielerreichung im Verantwortungsbereich eine erfolgsorientierte Vergütung, die maximal 50% der Gesamtvergütung beträgt. Bei Vertriebsführungskräften ohne quantitative Vertriebsziele liegt die Festsetzung der Höhe der erfolgsorientierten Vergütung im Ermessen des Vorstandes.

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

Vergütung Aufsichtsrat

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

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

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

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

Über die Höhe von Abfindungszahlungen an Vorstandsmitglieder entscheidet der Personalausschuss des Aufsichtsrates. Im Berichtsjahr 2023 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der
Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten
bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit
einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der
Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der
am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und
wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den
Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie
ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine
Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Identifikation relevanter Anspruchsgruppen

Die für die VR-Bank Mittelfranken Mitte relevanten Anspruchsgruppen ergeben
sich aus dem Geschäftsmodell, den genossenschaftlichen Strukturen und den
Netzwerkaktivitäten der VR-Bank. Im Zusammenhang mit einer
Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) haben der Vorstand und Mitglieder
aus dem Nachhaltigkeitsmanagement im Berichtsjahr 2023 die
Anspruchsgruppen der VR-Bank im Rahmen einer Stakeholderanalyse bewertet
und die für das Nachhaltigkeitsmanagement relevanten Anspruchsgruppen
identifiziert.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Bank sind:

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

Dialogformate mit Anspruchsgruppen

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

Mit den **Mitgliedern** ergeben sich über den Kundenkontakt hinaus aus der genossenschaftlichen Rechtsform heraus weitere Dialoganlässe. Die VR-Bank Mittelfranken Mitte pflegt den Austausch mit ihren Eigentümern über die Mitglieder der Vertreterversammlung und weitere regionale Veranstaltungen. In der Berichtsperiode 2023 sind Aspekte einer nachhaltigen Geschäftspolitik zudem in den verschiedenen Informationsveranstaltungen für Mitglieder und Kunden erörtert worden. Auch mit dem Aufsichtsrat als den von den Mitgliedern gewählten Vertretern besteht in der Gremienarbeit und darüber hinaus ein aktiver Austausch.

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

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

Folgende Themen und Anliegen sind in der Berichtsperiode 2023 als wesentlich eingestuft worden:

- Nachhaltige Geldanlage (Mitglieder/Kunden/Verbundpartner)
- Finanzierungslösungen nachhaltiger Investitionen mit einem Schwerpunkt nachhaltiger Immobilienfinanzierungen und Projekten in erneuerbaren Energien. (Mitglieder u. Kunden)
- Soziale Verantwortung als Arbeitgeber (Mitarbeiter)
- Nachhaltigkeit Bankbetrieb (Mitarbeiter)
- Fortsetzung regionales gesellschaftliches Engagement (Mitarbeiter/Mitglieder/Kunde)

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

Bei den vorgenannten Themen handelt es sich um die zum Jahresende 2022 eingestuften Themen, die wir im Jahr 2023 umgesetzt haben:

Für unsere Kunden haben wir i.S. Nachhaltige Finanzierungen Kundenveranstaltungen mit Energieberatern durchgeführt und entsprechende nachhaltige Wohnhaussanierungen finanziert. Im Bereich Erneuerbare Energien haben wir zusammen mit der DZ-Bank sowie Vertreter aus der Wirtschaft und Kommunen unsere Kompetenzen und Finanzierungslösungen insbesondere im Bereich Ausbau Erneuerbare Energien in der Region vorgestellt. Zu beiden Veranstaltungen haben wir von unseren Mitgliedern und Kunden ein

positives Feedback bekommen.

Außerdem wurden von Mitarbeitern und Kunden noch das Thema: Anlagemöglichkeiten in regionale Firmen und Produkte eingebracht, u.a. Beteiligungen am Ausbau Erneuerbare Energien über Bürgerenergiegenossenschaften.

Für uns als VR-Bank war noch wichtig den eigenen Co2 Fußabdruck zu reduzieren durch Belegung von 3 Standorten mit Photovoltaik-Eigenstromanlagen.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Innovationsmanagement

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte setzt ihr Innovationsmanagement strategisch ein, um die Unternehmenspolitik effektiv zu unterstützen und sowohl für Ihre Kunden und Mitglieder als auch für die Bank selbst substanziellen Mehrwert zu schaffen. Durch gezielte Innovationen stärkt die Bank ihre genossenschaftliche Basis, gewährleistet hohe Qualitätsstandards auf allen Ebenen und nutzt vorhandene Effizienzpotentiale optimal aus.

Ein zentrales Element unseres Innovationsmanagement ist das Trendscouting, das eine zukunftsgerichtete Digitalisierung sowohl auf der Vertriebs- als auch Betriebsebene fördert. Diese Strategie ermöglicht es uns, proaktiv auf Veränderungen zu reagieren und unsere Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern.

Im Laufe des Jahres 2023 haben wir eine Reihe von Schlüsselthemen analysiert und Vorbereitungen für deren Implementierung getroffen. Dazu zählen innovative Ansätze wie die Einführung der digitalen Signatur, die Automatisierung des Legitimationsprozesses für natürliche Personen und verstärkte Maßnahmen zur Prävention von Cyberkriminalität bei unseren Firmenkunden. Außerdem haben wir die Integration von KI-Lösungen intensiviert, um unsere Prozesse weiter zu optimieren und die Sicherheit unserer Systeme zu verstärken.

Durch diese Initiative unterstreicht die VR-Bank Mittelfranken Mitte eG ihr Engagement für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Geschäftsführung, die sowohl den Bedürfnissen unserer Mitglieder als auch den Anforderungen eines dynamischen Marktes gerecht wird.

Nachhaltiges Leistungsportfolio

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

Zur **nachhaltigen Geldanlage** können Kunden der VR-Bank den bankeigenen Klimaschutzbrief nutzen oder auf ein differenziertes Angebot nachhaltiger Fondsprodukte der Union Investment zugreifen. Mit einer über 30-jährigen Erfahrung im Management nachhaltiger Fondsprodukte zählt die Union Investment zu einem der führenden Asset Manager in Europa. Die von den Vereinten Nationen unterstützte Organisation PRI (Principles for Responsible Investment) hat Union Investment für den übergreifenden Ansatz zur Verankerung von verantwortlichem Investieren die Bestnote A+ verliehen. Eine nachhaltige Wirkung der nachhaltigen Fondsprodukte erscheint auf dieser Basis als gewährleistet. Ergänzend zu den benannten Anlageoptionen ist die VR-Bank über zwei auf Initiative ihrer Vorgängerinstitute gegründete Energiegenossenschaften aktiv. Diese Energiegenossenschaften, die VR-Bürgersolar und die Bürgersolar Rothenburg, leisten einen Nachhaltigkeitsbeitrag über die Produktion erneuerbarer Energien und bieten gleichzeitig Kunden der VR-Bank Beteiligungs- und damit Anlageoptionen.

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

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

Innovationsprozess zum nachhaltigen Leistungsportfolio

Innovationen im Produkt- und Dienstleistungsportfolio mit Nachhaltigkeitswirkung werden u.a. durch das Nachhaltigkeitsmanagement angestoßen und durch das Innovationsmanagement unterstützt. Verantwortlich

für die Umsetzung sind die Nachhaltigkeitsteams in den jeweiligen Strategieräumen, insbesondere im Strategieraum Vertrieb.

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

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

Wirkungsmessung

Eine explizite Messung der sozialen oder ökologischen Wirkung, die die VR-Bank Mittelfranken Mitte über ihre Produkte, Dienstleistungen oder Projekte erzielt, ist im Geschäftsjahr 2023 nicht erfolgt.

Für das Geschäftsjahr 2024 plant die VR-Bank Messverfahren zu entwickeln, die eine Abbildung der erzielten Wirkung entsprechend der Nachhaltigkeitsziele ermöglichen sollen. Die VR-Bank strebt in einem ersten Schritt an, Transparenz zu Output-Größen im Kerngeschäft (z.B. Anlage-/Kreditvolumen) zu schaffen. In einem weiteren Schritt sind ergänzend zu den Anforderungen der EU-Taxonomie Ansätze zur Outcome-Messung (z.B. Kreditvolumen gemäß Zukunftsthemen) in der Diskussion.

Für das Berichtsjahr 2023 hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte die Bestandsvolumina bei nachhaltigen Fondsprodukten (Union Investment) ermittelt und die Eigenanlagen im Depot A der Bank einem ESG-Screening durch die DZ BANK unterzogen.

Die Volumina der betrachteten nachhaltige Anlageprodukte der Kunden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte stellen sich wie folgt dar (Stichtag 31.12.2023):

Produkt Geldanlage	Volumen (Euro)	Anteil Gesamtvolumen (%)
Union Investment (Fonds gesamt)	993.595.420	100%
Union Investment (Fonds nachhaltig)	376.686.112	40,6%
Union Investment (VermögenPlus gesamt)	35.545.475	100%
Union Investment (VermögenPlus nachhaltig)	14.128.777	37,4%

Gemäß ESG-Screening des

Depot A durch die DZ BANK (E.Gon) weist Eigenanlagenportfolio der VR-Bank Mittelfranken Mitte folgende Struktur auf (Stichtag 31.12.2023):

Titel im Depot A (gemäß E.Gon)	Volumen (Euro)	Anteil Gesamtvolumen (%)
Nachhaltige Titel (E.Gon) im Depot A	428,4 Mio.	79%
Nicht nachhaltige Titel (E.Gon) im Depot A	49 Mio.	9%
Nicht verfügbare Titel (E.Gon)	40,9 Mio.	7,5%
Transformationsstaaten	24,0 Mio.	4,5%

Der Anteil nachhaltiger Titel

im Depot A der VR-Bank Mittelfranken Mitte ist im Vergleich zur Vorperiode um 2 Prozentpunkte gewachsen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Im Prozess der Anlageentscheidung bei Eigenanlagen der VR-Bank Mittelfranken Mitte wurden spezifische soziale oder ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Berichtsjahr 2023 nur teilweise systematisch berücksichtigt.

Produktauswahl bzw. Investitionsentscheidungen werden bei der VR-Bank auf Basis eines fundamentalen Researchprozesses getroffen. Grundsätzliche Ausschlusskriterien wurden für die Treasurystrategie bzw. das Eigenanlagegeschäft mit Verabschiedung der Strategie zum Jahresende 2023 festgelegt. Der Prozess der Anlageentscheidung wurde gemäß dieser Ausschlusskriterien entsprechend angepasst.

Zu den Finanzanlagen:

Mindestens 70 Prozent der Direktanlagen der Bank und mind. 50 % im Spezialfonds müssen der Auswahlprüfung nach Umwelt und sozialen Faktoren entsprechen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Wesentliche natürliche Ressourcen und verantwortlicher Ressourcenverbrauch

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

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

Verantwortlichkeiten für das Ressourcenmanagement sind im Bereich Facilitymanagement angesiedelt. Maßnahmen im Gestaltungsfeld Bankbetrieb werden koordiniert durch das Nachhaltigkeitsmanagement umgesetzt. Dem Vorstand wird regelmäßig zum Stand der Umsetzungsmaßnahme berichtet.

Konkrete Maßnahmen zum Ressourcenmanagement aus der Berichtsperiode 2023 werden unter Kriterium 12 erörtert.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Konzept Ressourcenmanagement

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bislang in der VR-Bank Mittelfranken Mitte kein übergeordnetes strategisches Konzept zum Ressourcenmanagement. Explizite qualitative oder quantitative ökologische Ziele, die über den Anspruch einer ressourcenschonenden Unternehmenspraxis hinaus gehen, waren für das Berichtsjahr 2023 nicht definiert.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde erstmals – unter Einsatz eines entsprechenden CO₂-Tools - eine vereinfachte CO₂-Bilanz erstellt. Ein konkreter Reduktionspfad kann erst im Jahr 2024 definiert werden. Orientiert an dem zu definierenden THG-Reduktionsziel plant die VR-Bank, für künftige Jahre ein Managementkonzept für das Ressourcenmanagement zu entwickeln. Nach derzeitiger Einschätzung werden dabei Ziele und Maßnahmen zur Wahl der Energiequellen (z.B. Prüfung Umstieg auf Ökostrom), zur Reduktion des Energieverbrauchs sowie zur weiteren Optimierung des Papierverbrauchs im Mittelpunkt stehen.

Wir verfolgen die Strategie, sämtliche umweltbelastenden Ressourcen wie beispielsweise Energie, Papier und Tinte/Tonerverbrauch zu reduzieren. Die erstmalige CO₂Bilanz 2022 wurde fortgeführt und soll langfristig weitere Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Einsparung liefern. Langfristig strebt die Bank eine erhebliche Reduzierung dieser umweltbelastenden Ressourcen an. Die Festlegung von konkreten Zahlen/Zielwerten konnte bisher nicht erfolgen, da wir für 2022 nur ein Art Rumpfsjahr nach Fusion vorliegen haben. Für das Jahr 2023 liegen Stand 08/2024 noch nicht alle endgültigen Verbrauchszahlen vor, daher kann erst im letzten Quartal 2024 eine Ressourcenreduzierung mit Zielwerten geplant werden.

Maßnahmen Ressourcenmanagement

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte agiert in ihrer Unternehmenspraxis ressourcenschonend.

So wurde nach 2019 im Geschäftsjahr 2023 wieder ein Energieaudit nach DIN 16247-1 als Basis für geeignete Maßnahmen durchgeführt.

Aktuell werden die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Ressourcenreduzierung aus dem Energieaudit 2023 bewertet und nach wirtschaftlichen Umsetzbarkeiten eingestuft und je nach Einstufung zeitnah umgesetzt.

Ergänzend betreiben wir über unsere Energiegenossenschaften: Bürgersolar Rothenburg o.d.Tbr. eG seit 2009 sowie der VR-Bürgerenergie Rothenburg o.d.Tbr. eG seit 2010 insgesamt 60 PV-Anlagen. In der Berichtsperiode 2023 und im Geschäftsjahr 2022 wurden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte folgende Projekte und Maßnahmen im Ressourcenmanagement realisiert:

- Digitalisierung Kundengeschäft
 - Digitaler Posteingang
 - Elektronische Plakate, Elektronischer Preisaushang
 - Digitalisierung Arbeitsorganisation (Digitaler Postverteilung hausintern)
 - Einrichtung mobiler Arbeitsplätze
- Facilitymanagement
 - Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer,
 - Laufend erfolgt der Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
 - Eine Erweiterung der Wärmeversorgung einzelner Filialen über Nahwärme (Biogas- und Hackschnitzelheizung) oder mittels Abwärme aus einem Blockheizkraftwerk, u.a. sind Georgensgmünd und Geslau hier in Umsetzung
 - Die Installation weiterer Photovoltaikanlagen in den Haupt-/Geschäftsstellen ist in Rothenburg, Schwabach und Georgensgmünd erfolgt.
- Optimierung Mobilitätsmanagement
 - Anpassungen im Fuhrpark (hier wurde die Anschaffung von Hybrid/E-Fahrzeuge erweitert bzw. Austausch von Verbrenner gegen E-Fahrzeuge bzw. Hybrid)
 - Einrichtung von E-Ladesäulen für Kunden und den bankeigenen Fuhrpark, dies soll im Jahr 2024 weiter optimiert werden.

Eine konkrete Wirkungsmessung der beschriebenen Maßnahmen auf Ressourcenverbrauch und damit verbundene THG-Emissionen kann für das Berichtsjahr 2023 erstmals erfolgen. Ein passendes Mess- und Steuerungsverfahren i.S. CO₂-Bilanzierung soll ab 2024 fest etabliert und erweitert werden.

Risiken mit Bezug zum Ressourcenmanagement

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Unsere Produkte und Dienstleistungen beziehen sich auf Bankgeschäfte. Der Materialeinkauf ist für uns als Bank nicht wesentlich.

a.i. Die tatsächliche Menge der einzelnen Materialien wird nicht gezählt. Daher werden keine

Daten erhoben / sind keine Daten verfügbar.

a.ii. Die tatsächliche Menge der einzelnen Materialien wird nicht gezählt. Daher werden keine Daten

erhoben / sind keine Daten verfügbar.

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

Hinsichtlich der weiteren Reduzierung des Verbrauchs von Papier und Tinte/Toner und damit verbunden auch des Stroms verfolgen wir den konsequenten Weg der Digitalisierung, z.B. digitaler Posteingang, Nutzung E-Postfach, digitale Mitarbeiter-Informationen, Nutzung Pen-Pad. Außerdem erstellen wir unseren Jahresbericht nur noch digital und verzichten auf einen Ausdruck.

Der stetige Ausbau der Digitalisierung hat dazu geführt, dass der Verbrauch von Kopierpapier sinkt. Im Jahr 2023 lag der Verbrauch bei 1,77 Mio. Blatt

(Vorjahr 4,1 Mio. Blatt) zu bemerken ist für das Jahr 2022, dass nach Fusion zum Jahresende 2022 viele Prozesse digitalisiert wurden. Seit 2024 verwenden wir das zertifizierte und mit dem EU Ecolabel ausgezeichnete CO₂neutrale „GenoPapier“.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Direkter Energieverbrauch

In der Berichtsperiode 2023 beträgt der direkte Energieverbrauch an fossilen Energieträgern in Gebäuden in der VR-Bank Mittelfranken Mitte 1.557.087 kWh. Die Aufteilung auf die unterschiedlichen Energiequellen wird nachfolgend dargestellt.

Energiequelle	Verbrauch (kWh)
Erdgas	1.270.194
Heizöl	250.515
Fernwärme	36.378

Indirekter Energieverbrauch

Der Stromverbrauch der VR-Bank Mittelfranken Mitte beläuft sich in der Berichtsperiode 2023 auf 1.080.207 kWh. Der Strom wird zu 100% aus einem Bundesmix bezogen. Energieeinspeisung Über die Produktion eigener Photovoltaikanlagen wurden in der Berichtsperiode 2023 insgesamt 82.491 kWh Strom eingespeist.

Energieeinspeisung

Über die Produktion eigener Photovoltaikanlagen wurden in der Berichtsperiode 2023 insgesamt 82.491 kWh Strom eingespeist

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die CO₂Bilanz, die auch unseren Energieverbrauch ausweist, wurde erstmals für das Jahre 2022 vereinfacht erstellt. Für das Jahr 2023 liegen derzeit noch nicht alle Abrechnungen vor, die ausgewiesenen Veränderungen/ Reduzierungen sind noch nicht abschließend bestätigt. Aufgrund von Sondereffekten aus dem Fusionsjahr 2022 haben wir noch kein Basisjahr festgelegt haben. Dies soll im Jahr 2024 erfolgen.

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
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser. Aufgrund der
Branche und des Geschäftsinhaltes ist dies für die VR-Bank Mittelfranken Mitte
nicht wesentlich.

Wasserentnahmen im Bereich von Wasserstress lagen nicht vor. Trinkwasser
für Mitarbeiter und Kunden werden in allen Hauptstandorten durch
Wasserzapfstellen bereitgestellt, hier besteht die Möglichkeit, gesprudelt
Wasser vor Ort zu zapfen. Somit entfällt der Transport von Mehrwegkästen und
die hieraus resultierende CO₂-Belastung.

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

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

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

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

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

Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen bzw. über Recyclinghöfe entsorgt. Die Entsorgung von Datenmüll übernehmen verschiedene Fachfirmen. Sämtliche Tinte/Tonerkartuschen werden von einem Dienstleister abgeholt und wiederverwertet.

Informationen zum CO₂Fußabdruck 2022:

Wir haben für das Jahr 2022 eine vereinfachte CO₂-Bilanz erstellt. Für das Jahr 2023 wird derzeit die zweite CO₂-Bilanz zusammengestellt, die Bilanz 2023 ist wegen fehlender Abrechnungen noch nicht komplett und somit nicht ganz aussagefähig.

In der Anlage fügen wir daher die CO₂-Bilanz 2022 bei:

[02_Co2-Bericht 2022-zum_Nachhaltigkeitsbericht 2023.pdf](#)

Aufgrund unserer Immobilienstruktur, die aus eigenen und gemieteten Objekten besteht, berichten wir künftig unsere CO₂-Bilanz mit einem Jahr

Verzug. Dies liegt vor allem an der späten Abrechnung der Nebenkosten durch unsere Vermieter und unseren engen Zeitplan für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichtes.

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

- taxonomiefähige Risikoaktiva
- taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten Green Asset Ratio
- Risikoaktiva an zentrale Regierungen,
- Zentralbanken und supranationale Emittenten
- Derivate
- Risikoaktiva an nicht CSR-berichtspflichtige Unternehmen
- Handelsbestand täglich kündbare Interbankenkredite

Als nichtberichtspflichtiges Institut erfolgen hier für die VR-Bank Mittelfranken Mitte eG keine weiteren Ausführungen.

Nachdem aktuell auch kaum technische Lösungen von Verband- und Verbundseite vorhanden sind, bewertet die VR-Bank Mittelfranken Mitte keine KPIs.

Die Green Asset Ratio (GAR) hat derzeit keine Steuerungsrelevanz. Hintergrund hierfür ist, dass die Erfüllung der technischen Kriterien insbesondere bei privaten Haushalten - die den Hauptteil der Taxonomie fähigen Wirtschaftsaktivitäten an einer GAR-Aktiva ausmachen - sehr hohe Hürden hat und häufig auch durch private Kreditnehmer nicht nachweisbar ist. So liegen z.B. in der Praxis bislang nur vereinzelt Energieausweise bei neugebauten Wohnimmobilien vor, die wesentliche Grundlage für einen entsprechenden Nachweis der Taxonomiekonformität sind.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Konzept zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

Als wichtigste Emissionsquellen wurden in der VR-Bank der direkte Energieverbrauch (Wärme, Fuhrpark) sowie der indirekte Energieverbrauch (Strom, Papierverbrauch) identifiziert. In diesen Feldern verfolgt die VR-Bank das Ziel, in den kommenden Jahren ihre CO₂ Emissionen sukzessive zu reduzieren.

Ausgehend von der ersten kompletten CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2023 soll ein Zielpfad für die Geschäftsjahre 2024ff definiert werden, über den die VR-Bank ihren Beitrag zum Erreichen der Pariser Klimaziele leisten kann.

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

Zur Erfassung der Ressourcenverbräuche und zur Ermittlung der THG-Emissionen kommt seit dem Berichtsjahr 2023 unterstützend ein Erfassungstool UNO INO zum Einsatz. Durch dieses Tool wird die Steuerung im Ressourcenmanagement wesentlich erleichtert. Als Bezugsgröße der THG-Emissionen soll die Anzahl der Mitarbeiter, die Anzahl der Filialen sowie die Bilanzsumme der VR-Bank herangezogen werden, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Banken insbesondere in der genossenschaftlichen FinanzGruppe sicherstellen zu können.

Grundsätzlich orientiert sich die VR-Bank an den Leistungsindikatoren des GRI-SRS Standards und dem Greenhousegas Protocol. Ab dem Berichtsjahr 2023 wird damit eine differenzierte Erfassung der CO₂-Emissionen sichergestellt. Die ermittelten CO₂-Emissionen werden dabei in Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energien für Heizung und durch den eigenen Fuhrpark), Scope 2 (indirekte, durch bezogene Energien verursachte Emissionen) und Scope 3 (alle anderen indirekten CO₂-Emissionen- nur teilweise) differenziert dargestellt.

Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

In der Berichtsperiode 2023 wurden noch keine Maßnahmen aufgesetzt, die explizit eine Reduktion der THG-Emissionen der Bank herbeiführen sollten. Allerdings tragen einige der bereits benannten Maßnahmen im Umwelt- und Ressourcenmanagement zu einer entsprechenden Reduktion der THG-Emissionen bei (siehe Kriterium 11-12). Exemplarisch sind hier die Maßnahmen zur Digitalisierung und der damit einhergehenden Reduktion des Papierverbrauchs, die kontinuierliche Umrüstung auf LED-Technologie oder die initiierte Anpassung in der Wärmeversorgung einzelner Filialen sowie die Anschaffungen von Hybrid- bzw. E-Autos und die damit verbundene Optimierung des Fuhrparks zu nennen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Diese Daten wurden für 2022 erstmals vereinfacht erhoben.

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

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer weiteren CO₂-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2024 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Diese Daten wurden für 2022 erstmals vereinfacht erhoben.

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

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer weiteren CO₂-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2024 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Diese Daten wurden für 2022 nur teilweise vereinfacht erhoben.

Der Punkt Mitarbeitermobilität: Geschäftsreisen sowie der tägliche Weg der Mitarbeiter zur Arbeit und zurück ist hier bisher nicht berücksichtigt.

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

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer weiteren CO₂-Bilanz ab dem Geschäftsjahr 2024 werden diese Werte zukünftig erhoben werden.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Diese Daten wurden in der Berichtsperiode noch nicht erhoben.

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

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung im Ressourcenmanagement der VR-Bank und die Erstellung einer weiteren vereinfachten CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2023 wird auch die Entwicklung der THG-Emissionen zukünftig abgebildet werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Mitarbeiterorientierung in der VR-Bank

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

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

Personalstrategie, Managementkonzept und Zielerreichung

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

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

Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und Partizipation

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte ist ausschließlich im Inland tätig. Es ist das Ziel der VR-Bank, die geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, andere Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte, permanent (d.h. zu 100%) einzuhalten. Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sowie die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen wird im gemeinsamen laufenden Dialog mit dem Betriebsrat und dem Vorstand gewährleistet. In diesem Rahmen werden auch Risiken abgewogen und bewertet.

Die Arbeitnehmerrechte werden von diversen Gremien der Bank unterstützt und nachgehalten. Dazu zählen der Betriebsrat, der Wirtschaftsausschuss, die Jugend und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Arbeits- und Sicherheitsausschuss, das betriebliche Gesundheitsmanagement die Führungskräfte und der Vorstand.

In der VR-Bank Mittelfranken Mitte wird in der Führungsfunktion zwischen einer fachlichen und einer disziplinarischen Führung unterschieden. Damit

verbindet die VR-Bank eine schlanke Organisation, kurze Entscheidungswege, eine hohe Eigenverantwortung auf Teamebene und einen schnelleren Informationsfluss durch flache Hierarchien. Koordiniert durch die fachliche Führung wird die Einbindung der Mitarbeiter in die Projekte der VR-Bank sichergestellt. Diese Einbindung bietet viel Raum zur aktiven Mitgestaltung in der VR-Bank. Selbstverantwortliches Arbeiten der Mitarbeiter wird ferner über agile Strukturen gefördert. Zwischen den disziplinarischen Führungskräften und den Mitarbeitern finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt. Sie dienen dem Zweck, sich zu den jeweiligen Zielen, Erwartungen und Bedürfnisse auszutauschen (strukturierte Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche sowie Entwicklungsgespräche).

Unter qualitativen Zielen sind unter anderem die Verbesserung der Arbeitsweise, das Nachhalten der Umsetzung von Prozessoptimierungen sowie die Reduzierung von Fehlermeldungen zu verstehen. Hier werden quartalsweise sog. Meilensteine vereinbart, durch die Führungskräfte wird die Umsetzung und Zielerreichung entsprechend nachgehalten. Dadurch ist eine kontinuierliche Qualitätssicherung bzw. Verbesserung gegeben.

Die skizzierten Partizipationsoptionen werden auch im Nachhaltigkeitsmanagement der VR-Bank berücksichtigt. Mitarbeiter können sich in den Nachhaltigkeitsteams der jeweiligen Strategieräume aktiv in die Projektarbeit einbringen. Des Weiteren haben sie in den Mitarbeitergesprächen mit den disziplinarisch verantwortlichen Führungskräften die Möglichkeit, sich zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen zu äußern und Feedback zum Nachhaltigkeitsprogramm der VR-Bank zu geben.

Das Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich im Jahr 2023 im Punkt Beteiligung der Mitarbeiter noch im Aufbau. Die Information und Kommunikation möchten wir in den folgenden Jahren ausbauen.

Risiken

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

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

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

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt, angemessene Bezahlung sowie Arbeitssicherheit

Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der VR-Bank Mittelfranken Mitte bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie die entsprechenden Betriebsvereinbarungen der VR-Bank. Die VR-Bank verfolgt das Ziel, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sozialer Stellung, sexueller Identität oder körperlicher Behinderung sicherzustellen.

Im Aufsichtsrat der VR-Bank sind 6 Frauen und 19 Männer aktiv (Frauenanteil 24%). Die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands ist mit 12 Frauen und 34 Männern besetzt (Frauenanteil 26%). Der Vorstand besteht aktuell aus 4 Männern. Zur Förderung des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen der VR-Bank (Vorstand, 1. Führungsebene, fachliche und disziplinarische Führung) ist im Rahmen der Neubesetzung von Führungspositionen im Rahmen der Fusion im Jahr 2022 der Anteil der Frauen mit Führungsverantwortung erhöht worden.

Gemäß Einschätzung der Prüfungsverbände besteht für die VR-Bank nicht die Verpflichtung, Zielgrößen für Frauenanteil im Vorstand, im Aufsichtsrat sowie für die 1. Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Dies ist vor diesem Hintergrund und der besonderen Situation einer gerade abgeschlossenen Fusion auch bislang nicht erfolgt. Für Aufsichtsrat und Vorstand sind keine Änderungen in der personalen Zusammensetzung geplant. Mit Blick auf die Führungsebene strebt die VR-Bank danach, den im Vergleich mit anderen Finanzinstituten hohen Frauenanteil von 25% zu halten.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist angemessen ausgestaltet (siehe Kriterium 8). Eine Differenzierung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sozialer Stellung, sexueller Identität oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen

Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Bedeutung kontinuierlicher Personalentwicklung

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

Entsprechende Personalentwicklungsprogramme standen und stehen im Mittelpunkt der Personalarbeit der VR-Bank. Eine vorausschauende Personalentwicklung soll dafür sorgen, dass alle Stellen in der VR-Bank

quantitativ und qualitativ adäquat mit Fach- und Führungskräften ausgestattet sind. Im Rahmen der Personalplanung stellt die VR-Bank sicher, dass die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Platz eingesetzt werden können.

Ziele, Personalstrategie und Resultate in der Personalentwicklung

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

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

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

Maßnahmen in der Personalentwicklung und im

Gesundheitsmanagement

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

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

Weitere Bausteine in der Personalentwicklung der VR-Bank wie zielgruppenspezifische Förderkreise, der Aufbau eines hausinternen Lern-Management-Systems, das eigen- und fremdgesteuertes, konventionelles und digitales Lernen verbindet, weitere vielfältige Angebote und Bausteine zur gezielten internen Weiterbildung sowie eigene und externe Vertriebstrainer, gewährleisten eine optimale Wissensvermittlung und Praxistransfer.

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

Risiken

Risiken in der Personalarbeit ergeben sich aufgrund der demografischen Entwicklungen und einer angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen

begegnet die VR-Bank mit einer strategischen und operativen Personalplanung. Über das Personalcontrolling werden relevante Entwicklungen im Personalbestand ermittelt (Fluktuation, Krankenstand, aktueller Personalstand usw.) und dem Vorstand berichtet. Wesentliche Personalrisiken bestehen im Berichtsjahr 2023 nicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Die Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen lag in der Berichtsperiode 2023 bei 9.

Diese Verletzungen sind in der Regel auf Wegeunfälle zurückzuführen.

Es ist kein Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst heraus verstorben.

Im Berichtsjahr 2023 lag die Krankheitsquote der Mitarbeiter (VZÄ) bei 5,8 %.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Die enge Zusammenarbeit im

Arbeitssicherheitsausschuss sowie im Gesundheitsausschuss mit dem Personalbereich und dem Betriebsrat ist selbstverständlich.

Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) werden alle Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes thematisiert und koordiniert. Der ASA tagt in der Regel vierteljährlich. Zusammensetzung ASA: Vorstand Steuerung, Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, federführender Sicherheitsbeauftragter, Fachlicher Leiter Facilitymanagement, Betriebsratsvorsitzender, 1x Behindertenvertretung, 1x Personalentwicklung.

Ein wesentlicher Eckpfeiler des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten. In den Gefährdungsbeurteilungen werden die Gefährdungen beschrieben, das Risiko bewertet und Sicherheitsmaßnahmen festgelegt.

Mit der „Arbeitsanweisung Arbeits- und Gesundheitsschutz“ steht den Mitarbeitern ein zentrales Dokument mit allen relevanten Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Sicherheit zur Verfügung. Diese Arbeitsanweisung beinhaltet organisatorische Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Bank, regelt die Überfallprävention, Erste-Hilfe, Brandschutz, sonstige Bedrohungen, Sammelplätze und Sars-CoV-2 Schutzmaßnahmen. Ergänzend werden Flucht- und Rettungspläne, Sicherheitsaushänge und Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung gestellt.

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

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

In der Berichtsperiode hat die VR-Bank ihren Mitarbeitern eine augenärztliche Untersuchung und einen Gesundheits-Check angeboten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

In der Berichtsperiode 2023 haben die Mitarbeiter der VR-Bank insgesamt

2.106 Personalentwicklungstage wahrgenommen, was einem Durchschnitt von 4,1 Tagen je Mitarbeiter entspricht.

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

- 943 Tage (Frauen)
- 1.163 Tage (Männer)

Eine durchschnittliche Stundenzahl aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Kategorie lässt sich für 2023 noch nicht genau ermitteln. Für das Jahr 2024 werden wir die Unterscheidung nach Angestellten-kategorien und durchschnittlicher Stundenanzahl in unsere Auswertungen einbeziehen

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Aufsichtsrat setzt sich aus 6 Frauen und 20 Männern zusammen.

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

Der Vorstand setzt sich aus vier Männern zusammen. Der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gehören 12 Frauen und 34 Männer an.

Zum 31.12.2023 beschäftigte die VR-Bank Mittelfranken Mitte insgesamt 519

aktive Mitarbeiterköpfe, davon 309 (60 %) weiblichen und 210 (40 %) männlichen Geschlechts.

Aufteilung der Mitarbeiter nach Alter:

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeiter
< 30 Jahre	31 %
30 – 50 Jahre	38 %
> 50 Jahre	31 %

Für die Berichtsperiode 2023 weist die VR-Bank Mittelfranken Mitte eine Schwerbehindertenquote in ihre Mitarbeiterschaft von 3,2 % aus.

Die Teilzeitquote beläuft sich in der Berichtsperiode 2023 auf 35 %.

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsvorfälle sind in der VR-Bank Mittelfranken Mitte in der Berichtsperiode 2023 nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Menschenrechte und genossenschaftliches Selbstverständnis

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

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

Um für das Eigenanlagegeschäft (Depot A) der Bank negative Wirkungen im Hinblick auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten zu identifizieren und zu verhindern, hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte, Ausschlusskriterien in Bezug auf als kritisch zu bewertende Länder sowie kontroverse Branchen oder Geschäftspraktiken zu geplant.

Ein auf diese Kriterien abgestimmtes Nachhaltigkeits-Monitoring soll anschließend eine geeignete Kontrolle bieten. Bei systematischen Verstößen gegen Menschenrechte sollen auf dieser Basis Unternehmen und Staaten aus dem Anlageuniversum der Bank ausgeschlossen werden können. Im Zuge der Einführung dieser Ausschlusskriterien im Eigenanlagegeschäft wird die Bank die Definition geeigneter Zielgrößen für ihr Depot A prüfen, über die sichergestellt werden kann, dass die Menschenrechte im Rahmen der getätigten Investments der Bank eingehalten werden. Die Verabschiedung dieser Ausschlusskriterien ist zum Jahresende 2023 erfolgt.

Mitarbeiter

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

Verdachtsmomente auf Verletzungen der Menschenrechte können die Mitarbeiter über Mitarbeitergespräche mit ihren disziplinarisch Vorgesetzten, das Hinweisgebersystem, das Beschwerdemanagement oder über den Betriebsrat ansprechen. Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Verdachtsfälle.

Kooperationspartner

Die Kooperationspartner der genossenschaftlichen FinanzGruppe haben sich auf die Einhaltung anerkannter internationaler Standards (UN Global Compact, ILO) verpflichtet. Bei einer überwiegend regionalen Lieferkette im Geschäftsbetrieb der VR-Bank wird die Einhaltung der Menschenrechte auf Basis staatlicher Gesetzgebung als hinreichend gegeben und überwacht angesehen. Verdachtsmomente zu Menschenrechtsverletzungen durch Partner entlang der Lieferkette für das Berichtsjahr 2023 sind nicht bekannt. Quantitative Ziele, die über den Dialog mit den Kooperationspartnern hinaus gehen, erachtet die VR-Bank nicht als notwendig.

Risiken

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dies ist für die VR-Bank Mittelfranken Mitte aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Die Zusammenarbeit erfolgt im Wesentlichen mit Partnern aus der Region. Die Einhaltung der Menschenrechte bei Investitionsvorhaben erscheint daher auf Basis der staatlichen Gesetzgebung gewährleistet.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Geschäftstätigkeit ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten wurden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen in der Berichtsperiode keine Beschwerden hinsichtlich einer Verletzung von Menschenrechten vor.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Kerngeschäft arbeitet die VR-Bank Mittelfranken Mitte primär mit den

Verbundpartnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese haben sich den Prinzipien des UN Global Compact und sowie auf die Einhaltung der Prinzipien der ILO verpflichtet. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Ökonomische Leistung und Förderung der Wirtschaftsregion Mittelfranken Mitte

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

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

Als Arbeitgeber beschäftigt die VR-Bank 519 Mitarbeiter. Auch als Ausbildungsbetrieb übernimmt die VR-Bank Verantwortung in der Region und beschäftigt aktuell 62 Auszubildende und duale Studenten. So leistet die VR-Bank sowohl über ihre Geschäftspolitik als auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit und trägt zu einer wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Stabilität in der Region bei.

Gesellschaftliche Verantwortung im genossenschaftlichen Selbstverständnis

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

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

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

Finanzielle Förderung durch Spenden

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

Mit **Spenden** von rund 303.000 Euro hat die VR-Bank Mittelfranken Mitte im Berichtsjahr 2023 Projekte und Organisationen in der Region unterstützt. Neben sozialen, wurden auch ökologische Projekte (z. B. Hochbeete für 10 Kindergärten und 19 Rolli-Hochbeete in der Region) sowie kulturelle Projekte gefördert. Dazu zählen Konzerte, Kunst- und Kulturveranstaltungen, diverse Sportveranstaltungen und Schulveranstaltungen.

Durch unsere **Raiffeisen-Stiftung** wurden im Berichtsjahr verschiedene Projekte in der Region mit insgesamt 25.000 Euro unterstützt.

Mit Fokus auf einer **Förderung ökologischer Nachhaltigkeit** kann exemplarisch die Spende von sechs E-Bike-Ladestationen im Geschäftsgebiet angeführt werden. In Kindergärten wurden insgesamt 10 Hochbeete errichtet und mit einer Spende unterstützt. Bewährt hat sich auch der Einsatz von Mitarbeitern der VR-Bank im Rahmen einer Müll-Sammelaktion. Diese wurde auch im Jahr 2023 in der Kurstadt Bad Windsheim bereits zum wiederholten Mal durchgeführt.

Eine **Förderung sozialer Nachhaltigkeit** erfolgte im Berichtsjahr exemplarisch über eine Bezuschussung von drei Fahrzeuge für diakonische Pflegeeinrichtungen im Wert von insgesamt 30.000 Euro.

Risiken

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

Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Engagement zu Schäden für die VR-Bank, zu Schäden für die Gesellschaft oder die Umwelt führen, sind von unwesentlicher Bedeutung. Als Kontrolle der Aktivitäten im gesellschaftlichen Engagement der VR-Bank dient die eigene Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit den Rückmeldungen durch Kunden, Institutionen aus der Region oder durch die regionalen Medien. Explizite Kontrollmechanismen, die über die

internen Kontrollsysteme der VR-Bank (siehe Kriterium 20) hinaus gehen, oder eine spezifische Risikoanalyse sind nicht implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Bilanzsumme	4.240.473.268
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	53.450.129
Ertragssteuern	14.702.527
Jahresüberschuss	8.645.579
Personalaufwand	30.377.986

Das Spendenaufkommen lag in der Berichtsperiode 2023 bei 303.700 Euro.

(Stand 18. April 2024)

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Eingebungen bei Gesetzgebungsverfahren und Lobbying

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

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

Die VR-Bank ist zudem Mitglied im Genossenschaftsverband Bayern (GVB). Der GVB beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Zuwendungen an politische Parteien

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die VR-Bank Mittelfranken Mitte hat in der Berichtsperiode 2023 keine Spenden an politische Parteien getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Risikokultur

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

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

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

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

Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Regelungen

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

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

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

Standards in der Informationssicherheit auch die Erfüllung wertpapierbezogener Rahmenbedingungen für eine Förderung des Anlegerschutzes.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

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