



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2025

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

---

## Volksbank in der Region eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Volksbank in der Region eG

Petra Reutter

Herrenberger Str. 1-5  
72070 Tübingen  
Deutschland

07032 940-1225  
petra.reutter@vbidr.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### 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: 2025, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

**Geschäftsmodell** | Als genossenschaftliche Bank sieht die Volksbank in der Region eG ihre Aufgabe in der nachhaltigen wirtschaftlichen Förderung ihrer Mitglieder. Ziel ist es, ein starker Finanzpartner – betriebswirtschaftlich stark und gleichzeitig stark hinsichtlich eines qualitativ hochwertigen Beratungsangebots – für die Menschen und Unternehmen in der Region zu sein und den Mittelstand in der Region bei Investitionen und Wachstum zu unterstützen. Die Bank versteht sich als genossenschaftliche Regionalbank für über 170.000 Kundinnen und Kunden in den Regionen Dornstetten-Horb, Herrenberg, Nagold, Rottenburg, Steinlach-Wiesaz-Härten und Tübingen. Geschäfte werden grundsätzlich nur im Geschäftsgebiet der Bank getätigt. Es erstreckt sich in weiten Teilen über die Landkreise Böblingen, Calw, Freudenstadt und Tübingen sowie über einzelne Ortschaften der Landkreise Enzkreis, Esslingen, Ludwigsburg, Reutlingen, Rottweil und Zollernalbkreis sowie dem Geschäftsgebiet der GFA. Es liegt im unmittelbaren Einzugsbereich der Region Stuttgart.

Juristischer Sitz der Genossenschaft ist Tübingen.

Die Genossenschaft hat sechs Hauptstellen in Dornstetten, Herrenberg, Mössingen, Nagold, Rottenburg und Tübingen.

- Anzahl Filialen: 18
- Anzahl SB-Stellen: 37 (inkl. Kooperationen)
- Die Bank gehört ihren rund 88.000 Mitgliedern.
- Zum Stichtag 31.12.2025 beschäftigt die Volksbank in der Region eG 603 Mitarbeitende (inkl. Vorstand, Auszubildende/ dual Studierende und Aushilfen).
- Bilanzsumme: 4,9 Mrd. €
- Kundeneinlagen: 3.922 Mio. €
- Kundenkredite: 3.617 Mio. €
- Betreutes Kundenvolumen: 11.164 Mio. €

**So arbeiten wir** | Die Bank bedient sich der gängigen Kanäle zur aktiven Kundenansprache. Besonders wichtig ist dabei das Filialnetz und die persönliche Beratung. Immer mehr Kundinnen und Kunden setzen auf digitale Wege, um ihre finanzielle Grundversorgung sicherzustellen.

Die wirtschaftliche Förderung und existenzielle Absicherung der Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden erfolgt durch das Angebot einer umfassenden und ganzheitlichen Beratung bei der die individuellen Anforderungen der Kundinnen und Kunden berücksichtigt werden. Über die Privat- und Firmenkundenbetreuer teams können Beratungen auch in den Räumen der Kundinnen und Kunden durchgeführt werden. Für digitale Beratungen und Serviceaufträge steht das KundenDialogCenter zur Verfügung. Individuell ergänzen die Spezialisten Private Banking, Baufinanzierung und Zahlungsverkehrsberatung das Beratungsangebot, sowie darüber hinaus die Angebote der Tochter- und Enkelgesellschaften, der Verbundunternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie der Tippgeber- und Vermittlernetzwerke der Bank.

#### Ergänzende Anmerkungen:

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

Für die Ermittlung der Leistungsindikatoren des Umweltbereiches (Kriterien 11-13) wurde erstmals für das Jahr 2025 der CO<sub>2</sub>-Kalkulator, das Kennzahlen-Tool der DG Nexolution/AtlasMetrics eingesetzt und somit das bisher genutzte Kennzahlen-Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. Version 1.1 des Updates 2022) abgelöst.

Wir nehmen die freiwillige Aussetzung der Berichterstattung bzgl. der EU-Taxonomie-Verordnung für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 wahr. Gemäß delegierter Verordnung (EU) 2026/73 nehmen wir folgende Textpassage in den Lagebericht auf: „Es werden keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Artikel 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.“

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

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

**Nachhaltigkeit in unserer Geschäftsstrategie** | Die Bank übernimmt die Verantwortung, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft in der Region mitzugestalten und sich als aktiver Gestalter der Zukunft zu positionieren. Eine von sechs strategischen Zieldimensionen in der Vision der Gesamtbank ist die Nachhaltigkeit. Sie ist in der Geschäftsstrategie formuliert als: „Kollektives Bewusstsein für Nachhaltigkeit als Bank/Team entwickeln, Begleitung der Energiewende in der Region“.

**Ergänzend zur Geschäftsstrategie besteht eine eigene Teilstrategie Nachhaltigkeit.** Sie orientiert sich zusammenfassend an folgendem Grundsatz: Nachhaltig wirtschaften, generationenübergreifend in die Zukunft blicken und dabei soziale, ökologische und ökonomische Ziele austarieren.

Im Jahr 2024 wurden für alle Handlungsfelder des BVR NachhaltigkeitsCockpit neue Leitsätze erarbeitet und in die Teilstrategie Nachhaltigkeit aufgenommen:

- Strategie: Nachhaltigkeit ist eine wesentliche Säule unserer Geschäftsstrategie. Unsere ambitionierte Organisation und Expertise des Nachhaltigkeitsmanagements und aktive Positionierung der Geschäftsleitung bilden die Grundlage für die Nachhaltigkeitstransformation der Bank.
- Risikomanagement: Wir integrieren Nachhaltigkeit ganzheitlich in unsere Steuerungsinstrumente, um langfristige Werthaltigkeit zu sichern und Risiken frühzeitig zu erkennen und zu managen.
- Kerngeschäft: In unserem Eigengeschäft, in der Kundenberatung und mit unseren Produkten und Dienstleistungen setzen wir auf verantwortungsvolles Handeln. Wir fördern die Transformation der regionalen Wirtschaft und schaffen dadurch einen langfristigen Mehrwert

für unsere Mitglieder, Kunden und unsere Region.

- Geschäftsbetrieb: Unser Unternehmen steht für die Achtung der Belange unserer Mitarbeitenden sowie einen achtsamen und ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt.
- Kommunikation: Wir pflegen eine transparente und verantwortungsvolle Kommunikation nach außen und nach innen und engagieren uns für die sozialen Belange in unserer Region.
- Unternehmenskultur: Die Unternehmenskultur ist geprägt von unseren genossenschaftlichen Werten, der Sicherstellung einer hohen Nachhaltigkeitskompetenz unserer Mitarbeitenden und fairen und transparenten Vertriebsgrundsätzen.

**Strategische Nachhaltigkeitsziele** | Mit dem Anspruch der Differenzierung im Wettbewerb setzt die Bank die Nachhaltigkeitsthemen mit einer ambitionierten Zielsetzung um. Das Thema Nachhaltigkeit ist Gemeinschaftsaufgabe und Querschnittsthema. Es ist daher in der gesamten Bankorganisation integriert und verankert. Das BVR NachhaltigkeitsCockpit unterstützt dabei zielgerichtet. Als strategisches Langfristziel strebt die Bank eine konsequente Verankerung von Nachhaltigkeit im Gesamthaus an. Auf die konkreten strategischen Ziele und Steuerungsgrößen wird unter Kriterium 7 Kontrolle eingegangen.

**Einbezug von Standards** | Im Juni 2024 wurde vom BVR ein überarbeiteter NachhaltigkeitsLeitfaden mit integriertem NachhaltigkeitsLeitbild veröffentlicht. Er basiert im Wesentlichen auf den zentralen Herausforderungen der Nachhaltigkeit und dem Nachhaltigkeitsverständnis der GFG. Es ist in drei Abschnitte gegliedert, die das Selbstverständnis und zentrale Eckpfeiler unserer Handlungen wie Transformation und Innovation, Regionalität und Mitgliederförderung sowie Kooperation und Partnerschaft detailliert reflektieren. Die Bank hat sich im Dezember 2024 zu diesem BVR NachhaltigkeitsLeitfaden committet und integriert perspektivisch die zentral fixierten, ambitionierten quantitativen Ziele (GFG KPI's) in die Geschäftsstrategie. Die strategischen Steuerungsgrößen im Themenfeld Nachhaltigkeit sind das BVR-Nachhaltigkeitscockpit und der BVR ReifegradFächer. Operative Unterziele, die auf die strategischen Ziele einzahlen, finden sich in den jeweiligen Bereichszielen des Gesamthaus wieder.

## 2. Wesentlichkeit

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

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

**Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte |** Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements analysieren wir regelmäßig welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte hat (Inside-Out), als auch Nachhaltigkeitsaspekte, die auf unsere Geschäftstätigkeit wirken (Outside-In). Die als wesentlich für unser Haus identifizierten ESRS sind: E1 Klimaschutz, E2 Umweltverschmutzung, E4 Biodiversität, E5 Kreislaufwirtschaft, S1 Eigene Arbeitskräfte, S4 Verbraucher und Endnutzer und G1 Unternehmenspolitik. Als nicht wesentlich identifiziert wurden: E3 Wasser und Meeresressourcen, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und S3 Betroffene Gemeinschaften.

### **Wesentlicher Einfluss von Aspekten der Nachhaltigkeit auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In) als Auszug |**

In der Outside-In-Betrachtung sehen wir als wesentliche Aspekte die Klimarisiken (z. B. Sturm, Hagel, Überschwemmung) für Unternehmenskunden und private Immobilienbesitzende in unserer Region, die im Schadensfall auf uns als finanzierende Bank durchschlagen würden. Um Risikokonzentrationen durch einzelne Branchen zu vermeiden, wird eine breite Streuung der Kredite sowie eine hohe Diversifikation mit dem Schwerpunkt im Privatkundengeschäft angestrebt.

Die quantitative Betrachtung von Klimarisiken erfolgt in einem kurz- bis mittelfristigen Zeithorizont. Im Bereich der transitorischen Risiken sehen wir den CO<sub>2</sub>-Preis als relevanten Klimarisikotreiber. Für die Betrachtung der physischen Gefahren wird der Risikotreiber Flussflut herangezogen. Mit diesen Risikotreibern wurden quantitative Auswirkungen auf die verschiedenen Risikoklassen bestimmt.

Eine Analyse potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft führen wir jährlich im Rahmen der Risikoinventur (ICAAP) durch.

Weitere wesentliche Einflüsse sind: steigende gesetzliche und regulatorische Anforderungen, steigender Kostendruck aufgrund der Digitalisierung, das sich weiter verändernde Kundenverhalten, die neuen technologischen Möglichkeiten wie Plattformen und Blockchain-Technologien, neue Wettbewerber mit anderen Geschäftsmodellen und ein sich gravierend verändernder Arbeitsmarkt mit für die Bankenbranche nie gekanntem Fachkräftemangel.

### **Wesentlicher Einfluss und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsthemen (Inside-Out) als Auszug |**

- Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen
  - tatsächlich negativ: CO<sub>2</sub>-Bedarf durch Stromverbrauch bei externen Dienstleistern
  - tatsächlich positiv: Sensibilisierung unserer Dienstleister aufgrund unserer Lieferantenrichtlinie
- Mitarbeitende und Infrastruktur
  - tatsächlich negativ: Bedarf an Bodenschätzen aufgrund Nutzung IT-Ausstattung im eigenen Geschäftsbetrieb, Ressourcenverbrauch durch Entsorgung von Elektroschrott und Austausch des Fuhrparks, erhöhter Strombedarf aufgrund Digitalisierung, erschwerte Personalbindung durch veränderte Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität
  - tatsächlich positiv: Schutz der Mitarbeitenden durch Klimaanpassungsmaßnahmen im Geschäftsbetrieb, Reduktion der THG-Emissionen im Bankbetrieb durch Energieeffizienzmaßnahmen, Mitarbeiterzufriedenheit durch umfangreiche Benefits
- Eigenhandel
  - tatsächlich negativ: verstärkte Ressourcennutzung und Erhöhung von Abfällen durch finanzierte Unternehmen, Waldrodung und zunehmendes Artensterben
  - tatsächlich positiv: externe Kommunikation zu Anlagestrategien im Depot A
- Marketing und Vertrieb
  - tatsächlich negativ: Umweltverschmutzung und Erhöhung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch Einsatz von Werbemitteln
  - tatsächlich positiv: Spenden für gemeinnützige Institutionen und Nachhaltigkeitsprojekte
- Angebotene Produkte und Dienstleistungen
  - tatsächlich negativ: Erhöhung der finanzierten THG-Emissionen durch Finanzierung klimaintensiver Branchen/Aktivitäten
  - tatsächlich positiv: Finanzierung von Klimaschutz- und Energieeffizienzmaßnahmen an Immobilien unserer Kunden, Angebot von Kredit- und Girokarten aus nachhaltigeren Alternativen

**Chancen und Risiken** | Wir sehen die Chance und unsere Aufgabe darin, Transformationsbegleiter für die Unternehmen, Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden in der Region zu sein. Wir positionieren uns als nachhaltige Bank, sichern dadurch Wettbewerbsvorteile am Markt und werden aktiver Gestalter unserer Zukunft.

Innerhalb unseres Unternehmens stärken wir die Innovationskraft in allen Fachbereichen bei Führungskräften und Mitarbeitenden. Unsere bisherige Geschäftspolitik richten wir noch stärker auf Nachhaltigkeit hin aus, um den

bisher erarbeiteten Vorsprung innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu erhalten und weiterhin attraktiv für Kundinnen und Kunden sowie (zukünftige) Mitarbeitende zu bleiben.

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

### 3. Ziele

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

**Ziele im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie** | Strategische Nachhaltigkeitsziele bedeuten für uns, ein kollektives Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden und im gesamten Unternehmen zu entwickeln sowie die Energiewende in unseren Regionen zu begleiten. Es werden zwei strategische Nachhaltigkeits-Steuerungsgrößen verfolgt:

- das Ambitionsniveau im BVR NachhaltigkeitsCockpit mit dem Ziel einer durchgängigen Nachhaltigkeits-Systematik in allen Handlungsfeldern der Bank. Das langfristige Ziel ist die konsequente Verankerung von Nachhaltigkeit im Gesamthaus
- die Treibhausgas-Emissionen in Tonnen im Geschäftsbetrieb mit dem Ziel einer sukzessiven Reduzierung. Das langfristige Ziel ist die Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen (net zero im Betrieb im Jahr 2045)

Das kurzfristige Ziel, bis Ende 2025 die erreichte durchgängige Systematik von Nachhaltigkeit im Gesamthaus zu festigen, wurde erreicht. Die Rahmenbedingungen und Inhalte des BVR Nachhaltigkeits-Cockpit wurden im Jahr 2025 durch den BVR verändert und angepasst, was die Überprüfung des eigenen strategischen Zieles zur Folge hatte. Unser mittelfristiges Ziel ist weiterhin die Festigung und stetige Verbesserung im BVR Nachhaltigkeits-Cockpit. Es wurde für das Jahr 2026 ff. neu ein Zielkorridor zwischen 2,7 und 3,2 im BVR Reifegradfächer festgelegt. Die Veränderung in einen Zielkorridor trägt der sehr dynamischen Entwicklung der Nachhaltigkeitsthemen in Politik, Regulatorik und Gesellschaft Rechnung.

Mit hoher Priorität wurden im Rahmen der Erstellung eines Klimafahrplanes im Jahr 2025 für alle unternehmenseigenen Gebäude Steckbriefe erstellt. Diese bilden die Grundlage für kurz-, mittel- und langfristige konkrete Planungen energetischer Maßnahmen und im Anschluss die Quantifizierung der

Reduzierung der THG-Emissionen.

Die Priorisierung, Festlegung und Überprüfung der strategischen Ziele und Steuerungsgrößen erfolgt im Rahmen der jährlichen Strategie- und Planungsklausur auf Management-Ebene. Die Überprüfung der strategischen Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Nachhaltigkeitsmanagement und wird im Rahmen von halbjährlichen Vorstandsreportings an die Management-Ebene kommuniziert.

**Einbezug von Standards** | Wir orientieren uns grundsätzlich am BVR NachhaltigkeitsLeitbild und der NachhaltigkeitsAmbition der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Mit den Principles for Responsible Banking (Grundsätzen für ein verantwortliches Bankwesen) wurde 2019 ein Rahmenwerk geschaffen, das wesentliche Treiber schlüssig mit dem BVR NachhaltigkeitsLeitbild („Was wollen wir“) in Verbindung bringt. Die Grundsätze wurden von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) entwickelt. Sie bilden den Rahmen für ein nachhaltiges Bankensystem der Zukunft. Der BVR hat diese stellvertretend für die GFG als Unterstützer unterzeichnet. Darüber hinaus gibt es ein klares Bekenntnis der GFG zu den Sustainable Development Goals und dem Klimaabkommen von Paris 2015.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

**Nachhaltigkeit im Kerngeschäft** | Unser Kerngeschäft ist Privat- und Firmenkunden in allen Finanzangelegenheiten zu beraten und langfristig zu begleiten, bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs zu unterstützen, ihren Vermögensaufbau zu fördern, die regionale Wirtschaft mit Liquidität und Krediten zu versorgen, Existenzgründer zu begleiten und Baufinanzierungen anzubieten. Die Volksbank in der Region eG erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst.

Unser Produktuniversum besteht aus eigenen Produkten und vornehmlich Produkten der GFG. Die Unternehmen der DZ Bank-Gruppe (DZ Bank, Bausparkasse Schwäbisch Hall, TeamBank, Union Investment, R+V Versicherung, VR Smart Finanz, ...) verpflichten sich seit 2012 anhand einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ Bank-Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten

Nationen und Anforderungen der ILO.

Im Rahmen der ganzheitlichen Baufinanzierungsberatung binden wir dort, wo möglich Förderdarlehen ein, die in der Regel mit Nachhaltigkeit in Verbindung stehen z.B. Förderung von Familien, besonders energetische Neubaueise, energetische Sanierungen oder altersgerechter Umbau.

Bei der Definition von Nachhaltigkeit im Eigengeschäft orientieren wir uns an den aktuellen Kriterien der DZ-Bank sowie der Union Investment. Unsere zukünftigen Fondsinvestments werden wir unter dem Fokus von ökologischen und sozialen Merkmalen gem. Art. 8 SFDR und zu einem Großteil in nachhaltige Investitionen gem. Artikel 9 SFDR investieren und den Bestand weiter in diese Richtung entwickeln. Darüber hinaus orientieren wir uns an den derzeit im Verbund geltenden Einstufungen. Dabei werden verbindliche Vorgaben an externe Assetmanager in allen relevanten Portfolien gemacht. Fondslösungen der Union Investment werden diesbezüglich mit einem Nachhaltigkeitsoverlay untersucht und bewertet. Perspektivisch können im Jahr 2026 damit unter anderem sämtliche (Ziel-) Immobilienfonds des Bestands hinsichtlich des Themas „Nachhaltigkeit“ untersucht und bewertet werden, wobei die Mehrheit der Immobilienfonds, die im UIN-Fonds Nr. 938 gehalten werden, bereits nach Artikel 8 klassifiziert sind. Als Zielwert für nachhaltige Eigenanlagen insgesamt definieren wir einen Mindestwert i.H.v. 80% (Vol. nom.) per 31.12.2025 (gem. EGoN). Erreicht wurde ein Wert per 31.12.2025 in Höhe von 85,4%. Für sämtliche UIN-Spezialfonds gilt eine Mindest-Prüfquote gem. SRI-Ansatz (Uni ESG Basisfilter+) in Höhe von 51% (Positivquote) gem. Nachhaltigkeits-Report Union Investment. Erreicht wurde für den UIN Spezialfonds Nr. 938 ein Wert in Höhe von 68,8% und für den UIN LCR-Spezialfonds Nr. 1016 ein Wert in Höhe von 94,6%, beide Werte zum Stichtag 31.12.2025.

Zur dauerhaften Erzielung von Mieterträgen investiert die Bank in nachhaltige Immobilienanlagen. Zu diesem Zweck hat die Bank eine 100%ige Tochtergesellschaft, die Volksbank Immobilien Anlage GmbH. Bei der Bauweise der Immobilien wird auf die Energieeffizienz geachtet. Es werden dort wo möglich Wärmepumpen, vereinzelt auch Blockheizkraftwerke genutzt sowie PV-Anlagen auf den Gebäuden installiert. Teilweise erfolgt die Vermietung von Wohnungen an Mieter mit Wohnberechtigungsscheinen.

**Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb** | Als Finanzdienstleister haben wir einen vergleichsweise geringeren Fußabdruck (sowohl ökologisch als auch sozial), der durch unseren Geschäftsbetrieb verursacht wird. Trotzdem ist die Auswahl von geeigneten Lieferanten für die Bank von strategischer Bedeutung.

Unter Beschaffung verstehen wir den Einkauf und die Besorgung von allen Objekten, die zur Erreichung der Unternehmensziele benötigt werden. Die geltende Beschaffungsleitlinie hat das Ziel der systematischen Förderung einer nachhaltigen Entwicklung in allen Beschaffungsprozessen der Gesamtbank

unter Beachtung von ökonomischen, ökologischen, sozialen und Governance-Kriterien.

Folgende Grundsätze wurden in der Beschaffungsleitlinie festgelegt:

- Prüfung der Notwendigkeit der Anschaffung
- Mehrfachnutzung oder Wiederverwertung haben Priorität
- Ressourcenschonung und -effizienz bei der Produktauswahl
- Bevorzugung von regional ansässigen Anbietern und Lieferanten
- Bevorzugung kurzer Transportwege der Güter
- Bevorzugung von fair gehandelten, saisonalen und/oder Bioprodukten
- Bevorzugung von nachhaltigen Verbundangeboten
- Orientierung an einschlägigen, geprüften Siegeln und Labels, wie z.B. dem Blauen Engel, Fairtrade, FSC, EU-Ecolabel und anderen entsprechenden Signets, um die Umweltfreundlichkeit der Güter zu gewährleisten

**Kommunikation mit Geschäftspartnern und Lieferanten** | Wir prüfen bei der Auswahl neuer Dienstleister und Anbieter, dass diese umweltverträglich handeln und wirtschaften sowie soziale und gerechte Arbeitsbedingungen und -standards einhalten. Wir stellen dies über das Dokument „Vereinbarung zur Nachhaltigkeit“ (Lieferantenrichtlinie) fest, welches bei neuen Vertragsabschlüssen oder Vertragsverlängerungen fester Bestandteil wird. Liegt keine unterzeichnete Vereinbarung seitens des Lieferanten vor oder hat dieser keine eigene Zusatzvereinbarung, wird vor Auftragsvergabe das Gespräch mit dem Lieferanten gesucht.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Gesamtverantwortung liegt beim Gesamtvorstand. Die Ressortverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Mitglied des Vorstandes Thomas Taubenberger.

Nachhaltigkeit ist eine Spezialistenfunktion im Bereich Beauftragtenwesen. Spezialistin des Nachhaltigkeitsmanagements ist Petra Reutter. Assistentin im Nachhaltigkeitsmanagement ist Anuscha Packiyathan.

Die operative Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen für die Erreichung des angestrebten Ambitionsniveaus liegt in den jeweiligen Fachbereichen. Die Gesamtkoordination und Unterstützung der Fachbereiche liegen im Nachhaltigkeitsmanagement. Hierfür werden mindestens einmal jährlich durch das Nachhaltigkeitsmanagement Workshops mit den relevanten Fachbereichen durchgeführt, bei denen die jeweils Verantwortlichen der Fachbereiche teilnehmen und für eine gesamtbankweit abgestimmte Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen sorgen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

**Nachhaltigkeitsmanagement** | Es besteht eine eigenständige Teilstrategie, die in die Gesamtstrategie eingebunden ist. Die operative Umsetzung der strategischen Ziele erfolgt durch die enge Einbindung und Verzahnung mit den Fach- und Vertriebsbereichen. Für die Erarbeitung konkreter Maßnahmen finden mit allen relevanten Bereichen jährliche Workshops im 1. Halbjahr statt, die durch das Nachhaltigkeitsmanagement organisiert und koordiniert werden. Über den festgelegten Maßnahmenplan wird im Rahmen der halbjährlichen Vorstandsreportings zum Thema Nachhaltigkeit im Gesamtvorstand berichtet. Für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen sind die Fach- und Vertriebsbereiche verantwortlich.

In den Vorstandssitzungsvorlagen ist die Rubrik "Auswirkung auf die Nachhaltigkeit" integriert. Damit wird bei der Erarbeitung von

Vorstandsvorlagen sowie bei den Vorstandentscheidungen dieser Aspekt systematisch mitberücksichtigt. Die Führungskräfte wurden zu dieser Rubrik geschult und sensibilisiert.

Der Prozess "Optimierungsansätze" ist im Intranet "meineBank" implementiert. Jeder Mitarbeitende kann in verschiedenen Kategorien (z. B. in der Kategorie Nachhaltigkeit) Optimierungsimpulse einbringen. Diese werden zentral gesichtet und über die Fachbereiche in Umsetzung gebracht. Darüber hinaus bearbeitet ein freiwilliges, interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam Themen, die Nachhaltigkeit betreffen. In thematisch aufgeteilten Arbeitsteams werden interne Optimierungsimpulse zum Thema Nachhaltigkeit bewertet, weiterentwickelt und für eine Umsetzungsentscheidung vorbereitet. Die Teammitglieder sind darüber hinaus Nachhaltigkeitsmultiplikatoren in ihren Fachbereichen.

Für die bereichsübergreifende Umsetzung der Anforderungen im Kreditgeschäft und in der Gesamtbanksteuerung ist seit mehreren Jahren ein Arbeitskreis Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft etabliert, der vierteljährlich tagt. In diesem Rahmen wird die Umsetzung regulatorischer Erfordernisse vorbereitet und innovative Neuerungen entwickelt.

Die vorhandenen Arbeitsanweisungen und betrieblichen Regelungen werden regelmäßig überprüft und um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. Neue Musterarbeitsanweisungen werden über den Bereich Organisation und IT an den jeweiligen Fachbereich zur Prüfung und Umsetzung weitergegeben.

**Facility Management** | Es gibt eine Beschaffungsleitlinie, die für alle internen Beschaffungen verbindlich ist. Unsere Lieferantenrichtlinie wird sukzessive mit allen Lieferanten und Dienstleistern abgeschlossen.

Die Bewertung des im Jahr 2023 abgeschlossenen Energie-Audits nach DIN 16247 hat uns dazu bewogen, die grundsätzliche Beschaffenheit und Struktur unseres Gebäudebestands zu betrachten und zu bewerten. Dazu wurde in 2024 ein Projekt angestoßen, mit dem Ziel, für den Großteil unseres Bestandes Gebäudesteckbriefe anzufertigen. Dieses wurde mit externer Begleitung im Jahr 2025 abgeschlossen. Aus den Erkenntnissen werden nun gezielt strategische Überlegungen und Maßnahmen im Gebäude-Eigenbestand abgeleitet.

Es wurde im Jahr 2024 eine Dienstwagenrichtlinie für Geschäftsfahrzeuge (Pool-Fahrzeuge) eingeführt. Bei Neuanschaffungen werden nun elektrische Antriebskomponenten (mind. hybride Antriebsform) grundsätzlich vorausgesetzt. Unterstützt wird diese Vorgabe durch den Ausbau der elektrischen Ladeinfrastruktur, die an der Hauptstelle in Tübingen bereits seit längerem vorhanden ist. Im Jahr 2025 wurde neue Ladeinfrastruktur an den Hauptstellen Herrenberg, Nagold und Rottenburg installiert und in Betrieb genommen, die sowohl öffentlich zugänglich ist, als auch für die Dienstwagen intern zur Verfügung steht. In Herrenberg wurden darüber hinaus Fahrrad-

Ladestationen für die Mitarbeitenden installiert.

## 7. Kontrolle

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

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

Es wurden für das Jahr 2025 zwei strategische Zielwerte zum Thema Nachhaltigkeit festgelegt:

- Reifegrad im BVR NachhaltigkeitsCockpit
- Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb bis zum Jahr 2045

Eine interne Kontrolle und Berichterstattung an den Vorstand erfolgt zweimal jährlich.

Operative Unterziele sind die Reduzierung der THG-Emissionen in Tonnen (scope 1+2) sowie die Erstellung eines Klimafahrplanes zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung und darauf aufbauend die kurz- und mittelfristige Planung energetischer Maßnahmen.

Die Ziele wurden im Jahr 2025 im Rahmen der Überprüfung der strategischen Ziele zum Thema Nachhaltigkeit angepasst.

**Geschäftsbetrieb** | Im Gebäudemanagement wird der Energieverbrauch der Bank überwacht und gegebenenfalls auf Veränderungen reagiert. Für das Jahr 2025 erfolgte die Erfassung unserer Umweltdaten und die Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen erstmals durch den Einsatz eines neuen Tools, das im Jahr 2025 eingeführt wurde. Es wird vom Verbundpartner DG Nexolution in Zusammenarbeit mit Atlas Metrics bereitgestellt und bietet die Möglichkeit einer genaueren Erfassung der Verbrauchsdaten sowie ein Benchmarking mit anderen Banken der GFG, die das Tool nutzen.

Die Ergebnisse des bisherigen Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) wurden genutzt für einen parallelen Probelauf des neuen Tools mit den Daten aus dem Jahr 2024. Somit wurde die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Ergebnisse sichergestellt und die Zuverlässigkeit des neuen Tools bestätigt. Konkrete Auswirkungen des Einsatzes des neuen Tools sind in den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 beschrieben.

**Personalbereich** | Es werden als Leistungsindikatoren die Krankheits- und Teilzeitquote sowie der Anteil an Frauen in Führungspositionen und die Übernahmequote bei den Auszubildenden sowie deren Verbleibquote nach drei Jahren verwendet. Die Daten zu den Krankheits- und Teilzeitquoten sowie zum Anteil an Frauen in Führungspositionen werden aus unserem Personalmanagement-System genoHR ermittelt. Die Übernahme von Auszubildenden und der Verbleib von übernommenen Auszubildenden nach drei Jahren wird in einer internen Datei erfasst und fortlaufend aktualisiert. Die Daten sind somit zuverlässig, vergleichbar und konsistent.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

## 8. Anreizsysteme

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

**Grundlagen** | Die Vergütungspolitik der Volksbank in der Region eG basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken und entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Weder im Vorstand noch bei den Mitarbeitenden bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Die Ziele des Vorstands werden durch den Aufsichtsrat kontrolliert. Dadurch, dass Nachhaltigkeit ein konkretes strategisches Ziel ist, ist eine Verknüpfung in der Vorstandsvergütung gegeben. Beispielfhaft wird das BVR-Nachhaltigkeitscockpit als strategisches Ziel für den Vorstand herangezogen. In den Vertriebszielen sind Produkte mit Nachhaltigkeitskontext integriert.

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

**Vergütung des Aufsichtsrats** | Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. Die Mitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine jährliche Vergütung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information. Da für uns

als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen, sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

**Unsere Anspruchsgruppen** | Die Identifikation der Anspruchsgruppen erfolgt durch unsere genossenschaftliche Struktur (Mitgliederförderung) und durch die Verankerung in der Region sowie unsere Stiftungstätigkeit. Im Rahmen eines umfassenden Gesamtbank-Projektes Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 wurden unsere Key-Stakeholder über eine Stakeholder-Analyse ermittelt.

Unsere Anspruchsgruppen sind Mitglieder und Vertretende, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Aufsichtsrat, Verbundpartner und die Menschen in der Region.

**Dialog mit unseren Anspruchsgruppen** | Der Austausch mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt u. a. im Rahmen der Vertreterversammlung, Aufsichtsratssitzungen, regionalen Beiratssitzungen, MitgliederForen und Kundenveranstaltungen.

Im Jahr 2025 wurden zwei neue Dialogformate ins Leben gerufen. Im Fachbeirat Unternehmer und im Fachbeirat Nachhaltigkeit erfolgt zwei Mal jährlich ein intensiver themenbezogener Austausch mit unseren Mitgliedern. Ein Vorstandsmitglied ist jeweils Teil des Dialogformates. Die Ergebnisse werden in den internen Nachhaltigkeits- und Innovationsprozess integriert. In regelmäßigen, ganzheitlichen Beratungsgesprächen wird der Aspekt der Nachhaltigkeit sukzessiv eingebunden. Über unser Beschwerdemanagement werden Kundenmeinungen aufgenommen und in geschäftspolitischen Entscheidungen berücksichtigt.

Für die Mitarbeitenden sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert. Das zentrale Informationsmedium für alle Mitarbeitenden ist das Intranet (meineBank) und das in 2025 neu eingeführte M365. Über den Kanal Nachhaltigkeit ist eine direkte Kommunikation zu den Nachhaltigkeitsthemen möglich.

Im Jahr 2025 wurde eine interne Umfrage zu den Mobilitätsbedürfnissen der Mitarbeitenden durchgeführt (Pendelverkehr und Dienstreisen). Die Ergebnisse

und Impulse daraus werden sukzessive geprüft und umgesetzt. Es werden regelmäßig Mitarbeitergespräche durchgeführt. Darüber hinaus nahmen die Mitarbeitenden auch im Jahr 2025 an einer vom BVR initiierten umfangreichen Mitarbeiterbefragung zu den Themen digitaler Wandel, Veränderungsbereitschaft, Arbeitgeberattraktivität und Nachhaltigkeit teil.

Über unser betriebliches Vorschlagswesen (Instrument „Optimierungsansätze“) können Mitarbeitende Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung einreichen. Dies gilt auch für Nachhaltigkeitsthemen, die aus dem Mitarbeiterkreis zur Sprache kommen. Auf jeden Vorschlag wird reagiert, sodass die Person, die den Vorschlag eingereicht hat, Feedback dazu bekommt. Im Dialog mit Mitarbeitenden stehen wir auch im Rahmen von internen Veranstaltungen gemeinsam mit dem Vorstand. Das Nachhaltigkeitsmanagement nimmt sowohl an Bereichsbesprechungen als auch fachbereichsspezifischen Workshops und Projekten teil, um im direkten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen zu sein.

## 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.

Aus der im Dezember 2023 erstmals mit Great-Place-to-Work durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurden vier wesentliche Handlungsfelder identifiziert, die im Jahr 2024 intensiv in Teilprojekten mit Mitarbeitenden und Führungskräften bearbeitet wurden. Die Ergebnisse wurden Anfang 2025 allen Mitarbeitenden vorgestellt. Es entstanden daraus bereichsübergreifende Hospitationen, mehr Transparenz bei der Projektarbeit und bei Change-Themen, ein einheitliches System für Aufträge, Erreichbarkeit und interne Kommunikation sowie mehrere Quick-Wins in Bezug auf Arbeitgeberattraktivität.

Im November 2025 wurde eine weitere Mitarbeiterbefragung mit Great-Place-to-Work durchgeführt. Der nächste Schritt soll nun sein, auf Bereichsebene die Ergebnisse aufzuarbeiten und daraus weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Geäußerte Kundenanliegen über Beschwerdemanagement, Kundenbefragungen, Beratungsgespräche und Kundenveranstaltungen werden konsequent

aufgenommen, geprüft und – wenn möglich und betriebswirtschaftlich vertretbar – umgesetzt. Mitarbeiterimpulse werden über das Instrument „Optimierungsimpulse“ erfasst, geprüft und – wenn möglich und betriebswirtschaftlich vertretbar – umgesetzt. Darüber hinaus werden Mitarbeiterimpulse auch über das interdisziplinäre Nachhaltigkeitsteam eingereicht, in diesem Gremium beraten, geprüft und wenn möglich direkt umgesetzt.

Im Jahr 2025 relevante Themen waren bei den Kunden z.B. Impulse und Rückmeldungen zu Änderungen bei den Öffnungszeiten der Filialen und Parksituationen an einzelnen Hauptstellen sowie positives Feedback zum Kundenservice, zur Beratung und unserem digitalen Kundencenter. Die Mitarbeitenden äußerten z.B. Impulse zur Verbesserung der Mobilitätsbedingungen wie ÖPNV-Zuschüsse, Ladesäulen für Jobrad und E-Auto sowie positives Feedback zu den umfangreichen Mitarbeiter-Benefits.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

**Leitschnur** | Wir bieten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen an. Dazu greifen wir auf die Angebote der GFG, sowie unserer Tochterunternehmen und weiterer Vertriebspartner zurück. Es erfolgt die regelmäßige Prüfung vorhandener Produkte und die Aktualisierung unserer Hausmeinung anhand von Nachhaltigkeitskriterien. Wir verbessern laufend unseren Ressourceneinsatz durch orts- und zeitunabhängige Infrastruktur wie Homepage, BankingApp, eBanking, KDC und Videoberatung, um dadurch CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden, den Papierverbrauch zu reduzieren und Kunden zu begeistern. Mitarbeitende können, wie bei Kriterium 9 beschrieben, Anregungen auch zu Nachhaltigkeitsaspekten einreichen.

Im Jahr 2025 wurden darüber hinaus zahlreiche Innovations-Projekte durchgeführt, u.a. zentrale Aktionen zur Steigerung der digitalen Quoten, digitale Unterschriftslösungen im Kundengeschäft, Beratungstool für Teilbedarfsberatung Omnikanal, neue Prozesslandschaft Passivgeschäft und Einführung agree21M365.

**Nachhaltige Anlageprodukte** | Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden gezielt nachhaltige Produkte an (Größenordnung s. Leistungsindikator zu Kriterium 10). Im Vordergrund stehen dabei nachhaltige Fonds, nachhaltige

Zertifikate und nachhaltige Vermögensverwaltungen. Die Risikomentalität der Kundin/ des Kunden spielt dabei keine Rolle, da die Produktpalette von konservativen Anlagemöglichkeiten bis zu offensiven Produktlösungen reicht. Über Union Investment und ausgewählte Drittfondsanbieter werden neben klassischen Fondsanlagen auch Produkte, die unter Nachhaltigkeitsaspekten ausgewählt wurden, angeboten. Der weitere, konsequente Ausbau ist geplant. Union Investment ist seit 2010 Unterzeichner der UN Principles für Responsible Investment (PRI) und zählt aktuell zu einem der führenden Anbieter von nachhaltigen Geldanlagen.

**Generationenmanagement** | Wir beraten generationenübergreifend. Dies hat folgende positive Auswirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsziele:

- Soziale Verantwortung (Social - S):
  - Durch die angebotenen Dienstleistungen können wir dazu beitragen, soziale Verantwortung zu fördern, indem wir Kunden bei der langfristigen finanziellen Planung unterstützen. Dies kann dazu beitragen, die finanzielle Sicherheit und Stabilität verschiedener Generationen zu verbessern.
- Umweltverträglichkeit (Environment - E):
  - Wir können dazu beitragen, Umweltbewusstsein zu fördern, indem wir unsere Kunden über nachhaltige Anlage- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren.
- Gute Unternehmensführung (Governance - G):
  - Die Umsetzung kann unsere Governance-Praktiken stärken, indem wir transparente und ethische Beratungsdienste anbieten. Dies kann das Vertrauen der Kunden in unsere Bank stärken und langfristige Kundenbeziehungen fördern.
- Langfristige Ausrichtung und Risikomanagement:
  - Eine Generationenberatung kann dazu beitragen, langfristige finanzielle Ziele zu setzen und Risiken im Zusammenhang mit Generationenübergängen und Vermögensplanung zu minimieren. Dies kann langfristig zur Stabilität und Nachhaltigkeit unserer Bank beitragen.

**Versicherungsgeschäft** | Die verpflichtende Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenz im Versicherungsgeschäft ist umgesetzt. Die Implementierung erfolgte in den Beratungsprozessen unserer Tochtergesellschaft Versichert@Volksbank unabhängiger Firmenkunden-Markler in der Region GmbH, sowie aller Vertriebspartner wie die R+V für Privatkunden, die Allianz und die IDEAL-Versicherung.

**Nachhaltiges Kreditgeschäft** | Wir bieten aktiv Fördermittelkredite von L-Bank und KfW für diverse energetische und soziale Investitionen an (Größenordnung s. Leistungsindikator zu Kriterium 10). Diese werden dort, wo möglich, in unsere Finanzierungskonzepte eingearbeitet.

Die Nachfrage nach unserem bankeigenen Kreditprodukt "Zukunftskredit" hat sich im dritten Jahr in Folge gesteigert. Mit dem Zukunftskredit fördern wir ökologische und sozial nachhaltige Baumaßnahmen, Elektromobilität und Bildung. Ziel des Kreditproduktes ist es, hiermit kleinere nachhaltige Finanzierungsbedarfe bis 75.000 Euro in einem schnellen Prozess abzuwickeln.

**Nachhaltiger Zahlungsverkehr und digitale Innovationen** | Mailings und Unterlagen werden immer weniger per Post und immer mehr per E-Mail oder E-Postfach im Online-Banking an die Kunden übermittelt. Beispielsweise erfolgt der Versand des Starterpakets bei der Kontoeröffnung optional über E-Mail. Des Weiteren werden die Möglichkeiten zur digitalen Unterschrift über PenPad und der Ausbau der fallabschließenden papierlosen Prozesse im Rahmen der OKP ausgebaut. Im Rahmen eines Projektes im Jahr 2026 ist geplant, die qualifizierte elektronische Signatur einzuführen für einen weiteren Schritt hin zu papierlosen Verträgen.

Standardmäßig sind alle Konten mit einem E-Postfach ausgestattet, sodass inzwischen 64,5% der Girokonten bei unseren Kunden ab 14 Jahren für das elektronische Postfach freigeschaltet sind. In der Kundenberatung werden zusätzlich zu den herkömmlichen Debit- und Kreditkarten aus recyceltem Kunststoff (rPVC) die Naturliebe Karten angeboten – die umweltbewussten Alternativen aus Maisstärke (PLA). Mit der Wahl dieser Karten unterstützen die Kundinnen und Kunden außerdem die gemeinnützigen Umweltorganisationen Greensurance-Stiftung und Treemer.

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

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) wurden aktuelle und zukünftige Wirkungen in den Wertschöpfungsstufen quantifiziert und im Anschluss bewertet. Einzelne Produktlebenszyklen wurden bislang nicht explizit

betrachtet. Eine Quantifizierung auf Einzelproduktebene wurde geprüft, wird jedoch aktuell als nicht relevant betrachtet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

**Anteil nachhaltiger Fonds per 31.12.2025 (Union Investment inkl.  
Drittfonds ohne Immobilienfonds)**

am gesamten Fondsbestand: 33% (555 Mio. €)

am Bruttoabsatz (Käufe): 12% (28 Mio. €)

**Fördermittel (Neugeschäft 2025)**

Anzahl: 290 Fördermittel

Gesamtvolumen: 50,8 Mio. €

**Zukunftskredit (Neugeschäft 2025)**

Anzahl: 97 Kredite

Gesamtvolumen: 2,9 Mio. €

**Naturliebe Debit- oder Kreditkarte (im Kundenbestand per  
31.12.2025)**

1468 Naturliebe BasicCard/ DirectCard/ ClassicCard

622 Naturliebe GoldCard

---

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

**Umweltaspekte im Kerngeschäft** | Als Finanzdienstleister haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Es geht für uns darum, Vorhaben zu unterstützen und zu finanzieren, die Verbesserungen in Bezug auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien, Kreislaufwirtschaft und andere Umweltaspekte bewirken.

**Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb** | Im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit erstreckt sich unser Ressourcenverbrauch im Wesentlichen auf Strom, Wärme und Papier. Für das Jahr 2025 erfolgte die Erfassung unserer Umweltdaten und die Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen erstmals durch den Einsatz eines neuen Tools, das im Jahr 2025 eingeführt wurde. Es wird vom Verbundpartner DG Nexolution in Zusammenarbeit mit Atlas Metrics bereitgestellt und bietet die Möglichkeit einer genaueren Erfassung der Verbrauchsdaten durch die jeweiligen Fachbereiche sowie ein Benchmarking mit anderen Banken der GFG, die das Tool nutzen. Unsere drei größten CO<sub>2</sub>-Treiber sind demnach die stationäre Verbrennung, die eingekauften Waren und Dienstleistungen sowie der Pendelverkehr der Mitarbeitenden. Der Papier- und Tonerverbrauch wird in einem jährlichen Monitoring fortgeschrieben. Der Energieverbrauch, insbesondere Strom und Wärme, wird in einem Energie-Monitoring als Grundlage des Energie-Audits regelmäßig fortgeschrieben. In allen Hauptstellen und fast allen Filialen erfolgt Mülltrennung. Sonderabfälle, z. B. Elektroschrott oder Batterien, werden auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg entsorgt. Die Transparenz und die Reduzierung unseres Ressourceneinsatzes sehen wir als Daueraufgabe. Wir erfassen die jeweiligen Verbräuche und führen konkrete Einsparungs- und Verbesserungsmaßnahmen durch (Details s. Kriterium 12).

Den Umfang der im Berichtsjahr in Anspruch genommenen Ressourcen stellen wir bei den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 dar.

## 12. Ressourcenmanagement

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

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

Einen Teil des noch erforderlichen Druckpapiers, welches das EU-Ecolabel sowie die FSC-Zertifizierung trägt, beziehen wir von einem lokalen Lieferanten und Kunden der Bank. Den anderen Teil beziehen wir von unserem Verbundunternehmen DG Nexolution, welches ebenfalls das EU-Ecolabel trägt. Dieses klimaneutrale Papier wird zu 100 % in Deutschland und aus nachhaltiger Forstwirtschaft hergestellt und trägt die PEFC-Zertifizierung.

Wir stellen beim Ersatz von Leuchtmitteln konsequent auf energiesparende LED-Technik um.

Durch den kontinuierlichen Ausbau des mobilen Arbeitens sowie die Durchführung von Meetings und Schulungen auf digitalem Wege werden Fahrten der Mitarbeitenden ins Büro und Dienstfahrten reduziert. Es werden Ressourcen gespart und ein positiver Beitrag zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks geleistet. Weitere Maßnahmen, die in diese Richtung wirken, sind das Dienstrad Leasing/ JobRad für Mitarbeitende sowie Fahrtkostenzuschüsse zur Förderung des ÖPNV (Jobtickets). Es sind insgesamt 14 Poolfahrzeuge für die Bereiche Facility Management, IT und Kundenberatung im Einsatz. Im Jahr

2025 wurde ein Carsharing-Vertrag mit einem regionalen Anbieter in der Region Tübingen geschlossen, der für alle Mitarbeitenden nutzbar ist und ein Parkplatz für eines dieser Fahrzeuge zur Verfügung gestellt.

Neu- und Ersatzbeschaffungen von eigenen Pool-Fahrzeugen erfolgen mit elektrischem Antrieb (mind. hybrid).

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

Heizöl wird in 13 Geschäftsstellen als Brennstoff eingesetzt.

**Ziele und geplante Maßnahmen** | Die Komplettversorgung mit Ökostrom ist umgesetzt und wurde uns auch bescheinigt. Für den Großteil unseres Gebäudebestandes wurden im Jahr 2025 Gebäudesteckbriefe erstellt. Die Zielsetzung ist hierbei die Feststellung des Modernisierungsbedarfs, der Kosten für energetische Sanierungen sowie der Erstellung eines Übergangsplanes. Erste Maßnahmen wie Heizungsoptimierungen und Umstellungen auf Nahwärme sind kurzfristig in Planung. In der mittelfristigen Perspektive sind strukturelle Anpassungen vorgesehen. Mögliche Vorhaben an größeren Standorten wie Herrenberg und Gärtrinen sollen ebenfalls zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung beitragen und den Weg zu einem weitgehend emissionsarmen Betrieb bis zum Jahr 2045 ebnen.

**Managementkonzept** | Wir erheben unsere Umweltdaten systematisch, um aus diesen Werten Vorschläge für nachhaltige und kostenreduzierende Maßnahmen abzuleiten. Der Vorstand ist in diese Entscheidungsprozesse eingebunden und beauftragt die zuständigen Fachabteilungen mit der Umsetzung. Sollten bei der jährlichen Erhebung der Umweltdaten Abweichungen von den Zielsetzungen deutlich werden, würden wir entsprechend nachjustieren.

**Due-Diligence-Prozess** | Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, sind mit der 7. MaRisk Novelle stark gestiegen und werden auch weiterhin zunehmen. Weitere aufsichtsrechtliche Anforderungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken ergeben sich aus dem entsprechenden BaFin-Merkblatt. Wir setzen uns laufend mit den jeweils aktuellen Anforderungen auseinander und stehen bezüglich der Umsetzung der MaRisk im internen Austausch und im Austausch in unserer ERFA-Gruppe.

Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und/oder Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt (siehe Kriterium 2).

Die Bewertung der Chancen und Risiken erfolgte auf Basis einer Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Ausmaß der Auswirkungen. Für die Risiken, welche oberhalb der festgelegten Wesentlichkeitsschwelle eingewertet wurden, wurden Maßnahmen erarbeitet, um negative Effekte zu vermindern, vermeiden oder zu beseitigen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Unser Materialeinsatz umfasst im Wesentlichen Papier. Die Erfassung erfolgte über die bestellten Mengen im Jahr 2025. Das Gesamtgewicht des Papiereinkaufs betrug 16.129 kg.

Bisher wurden die unterschiedlichen Papiertypen nicht separat erfasst. Aus diesem Grund erfolgte für das Jahr 2025 keine Differenzierung zwischen Recyclingpapier und Neufaserpapier.

Das Papier, das über die Druckstraße der atruvia verbraucht wurde, ist bei dieser Angabe nicht berücksichtigt, da wir hierzu keine Kilogramm-Angaben vorliegen haben. Dieses ist jedoch über die Position "gekaufte Waren und Dienstleistungen" berücksichtigt.

---

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

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

Die Volksbank in der Region weist folgenden Energieverbrauch in der  
Berichtsperiode 2025 aus:

---

Kategorie:	Verbrauch in der jeweiligen Einheit	Umrechnung in GJ
<b>a. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen</b>		
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	1.889.351	6.801
Heizöl in kWh (Brennstoff für Heizungen)	100.031	360
Heizöl in Liter (Brennstoff für Heizungen)	76.496	2.754
Kraftstoff für Fahrzeuge in Liter Diesel	5.155	183
Kraftstoff für Fahrzeuge in Liter Benzin	21.666	693
<b>b. Gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus erneuerbaren Quellen</b>		
Holzpellets in kWh (Brennstoff für Heizungen)	9.919	36
Biogas in kWh (Brennstoff für Heizungen)	38.905	140
<b>c. i. Stromverbrauch</b>		
Strom aus Laufwasserkraftwerken in kWh	1.297.723	4.672
Strom aus Windkraftwerken in kWh	19.265	69
Strom aus Photovoltaikkraftwerken - Eigenproduktion	3.500	13
Strom für externes Laden der E-Fahrzeuge in kWh (Strommix)	30.665	110
<b>c. ii. Heizenergieverbrauch</b>		
Fernwärme in kWh	21.180	76
<b>c.iii. + iv. + d.i. - iv. Fehlanzeige</b>		
<b>Disclosure - 302-1: Gesamter Energieverbrauch</b>	<b>nicht addierbar</b>	<b>15.907</b>

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.

a.) Verringerung des Energieverbrauchs: 1.758 GJ weniger als im Basisjahr

- b.) alle genutzten Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizenergie
- c.) Basisjahr 2022: Erstmaliger Einsatz VfU-Tool
- d.) VfU-Tool (bis 2024), CO<sub>2</sub>-Kalkulator von DG Nexolution (ab 2025)

#### Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser. Der totale Wasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 2025 insgesamt 2.574 m<sup>3</sup>.

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

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

Die Abfallentsorgung erfolgt nach den Richtlinien der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Im Berichtsjahr 2025 erfolgte eine entsprechende Mülltrennung vor Ort nach Papier, Biomüll, Plastik (Gelber Sack) und Restmüll.

Die Abfallmengen für Restmüll und Plastik (Gelber Sack) werden seit dem Jahr 2025 (neues Erfassungstool der DG Nexolution) auf Basis der Anzahl der von Mitarbeitenden geleisteten Arbeitstage gerechnet.

Betriebsbedingte Abfälle (Restmüll, Plastik, Biomüll): 1.751,45 kgCO<sub>2</sub>e  
Papier- und Kartonabfälle: 32.599 kg (693,73 kgCO<sub>2</sub>e)

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

**Status quo** | Als Finanzdienstleister sind unsere beiden wesentlichen Emissionsquellen des eigenen Geschäftsbetriebes Energie (Strom, Heizung, Kühlung) und Verkehr (Dienst- und Poolfahrzeuge, Dienstreise- und Pendelverkehr). Wir berechnen unsere Treibhausgasemissionen seit dem Jahr 2025 über den speziell für genossenschaftliche Banken entwickelten CO<sub>2</sub>-Kalkulator der DG Nexolution. Dieses software-gestützte Tool ermöglicht uns eine detaillierte CO<sub>2</sub>-Analyse, welche konform mit dem international anerkannten "Greenhouse Gas Protocol" Standard (GHG) ist. Über die wichtigsten Maßnahmen zur Verringerung unserer Ressourcenverbräuche und damit verbundenen Emissionen haben wir bei Kriterium 12 berichtet.

Die bisher größten Herausforderungen der systematischen Datenermittlung sowie der fehlenden Transparenz der Auswirkungen von konkreten

Maßnahmen sollten durch die Nutzung des neuen Tools verbessert werden.

**Zielsetzung** | Unsere grundsätzliche Zielsetzung ist die kontinuierliche Reduktion der Emissionen. Die Basis stellen die Scope 1 und Scope 2 Werte aus dem Jahr 2022 dar.

Das langfristige Ziel ist die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb bis zum Jahr 2045 um 90% auf Grundlage des Jahres 2025. Die Konkretisierung der Meilensteine erfolgt im Jahr 2026 mit der Erstellung eines Klimafahrplanes.

**Zielerreichung** | Die Reduktion der Emissionen für den gesamten Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) konnte im Jahr 2025 (im Vergleich zum Basisjahr 2022) erreicht werden.

Für die Vergleichbarkeit wird die Mitarbeiteranzahl in Vollzeitäquivalente herangezogen. Zum Stichtag 31.12.2025 beträgt die Mitarbeiterkapazität bei der Volksbank in der Region eG 465,15 in Vollzeitäquivalente (ohne Auszubildende/ dual Studierende).

Die Dienstfahrzeugflotte wird sukzessive von Verbrennermotoren auf E-Mobilität umgestellt. In diesem Zusammenhang wurde 2025 die Ladeinfrastruktur in den Hauptstellen Herrenberg, Nagold und Rottenburg ausgebaut.

Bei der Reduzierung des Strom- und Heizenergieverbrauchs setzt die Volksbank in der Region eG auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen am Arbeitsplatz. Für darüber hinausgehende Einsparungen sind umfassende Eingriffe in die Bestandsimmobilien durch Sanierungen/Renovierungen notwendig. Ein Umsetzungsfahrplan mit konkreten Maßnahmen hierfür wird im Jahr 2026 erstellt.

Der Ausbau erneuerbarer Energien ist ein dauerhaftes, qualitatives Ziel der Bank und wird regelmäßig überprüft.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

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

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2025 auf 631,16 t CO<sub>2</sub>.

Kategorie	Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
<b>Scope 1.1 Stationäre Verbrennung</b>	
Erdgas	345,62
Biogas	0,01
Holzpellets	0,11
Heizöl EL	219,00
<b>Scope 1.2 Mobile Verbrennung</b>	
Benzin	50,79
Diesel	13,71
<b>Scope 1.3 Flüchtige Emissionen</b>	
R-410A	1,92
<b>Total Disclosure - 305-1: Direkte (Scope 1) THG-Emissionen</b>	<b>631,16</b>

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

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

Die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2025 auf 14,54 t CO<sub>2</sub> (market based).

Kategorie	Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
A) Aus Stromverbrauch - Market Based	-
B) Aus Fernwärme	5,00
C) Aus Elektromobilität	9,54
<b>Total Disclosure - 305-2: Anteil indirekter THG-Emissionen (Scope 2 Market Based)</b>	<b>14,54</b>

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) belaufen sich für die Volksbank in der Region im Berichtsjahr 2025 auf 3.574,44 t CO<sub>2</sub>.

Zu Spesenfahrten der Mitarbeitenden wurde eine Schätzung anhand des Kontostandes des Sachkontos "Fahrtkostenerstattungen" durchgeführt. Die Einführung eines Erfassungssystems ist nicht geplant, da es nur marginal genauere Daten liefern würde als die bisherige Vorgehensweise.

Für die Berechnung des Pendelverkehrs der Mitarbeitenden wurde eine neue Umfrage für das Jahr 2025 durchgeführt.

Erstmalig wurden die THG-Emissionen der Kategorie "gekauften Waren und Dienstleistungen" über das neu eingeführte Tool (CO<sub>2</sub>-Kalkulator) umfassend ermittelt. Vor allem durch die jetzt berücksichtigten IT-Dienstleistungen sowie der laufenden Bau- und Renovierungsleistungen an den eigenen Gebäuden erhöhte sich der Ausweis der Scope 3 Emissionen signifikant.

Kategorie	Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent
Scope 3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	2.495,29
Scope 3.3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten	234,87
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	10,49
Scope 3.5 Betriebsbedingte Abfälle	3,07
Scope 3.6 Geschäftsreisen	47,40
Scope 3.7 Pendelverkehr	622,22
Scope 3.8 Vorgelagerte vermietete Vermögenswerte	15,51
Scope 3.13 Nachgelagerte vermietete Vermögenswerte	145,59
<b>Total Disclosure - 305-3: Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen</b>	<b>3.574,44</b>

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

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

- a.) Scope 1 Senkung: 215,8 t CO<sub>2</sub>e weniger als im Basisjahr  
Scope 2 Senkung: 34,5 t CO<sub>2</sub>e weniger als im Basisjahr
- b.) alle Gase
- c.) Basisjahr 2022: Erstmaliger Einsatz VfU-Tool
- d.) Scope 1 und Scope 2
- e.) VfU-Tool (bis 2024), CO<sub>2</sub>-Kalkulator DG Nexolution (ab 2025)

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

**Einhaltung von Arbeitnehmerrechten |** Die Arbeitnehmerrechte werden eingehalten.

Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Flächentarif der Genossenschaftsbanken und den deutschen Arbeitsgesetzen. Dadurch bieten wir unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen, die für sie deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (zum Beispiel im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder zum gesetzlichen Urlaubsanspruch). Für alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten, da die tariflichen Regelungen deutlich über die internationalen Mindeststandards hinausgehen.

**Personalstrategie und konkrete Maßnahmen |**

Unsere Mitarbeitenden sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Neben den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung prägen unsere Werte Vertrauen, Wertschätzung und Begeisterung sowohl das Verhältnis zu unseren Kunden als auch das zu unseren Mitarbeitenden. Es gibt gemeinsam erarbeitete Rollenprofile für die jeweilige Führungsebene, aus denen sich das Rollenverständnis ableitet. Darüber hinaus bieten wir als attraktiver Arbeitgeber eine Vielzahl an freiwilligen und übertariflichen Leistungen, die in Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Dazu gehören u.a. eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge, Lebensarbeitszeitkonten, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie finanzielle Leistungen zu besonderen Anlässen, wie Betriebsjubiläen, runde Geburtstage, Hochzeit und Geburt. Ein besonders großes Anliegen ist uns die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für unsere Mitarbeitenden. Dafür ist die Bank seit 2006 zertifiziert. Wir stellen uns regelmäßig den anerkannten Audits der berufundfamilie GmbH. Die von der Bank implementierten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden bei diesen Audits regelmäßig überprüft und bei

Bedarf angepasst. Stellvertretend für viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben steht die im Vergleich zu anderen Banken hohe Teilzeitquote von über 40%. Weiterhin hat die Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die Mitarbeitenden und für die Bank eine hohe Bedeutung. Hierzu gibt es eine Betriebsvereinbarung. Mit unserem langjährigen und kompetenten Kooperationspartner, dem pme Familienservice, begleiten und unterstützen wir Mitarbeitende bei Fragen zur Pflege von Angehörigen, bei der Kinderbetreuung und in sonstigen schwierigen Lebensphasen und gestalten somit eine lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Unser Ziel ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Dafür gibt es dauerhafte, sich weiterentwickelnde und an den Bedarfen der Mitarbeitenden ausgerichtete Prozesse (siehe Kriterien 15 und 16), die nicht zeitlich begrenzt sind. Insofern bestehen keine quantitativen Ziele.

**Mitarbeiterbeteiligung** | Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden durch regelmäßige Mitarbeitergespräche und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen. Im Jahr 2025 wurde zum zweiten Mal (nach 2023) eine Mitarbeiter-Befragung mit Great-Place-To-Work durchgeführt. Alle Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit, in diesem Rahmen Rückmeldungen zu ihrem Arbeitsumfeld und ihrer Arbeitszufriedenheit zu geben. Vorstand, Betriebsrat und der Bereich Kultur und Personal tauschen sich regelmäßig über die Belange der Mitarbeitenden aus. Der Betriebsrat stellt in seiner Funktion als Mitarbeitervertretung die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sicher.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt über die Möglichkeit der Einreichung von Optimierungsimpulsen, durch die Mitarbeit im interdisziplinären Nachhaltigkeitsteam und weiteren Nachhaltigkeitsarbeitskreisen. Die Auszubildenden können sich über Nachhaltigkeitsprojekte einbringen.

**Risikoanalyse** | Unser Konzept hat zum Ziel, die Arbeitnehmerrechte jederzeit einzuhalten. Für unsere Mitarbeitenden und für die Einhaltung ihrer Rechte ergeben sich aus unserem Geschäftsmodell und unserem Personalkonzept keine besonderen Risiken. Unser Selbstverständnis als regionale Genossenschaftsbank ist es, ein attraktiver und wertgebender Arbeitgeber zu sein, der großen Wert auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsförderung legt und in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte gut aufgestellt ist. Unterstützt und nachgehalten werden Personalthemen nicht nur durch den Bereich Kultur und Personal selbst, sondern auch durch unseren Ausschuss für Arbeitssicherheit, unseren Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung und unsere Antidiskriminierungsbeauftragten.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

**Grundlagen und Zielsetzung** | Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversität, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank in der Region eG bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, etc.) sowie darüber hinaus entsprechende Betriebsvereinbarungen unserer Bank. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder Nationalität ist für uns selbstverständlich. Wie bereits bei Kriterium 8 beschrieben, ist die Vergütung unserer Mitarbeitenden angemessen ausgestaltet und orientiert sich am Tarifvertrag für die Volks- und Raiffeisenbanken.

**Strategien und konkrete Maßnahmen** | Wir verfolgen konsequent eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, in dem die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben eine zentrale Stellung einnimmt. Dies geschieht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und in dem Bewusstsein, dass unsere Bank nur so langfristig Mitarbeitende binden und sich weiterentwickeln kann. Konkret bieten wir unseren Mitarbeitenden u.a. flexible Teilzeitmodelle, Job-Sharing, flexible Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Lebensarbeitszeitkonten, JobRad, Firmenfitness mit EGYM Wellpass und Seminare. Regelmäßige Auditierungen durch die berufundfamilie GmbH sichern das hohe Niveau bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Mit dem pme-Familienservice bieten wir eine hochprofessionelle Begleitung und Unterstützung in allen Lebensphasen an, kostenfrei und anonym durch die Mitarbeitenden nutzbar. Die Verpflichtung des betrieblichen Eingliederungsmanagement wird durch die Volksbank in der Region eG verlässlich umgesetzt.

Wir fördern den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen. Auch in Führungspositionen sind Teilzeitbeschäftigungen möglich. Zum Jahresende 2025 arbeiteten zwei Führungskräfte der Führungsebene 2 (Bereichsleitung/Leitung Stabsstelle) in Teilzeit. Davon eine weibliche und eine männliche Führungskraft. Zum 31.12.2025 gehörten zur Führungsebene 2 (Bereichsleitung/Leitung Stabsstelle) insgesamt zwölf Mitarbeitende, davon

zehn männliche (83,3%) und zwei weibliche (16,7%). Die Führungsebene 3 (Teamleitungen) setzte sich per 31.12.2025 aus 42 Mitarbeitenden zusammen, davon 27 männliche (64,3%) und 15 weibliche (35,7%).

Gemäß dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen (FüPoG II) ist für Banken mit mehr als 500 Mitarbeitenden ein Zielbild für eine Frauenquote in Aufsichtsrat, Vorstand und Führungsebene 2 festzulegen. Aktuell gelten folgende Zielgrößen für eine Frauenquote im Vorstand, in der Führungsebene 2 und im Aufsichtsrat: Vorstand = 25% (Zielgröße nicht erreicht), Führungsebene 2 = 31,6% (Zielgröße nicht erreicht), Aufsichtsrat = 33,3% (Zielgröße im Jahr 2023, 2024 und 2025 erreicht). Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus wurde für die Führungsebene 3 als Zielgröße für eine Frauenquote = 33,3% festgelegt (Zielgröße im Jahr 2023, 2024 und 2025 erreicht).

**Zielerreichung** | Mit den dargestellten Maßnahmen haben wir im Jahr 2025 unser Ziel, die Chancengerechtigkeit zu fördern, noch nicht vollständig erreicht. Insofern setzen wir uns weiterhin das quantitative Ziel, den Anteil der Frauen in Vorstands- und F2-Führungspositionen zu verbessern.

## 16. Qualifizierung

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

**Zielsetzung** | Die Personalstrategie bildet den strategischen Rahmen für ein professionelles und zielorientiertes Personalmanagement. Sie hat zum Ziel, die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu fördern und dafür die passende qualitative und quantitative Personalausstattung der Bank sicherzustellen, bei gleichzeitiger Einhaltung der regulatorischen Anforderungen (MaRisk). Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass qualifizierte, engagierte und leistungsstarke Mitarbeitende die Basis sind, um für unsere Kundinnen und Kunden ein dauerhaft starker Finanzpartner in der Region zu sein und zu bleiben. Der Bereich Kultur und Personal übernimmt die Rolle des Veränderungsbegleiters.

**Strategien und konkrete Maßnahmen** | Grundlage für die individuelle Personalentwicklung sind die jährlich stattfindenden Orientierungs- und Entwicklungsgespräche zwischen dem Mitarbeitenden und seiner/ihrer Führungskraft. Hier werden Entwicklungsbedarfe und -wünsche besprochen. Aus diesen leitet der Bereich Kultur und Personal Entwicklungsmaßnahmen ab

und setzt diese um. Ein weiterer Baustein sind individuelle Personalentwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden, deren Führungskräften und dem Bereich Kultur und Personal als Grundlage für mögliche Weiterentwicklungen in andere Aufgaben und Positionen. Die Mitarbeitenden aller Altersgruppen und Geschäftsbereiche werden kontinuierlich geschult und für neue Produkte, Anwendungen und externe sowie interne Rahmenbedingungen, die sich aus den stetigen Veränderungen im Finanzsektor und der Weiterentwicklung der Organisation ergeben, qualifiziert. Genutzt werden dazu einerseits externe (Weiter-)Bildungsangebote der genossenschaftlichen Akademien und der Verbundpartner und andererseits interne Seminare, Trainings und Entwicklungsprogramme. Die (Weiter-)Bildung der Mitarbeitenden wird strategisch über einen Personalentwickler und in enger Zusammenarbeit mit den Führungskräften aller Bereiche gesteuert und umgesetzt.

Insgesamt wurden im Jahr 2025 rund 770.000 Euro für die Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden investiert. Dies entspricht einem Betrag von ca. 1.300 € Personalentwicklungsinvestition pro Mitarbeitenden.

### **Interne Entwicklungsprogramme 2025 |**

- Digital-Qualifizierung für alle Mitarbeitende über den Digi-Master
- Nachhaltigkeits-Qualifizierung für alle Mitarbeitende über ADG Basis-Webbased-Training
- Digitales Lernen für alle Mitarbeitende über das hausinterne Learning Management System
- Qualifizierungsprogramm in der Firmenkundenberatung mit dem Ziel, unseren Kunden als kompetenter Transformationsbegleiter zur Verfügung zu stehen.
- Qualifizierungsprogramm in der Privatkundenberatung und der Baufinanzierungsberatung
- Talentförderprogramm "Talent-Hafen" mit dem Ziel der persönlichen und überfachlichen Nachwuchs- Qualifizierung für Fach- und Führungskräfte für die Besetzung künftiger Schlüsselpositionen
- Führungskräfte-Entwicklungs und -Begleitungsprogramm mit dem Ziel einer wirkungsvollen und nachhaltigen Führung der Mitarbeitenden
- Quereinsteigsprogramme zur Sicherung des nachhaltigen Bestehens der Bank und ihrer Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden und Förderung der sozialen Nachhaltigkeit und Diversität innerhalb der Bank

**Gesundheitsmanagement |** Die Gesunderhaltung und damit der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Deshalb fördern wir diese mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement. In regelmäßigen Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA) wird mit Beteiligung unserer Betriebsärzte auch das Thema Gesundheit der Mitarbeitenden in den Fokus gestellt und, wenn erforderlich, Maßnahmen abgeleitet. Im Berichtsjahr 2025 fand wieder ein digitaler Gesundheitstag in

Zusammenarbeit mit dem pme-Familienservice statt. Der „Health Day“ bot Impulsvorträge zu Gesundheitsthemen, zum Mindset und dem Umgang mit persönlichen Herausforderungen. Im Bereich ergonomischer Arbeitsplätze wurden alle Schreibtische schrittweise durch höhenverstellbare Modelle ersetzt.

**Altersvorsorge** | Die vereinheitlichte betrieblichen Altersvorsorge aus dem Jahr 2024 sieht zum einen die Förderung der Altersvorsorge durch festgelegte Beiträge der Bank in ein Versorgungskonto des Mitarbeitenden sowie einen zusätzlichen Beitrag zu einer privaten Direktversicherung der Mitarbeitenden vor.

**Zielsetzung** | Sowohl das Personalentwicklungskonzept als auch das Gesundheitsmanagement der Bank sind dauerhafte, sich weiterentwickelnde und an den Bedarfen der Mitarbeitenden ausgerichtete Prozesse, die nicht zeitlich begrenzt sind. Insofern bestehen keine quantitativen Ziele.

**Risikobewertung** | Wesentliche Risiken können aus gesundheitlicher Sicht durch die branchentypisch überwiegend sitzende Tätigkeit verursacht werden. Diesem Risiko wird durch den sukzessiven Austausch von herkömmlichen in höhenverstellbare Schreibtische begegnet (s.o.). Ein weiteres wesentliches Risiko ergibt sich aus der Altersstruktur der Belegschaft, dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel sowie den immer komplexer werdenden Anforderungen an das Bankgeschäft. So gehören neben dem bankfachlichen Wissen auch digitale Kompetenz, technisches Verständnis und eine stetige Veränderungsbereitschaft zum Anforderungsprofil. Den Risiken begegnen wir mit den vielfältigen beschriebenen Maßnahmen, so dass die wahrscheinlich negativen Auswirkungen insgesamt als eher gering betrachtet werden.

## 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 Volksbank in der Region legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit (vgl. auch ASA). In der Bank gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die entsprechende Maßnahmen in Abstimmung mit dem ASA ergreift. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle und keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen.

In der Bank gilt weitgehend Vertrauensarbeitszeit. Die Bank stellt allen Mitarbeitenden über das Personalmanagement-System genoHR mit dem Modul

„Abwesenheiten & Zeitmanagement“ eine digitale Lösung zum eigenen Zeitmanagement zur Verfügung. Das Zeitmanagement dient bei allen Mitarbeitenden, die sich in der Vertrauensarbeitszeit befinden, nicht der Kontrolle von geleisteten Arbeitsstunden, sondern dem persönlichen Zeitmanagement und den Führungskräften zum Prüfen der Einhaltung von gesetzlichen Arbeitszeitregeln. Die Summe aller geleisteten Stunden innerhalb eines Jahres zu ermitteln, ist durch das System nicht möglich.

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 Mitarbeitenden haben über das bankeigene Intranet „Meine Bank“ jederzeit Zugriff auf die relevanten Informationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz (arbeitsrechtliche Schutzvorschriften). Für alle Mitarbeitenden gibt es eine einmalige Pflichtschulung „UVV-Unfallverhütungsvorschriften“. Für alle Mitarbeitenden im Kundenkontakt ist die Schulung zweimal jährlich zu absolvieren, da diese einem potenziell höheren Risiko eines Banküberfalls ausgesetzt sind.

Es ist ein Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASA) installiert. Dem ASA gehören als Arbeitnehmervertretung Vertreter des Betriebsrates und die Schwerbehindertenvertretung an. Weitere Mitglieder im ASA sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die regionalen Sicherheitsbeauftragten, die Betriebsärzte und ein Vertreter aus dem Bereich Kultur und Personal. Der Ausschuss trifft sich einmal im Quartal. Zu seinen Aufgaben gehören beispielhaft: Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beschließen und der Geschäftsführung zur Umsetzung empfehlen und sicherheitstechnische, ergonomische und arbeitsmedizinische Fragen erörtern, z.B. im Zusammenhang mit der Auswertung von Ergebnissen

aus Arbeitsstättenbegegnungen. Das Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird durch die Beschlüsse und Empfehlungen des ASA nicht berührt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Erfassung der Schulungen in unserem Personalmanagementsystem genoHR obliegt den Mitarbeitenden selbst (Genehmigungs-Workflow). Es ist anzunehmen, dass nicht alle Schulungstage in genoHR durch Mitarbeitende erfasst werden, z.B. wenn keine Kosten anfallen. Weiterhin werden Schulungszeiten nicht separat erfasst, wenn Mitarbeitende reine Web-Based-Trainings absolvieren, die sie jederzeit starten und unterbrechen können, um sie zu einem späteren Zeitpunkt weiterzuführen. Auf der Datengrundlage von genoHR haben wir eine Schätzung vorgenommen: ca. 1.592 Tage (bezogen auf 8 Stunden/Tag) interne Schulungen und ca. 886 Tage externe Schulungen und Fachtagungen und somit ca. 2.478 Schulungstage (ein Tag = 8 Stunden) insgesamt. Pro Mitarbeitenden wurden somit ca. 4,11 Schulungstage durchschnittlich im Jahr 2025 absolviert.

Berufsbegleitende Weiterbildung: Die Bank möchte weiter in die Zukunft und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren und die Motivation und das Engagement, sich weiterzubilden, unterstützen.

In 2025 wurde ein attraktives Förderkonzept für berufsbegleitende Aufstiegsfortbildungen und Studien erarbeitet und umgesetzt. Dieses ist Teil des strategischen Personalentwicklungsgesamtkonzepts.

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

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**a) Kontrollorgan Aufsichtsrat (AR)**

i. Aufsichtsrat gesamt: 30 Personen

- davon 11 Frauen (36,7%) und 19 Männer (63,3%)

ii. Altersgruppen Aufsichtsrat

- unter 30 Jahre: Männer: 3,3%
- 30 bis unter 50 Jahre: Männer: 13,3%; Frauen: 6,7%
- ab 50 Jahre: Männer: 50%; Frauen: 26,7%

**b) Angestellte**

i. Angestellte gesamt: 61% Frauen und 39% Männer

ii. Altersgruppen Angestellte:

- unter 30 Jahre: 18,4% der Angestellten (davon 53,2% Frauen  
und 46,8% Männer)
- 30 bis unter 50 Jahre: 35,4% der Angestellten (davon 65,2% Frauen und  
34,8% Männer)
- ab 50 Jahre: 46,2% der Angestellten (davon 60,9% Frauen  
und 39,1% Männer)

iii. Andere Diversitätsindikatoren:

- Schwerbehindertenquote (inklusive schwerbehinderten  
Menschen gleichgestellte MA): 4,85% (davon 59% Frauen und 41%  
Männer)
- Frauen in Führungspositionen:

- Frauenquote F2-Ebene (Bereichsleitung/Stabsstellenleitung): 16,7%
- Frauenquote F3-Ebene (Teamleitung): 35,7%
- Teilzeitquote: 44,8%

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

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des  
Berichtszeitraums.

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

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im  
Rahmen eines routinemäßigen internen  
Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Jahr 2025 gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Für die Volksbank in der Region eG gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Verwurzelung in der Region legen wir Wert auf die Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten und Dienstleistern. Etwaige wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten/ Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben, sind für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Für die Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern und Lieferanten haben wir

bereits im Jahr 2023 eine bankeigene Lieferantenrichtlinie, angelehnt an die Musterrichtlinie des BVR, erstellt. In den gängigen Dienstleistungsverträgen sind bisher, wo notwendig, die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards enthalten (z. B. Mindestlohn etc.). Anlassbezogen führen wir mit Lieferanten Gespräche durch, die beispielsweise zum Thema haben, welche Materialien für die Dienstleistung eingesetzt werden.

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

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Leistungsindikator wird bis auf Weiteres nicht als wesentlich angesehen und wird nicht erhoben. Diese Einschätzung resultiert aus unserer regionalen Ausrichtung.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

Insgesamt unterhält die Bank 24 personenbesetzte Geschäftsstellen sowie 37 Selbstbedienungsfilialen (inkl. Kooperationen). Die Geschäftstätigkeit der Volksbank in der Region eG ist regional ausgerichtet. Aus der Analyse/Überprüfung der Beschwerdedatenbank gehen für den Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten hervor. Eine darüber hinaus gehende Prüfung bzgl. Menschenrechtsthemen ist nicht vorgesehen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Diesen Leistungsindikator stufen wir aufgrund unserer regionalen Ausrichtung als nicht wesentlich ein. Aus diesem Grund erheben wir keine Daten.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

**Grundlagen unseres Engagements** | Als genossenschaftliche Bank sind wir in unserer Region, in der wir tätig sind, tief verwurzelt. Es geht uns nicht nur um wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch um gesellschaftlich verantwortliches Handeln. Deshalb fördert die Volksbank in der Region aktiv die Region mit den hier lebenden Menschen in vielfältigen sozialen, kulturellen und karitativen Belangen. Zum Förderkonzept gehören die bankeigenen Stiftungen. Zweck der Stiftungen ist die Förderung von Bildung und Erziehung und kulturellen Zwecken, einschließlich der Denkmalpflege, des Umwelt- und Naturschutzes,

der Heimatpflege, der Jugend- und Altenhilfe, des öffentlichen Gesundheitswesens, des Sports und mildtätiger Zwecke. Für Spenden und Sponsoring von gemeinnützigen Einrichtungen stellt die Volksbank in der Region jedes Jahr Mittel im Rahmen der Reinerträge des VR-Gewinnsparens zur Verfügung. Das Budget daraus umfasste im Jahr 2025 347 TEUR.

Die Mittel verteilen sich auf verschiedene Programme, die alle in unserem Geschäftsgebiet umgesetzt werden. Dazu gehören insbesondere:

- der SpendenAdvent: eine große Spendenaktion zum Jahresende, auf dessen Gelder sich alle Vereine und förderfähigen Einrichtungen bewerben können. 2025 haben 195 Vereine eine Förderung erhalten.
- das Projekt VRmobile: Sponsoring von Fahrzeugen für mobile Alten- und Pflegedienste jeweils über einen Zeitraum von 3 Jahren. 2025 haben wir 7 neue Autos zur Verfügung gestellt. Neu hinzugekommen ist VRbike, hier wurden erstmals 4 eBikes für soziale Einrichtungen gespendet.
- die Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“: Unterstützung von großen finanziellen Vorhaben der Vereine in unserer Region. 2025 wurden 9 Projekte erfolgreich finanziert.
- die Schulförderung: 2025 wurde im Rahmen des Projektes "VRdigation" eine Schule mit „makerTools“ zur MINT-Förderung und Lehrmaterial ausgestattet. Darüber hinaus unterstützen wir in jedem Jahr Aufenthalte in Schullandheimen.

Darüber hinaus werden weitere Geld- und Sachmittel für Spenden und Sponsoring zur Verfügung gestellt.

Die Vergaben von Zuwendungen sind in einer Arbeitsablaufbeschreibung geregelt. Es besteht eine abgestufte Kompetenzregelung. Der Prozess beinhaltet eine Prüfstufe, in der die Einhaltung der Bestimmungen der Abgabenordnung überwacht wird. Höhe und Verteilung der Spenden können jederzeit ermittelt werden.

Der Vorstand ist direkt in die strategische Ausrichtung eingebunden, um unsere Werte und unseren Beitrag zum Gemeinwesen in der Geschäftsstrategie zu verankern. Ziel ist es, die öffentliche Wahrnehmung zu stärken und die Verbundenheit mit unseren Kundinnen und Kunden sowie der Region zu erhöhen. Zudem unterliegt das Konzept den in den Kriterien 5-7 dargestellten Verantwortlichkeiten, Regeln und Prozessen. Eine jährliche interne Prüfung der Zielerreichung ist dadurch ebenfalls gewährleistet. Unser Ziel ist, das Gemeinwesen in unserer Region durch unsere Geschäftstätigkeit positiv zu beeinflussen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr erreicht. Darüber hinausgehende, quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns nicht. Wir überprüfen die Resonanz auf unser Förderkonzept anhand von Kundenbefragungen. Dadurch können wir Anregungen aufnehmen, mit unseren Zielvorstellungen abgleichen und das Konzept ggf. anpassen. Im 2025 neu gegründeten Fachbeirat Nachhaltigkeit gehen wir mit Mitgliedern aus der Region zwei mal jährlich in den Dialog unter anderem auch zu den

Themen Nachhaltigkeitskommunikation und der Zusammenarbeit mit den Gemeinschaften in unserer Region.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

	<b>Euro</b>
Einnahmen	161.856.451,89
<b>= direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>161.856.451,89</b>
Betriebskosten	25.769.177,24
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	47.977.540,16
+ Zahlungen an Kapitalgeber	32.967.540,46
+ Zahlungen an die Regierung	15.934.064,04
+ Investitionen in die Gemeinschaft	219.257,61
<b>= verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>122.867.579,51</b>
<b>direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>161.856.451,89</b>
<b>- verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>122.867.579,51</b>
<b>= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>38.988.872,38</b>

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

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

Politischen Einfluss kann der BVR wie folgt ausüben:

- **Politische Lobbyarbeit:** Der BVR kann durch Lobbyarbeit bei politischen Entscheidungsträgern auf Bundes- und Landesebene Einfluss nehmen, um Gesetze und Verordnungen zu beeinflussen, die das Bankwesen und die genossenschaftliche Finanzgruppe betreffen.
- **Teilnahme an Gremien und Ausschüssen:** Der BVR ist in verschiedenen Gremien und Ausschüssen vertreten, in denen politische Entscheidungen vorbereitet und diskutiert werden. Durch die Teilnahme an diesen Gremien kann der BVR direkten Einfluss auf politische Prozesse nehmen.
- **Stellungnahmen und Positionspapiere:** Der BVR erstellt Stellungnahmen, Positionspapiere und Empfehlungen zu aktuellen politischen Themen und Gesetzesvorhaben, um die Position der genossenschaftlichen Banken zu verdeutlichen und politische Entscheidungsträger zu informieren.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Der BVR informiert die Öffentlichkeit über die Bedeutung und Rolle der genossenschaftlichen Banken in der Gesellschaft und wirbt für die genossenschaftlichen Werte und Prinzipien, um auch auf diese Weise politischen Einfluss auszuüben.

Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur Interessenvertretung im politischen Kontext durch die Volksbank in der Region eG ist nicht vorhanden. Die Bank sieht sich durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. Die Volksbank in der Region eG ist zudem über ihren Regionalverband, insbesondere auf Landesebene, vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretungen und fördert den Austausch seiner Mitglieder in der Politik.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Bank hat im Berichtsjahr 2025 keinerlei Spenden an Parteien getätigt.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

**Compliance-Funktionen** | Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt die Volksbank in der Region eG über verschiedene Compliance-Funktionen. Deren Zielsetzung ist es primär, die Einhaltung aufsichtsrechtlicher und gesetzlicher Regelungen sicherzustellen und im Rahmen ihrer Aufgabenstellungen Risiken zu identifizieren, deren Eintritt zu vermeiden oder, sofern Risiken schlagend werden, deren Auswirkung zu minimieren. Die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion ist u.a. eine Bestandsaufnahme der wesentlichen normativen Regelungen und Vorgaben vorzunehmen, deren Nichteinhaltung u.a. das Vermögen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit oder die Reputation der Bank gefährden können. Diese Übersicht wird laufend aktualisiert. Bei der Bestandsaufnahme werden insbesondere die nachfolgenden Punkte berücksichtigt:

- Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfelds (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit usw.)

- Erkenntnisse aus Berichten der Internen Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln), der externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der zentralen Stelle Geldwäsche und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement)
- Erkenntnisse aus den Auswertungen der Beschwerdestelle
- Auswertungen der Datenbank OpRisk sowie des Jahresberichts über die operationellen Risiken.

Der MaRisk-Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen (z. B. bei nicht klärungsfähigen Differenzen mit dem Fachbereich) dem Vorstand über seine Tätigkeit.

**Hinweisgebersystem und Hinweisrecht** | Das Hinweisgebersystem (Whistle Blowing) eröffnet den Mitarbeitenden der Volksbank in der Region eG die Möglichkeit/das Recht, bestimmte, ihnen bekannt gewordene Verstöße in unserem Unternehmen außerhalb üblicher Melde-/Berichtswegen vertraulich (anonym) abzugeben und einer professionellen Klärung zuzuführen. Eine Organisationsrichtlinie unter Berücksichtigung des am 2. Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes ist veröffentlicht. Das System basiert auf einem schriftlichen, persönlichen und vertraulichen Meldeweg an die interne Meldestelle. Fallbearbeitende („Case-Manager“) sind ernannt. Das Hinweisrecht der Mitarbeitenden gegenüber der internen Hinweisgeberstelle bezieht sich u. a. auf:

- etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens, z. B. Betrugs- und Untreuedelikte
- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des KWG und aufgrund des KWG erlassener Rechtsverordnungen,
- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR)
- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung – MAR),
- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 600/2014 (MiFIR),
- Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 1286/2014 (PRIIP-Verordnung),
- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des WpHG und aufgrund des WpHG erlassene Rechtsverordnungen,
- Verstöße gegen Vorschriften des Geldwäschegesetzes und der EU-Geldtransferverordnung.

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

- arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der konkret

- zugewiesenen Arbeitsaufgabe sowie arbeitsvertragliche Nebenpflichten
- interne Verdachtsmeldungen nach GWG

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

Mit diesem Konzept verfolgt die Bank das Ziel, sich gesetzes- und richtlinienkonform zu verhalten. Dieses Ziel wurde im Berichtsjahr erreicht. Die Einhaltung wird jährlich überprüft. Im Bereich „gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, weshalb keine über die genannten Punkte hinausgehende Risikoanalyse vorgenommen wird. Quantitative Ziele bestehen insofern nicht und sind auch nicht geplant.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Risikoanalyse der zentralen Stelle umfasst auch die Korruptionsrisiken. Die Überwachung erstreckt sich somit übergreifend auf alle Betriebsstätten.

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.

Im Berichtsjahr 2025 sind in der gesamten Bank keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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

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

Bußgelder in wesentlicher Höhe wurden gegen die Bank nicht verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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