



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2025

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

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Volksbank Raiffeisenbank
Nordoberpfalz eG
Bereich Unternehmenssteuerung |
Nachhaltigkeitsmanagement

Ina Eckl

Wörthstraße 14
92637 Weiden i.d.OPf.
Deutschland

0961/84-304
0961/84-111
nachhaltigkeit@vr-nopf.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
 13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)
- Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

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

Stand: 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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG wurde ursprünglich im Jahr 1923 als Gewerbebank Weiden e.G.m.b.H. gegründet. Sie hat ihren Sitz seither unverändert in Weiden. Die Wurzeln der heutigen Bank gehen sogar bis in das Jahr 1892 zurück. Bereits am 23.03.1892 erfolgte die gerichtliche Eintragung der Raiffeisenbank Bärnau beim königlich bayerischen Amtsgericht in Weiden. Somit betreibt die Bank seit mehr als 130 Jahren genossenschaftliches und mitgliederorientiertes Bankgeschäft in der Nordoberpfalz und entstand aus circa 40 Ursprungsgenossenschaftsbanken. 1937 erfolgte die Verschmelzung mit der Gewerbe-Kredit-Genossenschaft Neustadt W./Nr. e.G.m.b.H. mit Sitz in Neustadt an der Waldnaab. 1943 wurde die Gewerbebank Weiden e.G.m.b.H. in die Volksbank Weiden umbenannt. Von 1987 bis 1999 fanden Fusionen mit den umliegenden Genossenschaftsbanken im Landkreis Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth statt. Seit dieser gebietserweiternden Fusion hat sich der Begriff "Nordoberpfalz" im Geschäftsgebiet und den drei Gebietskörperschaften etabliert. Eine neue Dimension erreichte die Bank im Jahr 2017, als die Volksbank Nordoberpfalz mit der Raiffeisenbank Weiden eG und der Raiffeisenbank im Stiftland eG fusionierte. Auch diese Banken blickten mit der 1892 gegründeten Raiffeisenbank Windischeschenbach und dem 1893 gegründeten Darlehenskassenverein Mitterteich auf eine lange Tradition im Bankgeschäft zurück.

Die Erweiterung des Geschäftsbereichs durch die Fusion mit der Raiffeisenbank Neustadt-Vohenstrauß eG im Jahr 2023 verstärkte die regionale Verankerung weiter. Diese hatte ihre Wurzeln im 1893 gegründeten Waldthurner Darlehenskassenverein eGmbH. Nach der Ausgliederung des bisherigen Warenbereichs im Jahr der Fusion wurde die Raiffeisen Waren GmbH Nordoberpfalz zur hundertprozentigen Tochtergesellschaft, deren Gegenstand u.a. der gemeinschaftliche Einkauf, Verkauf und Handel mit landwirtschaftlichen Erzeugnissen sowie sonstigen Waren und Erbringung sonstiger Dienstleistungen ist.

Ein Alleinstellungsmerkmal der Bank ist die eingetragene Niederlassung in Tschechien mit aktuell drei Filialen. Der Wirtschaftsraum Oberpfalz und Böhmen wächst weiter zusammen und bietet den Menschen und Unternehmen beidseits der Grenze zusätzliche Entwicklungschancen. Als regional unabhängige Bank betont sie ihre tiefe Verbundenheit und Verpflichtung

gegenüber der Heimatregion, was auch in ihrem Leitspruch "In Bayern und Böhmen daheim" zum Ausdruck kommt.

Im vergangenen Geschäftsjahr belief sich die Bilanzsumme der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG auf 4.607 Millionen Euro, von denen 504 Millionen Euro als Eigenmittel anrechenbar waren. Zum 31. Dezember 2025 zählte die Bank 59.622 Mitglieder. Für die Anliegen der Mitglieder und Kunden waren 623 (gem. AVR-Statistik) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG steht auf dem Fundament ihrer Werte wie **Kundenorientierung, Offenheit, Vertrauen, Verantwortung, Pragmatismus, Gemeinschaftssinn und Nachhaltigkeit.**

Im Zentrum aller Aktivitäten der Bank stehen die genossenschaftlichen Werte, die Mitglieder und Kunden. Die Verpflichtung zum genossenschaftlichen Förderauftrag durch wertorientiertes Handeln sowie eine mehr als 130-jährige Tradition vor Ort symbolisieren Stabilität sowie die Fähigkeit zur Anpassung, Flexibilität und zum Gestaltungswillen in fordernden Zeiten.

Durch ein breites Angebot an Finanzdienstleistungen deckt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG die finanziellen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden sowie Mitglieder ab. In Zusammenarbeit mit genossenschaftlichen Verbundpartnern bietet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG auch im Versicherungs-, Wertpapier-, Bauspar-, Immobilien- und Leasingsektor kompetente Beratung. Das Ziel besteht darin, Mitglieder und Kunden mit optimalen Finanzdienstleistungen zu versorgen und individuelle Lösungen zu erarbeiten, die sowohl bankeigene als auch die umfangreichen Angebote des genossenschaftlichen Finanzverbundes umfassen. Bei Bedarf werden auch Angebote außerhalb des Verbundes genutzt, um den Kundenbedarf bestmöglich zu decken.

Die Genossenschaftsbank trägt eine große Verantwortung für die anvertrauten Vermögenswerte und die Qualität der Beratung. Individuelle, auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittene Beratungen stehen daher im Vordergrund.

Ein ehrlicher, verständlicher und glaubwürdiger genossenschaftlicher Beratungsansatz prägt die Beziehung zu Menschen und der Wirtschaft im Geschäftsgebiet. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG engagiert sich für einen Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und unterstützt gemeinnützige Projekte sowie kulturelle Initiativen in der Region.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Prüfung der Notwendigkeit über die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts unterliegt dem Prüfungsverband. Die Verantwortung für die Durchführung dieser Prüfung trägt der Aufsichtsrat.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Förderung einer nachhaltigen, verantwortungsbewussten und zukunftsorientierten Wirtschaftsentwicklung in der Region ist ein zentrales Anliegen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung der Wirtschaft in der Stadt Weiden in der Oberpfalz sowie in den Landkreisen Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth.

Unser Unternehmensleitbild MIR gibt den Rahmen für unser unternehmerisches Handeln vor und fördert unsere Unternehmenskultur. Nachhaltigkeit ist neben den Begriffen Genossenschaft und Heimatverbundenheit ein Bestandteil unter dem Buchstaben "R" des Wortes MIR.

Die Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) gewährleistet außerdem den Anschluss an nationale und internationale Berichtsstandards. Zudem orientiert sich die Bank am Nachhaltigkeitsleitfaden des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, der neben den genossenschaftlichen Werten explizit die Sustainable Development Goals (SDGs), die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Principles for Responsible Banking des Umweltprogramms der Vereinten Nationen einbezieht. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsstandards der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG basieren auf den nachstehenden Leitsätzen und sind insbesondere in den Kriterien 9 bis 16 sowie 18 reflektiert.

In der Geschäfts- und Risikostrategie sind folgende Leitlinien definiert:

1. Strategie

In den jeweiligen Handlungsfeldern werden qualitative oder quantitative Ziele definiert. Als Hauptverantwortungsbereich für Nachhaltigkeitsfragen ist das Nachhaltigkeitsmanagement im Bereich Unternehmenssteuerung etabliert. Bei spezifischen Themen erfolgt die Einbindung entsprechender Fachbereiche, um

Fachkompetenz innerhalb der Bank zu fördern.

2. Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung

Im Rahmen der Risikoinventur wird eine angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken sowie eine adäquate Dokumentation hinsichtlich ihrer Art, Relevanz, Materialität und damit ihrer Wesentlichkeit und Auswirkungen auf die Risikotragfähigkeit gewährleistet. Dies geschieht nach aktuellen Möglichkeiten in qualitativer Form und schließt Nachhaltigkeitsaspekte bei allen bekannten Risikoarten ein. Darüber hinaus fließen Nachhaltigkeitsüberlegungen in das Limitsystem, in Szenarioanalysen und Stresstests ein.

3. Geschäftsbetrieb

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten, einschließlich der Kooperation mit einem Sport- und Wellnessnetzwerk, Fahrradleasing, Zugang zu einem Betriebsarzt und weiteren Angeboten. Zudem werden jährlich Daten zum Verbrauch von Energie, Wasser, Papier und PKW-Dienstfahrten erfasst. Es werden Ziele zur Reduzierung des Verbrauchs gesetzt und diese im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht überwacht.

4. Kerngeschäft

Das Produktportfolio umfasst ein Basisangebot an Nachhaltigkeitsprodukten, wie zum Beispiel nachhaltige Fonds. Für das Eigengeschäft werden sowohl harte als auch weiche Ausschlusskriterien definiert. Im Kundengeschäft wurden umweltschädliche und moralisch verwerfliche Wirtschaftszweige definiert und werden regelmäßig überprüft.

5. Kommunikation und Gesellschaft

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen der halbjährlichen Mitarbeiterunden über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Das Engagement in sozialen Belangen wird durch bankindividuelle Fördermaßnahmen, wie beispielsweise Spenden, umgesetzt. Zudem erfolgt eine jährliche, nichtfinanzielle Berichterstattung im Rahmen des Jahresabschlusses.

6. Ethik und Kultur

Eine partizipative Führungskultur ist in der Bank etabliert, wobei Vorschläge und Ideen der Mitarbeiter ergebnisoffen diskutiert und in die Weiterentwicklungsprozesse integriert werden. Mitarbeitende werden durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in genossenschaftlichen Werten geschult, die mit Nachhaltigkeitsprinzipien übereinstimmen.

Für 2026 ist vorgesehen den **freiwilligen Berichtsstandard VSME** einzuführen.

Die Bank betrachtet den Nachhaltigkeitsbericht als wesentliches Instrument der transparenten Kommunikation über die nachhaltige Zukunft der Bank.

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.

Das sozioökonomische Umfeld der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist Bestandteil der nördlichen Oberpfalz, mit dem Oberzentrum Weiden in der Oberpfalz als größte Stadt im Geschäftsgebiet und den überwiegend ländlich geprägten Landkreisen Neustadt an der Waldnaab und Tirschenreuth. Die Geschäftstätigkeit der Bank hat direkten Einfluss auf die ökonomische, ökologische und soziale Stabilität der regionalen Wirtschaft, betrachtet aus der Inside-Out-Perspektive. Dies umfasst:

- Die Bereitstellung von Finanzierungs- und Anlageprodukten sowie die Vergabe von Krediten als Kerngeschäft.
- Den Betrieb der Bank und ihrer Geschäftsstellen, die natürliche Ressourcen beanspruchen.
- Die Rolle als Arbeitgeber, Auftraggeber und Steuerzahler sowie als Förderer der lokalen Wirtschaft und Gemeinschaft durch Stiftungen und Spenden.
- Die Unterstützung von Landwirten durch die Tochtergesellschaft Raiffeisen Waren GmbH Nordoberpfalz und den Vertrieb ökologischer Baustoffe über die Baumärkte.
- Das Engagement als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber, das zur ökonomischen Nachhaltigkeit der Region beiträgt, sowie als Spender und Förderer sozialer, kultureller und ökologischer Projekte, womit die ethische Grundhaltung der Bank unterstrichen wird.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist sich bewusst, dass eine klimafreundliche Wirtschaftsentwicklung nur durch Fortschritte in der Stromversorgung, Mobilität und Wärmeerzeugung möglich ist. Daher legt sie Wert auf ressourcenschonende Arbeitsweisen, installiert Photovoltaikanlagen auf Gebäudedächern und nutzt Erdwärme für den Betrieb einer Geschäftsstelle. Im Kundengeschäft fördert die Bank energetische Sanierungen von Bestandsgebäuden durch Darlehen und vermittelt Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Es ist geplant, das Angebot an nachhaltigen Geldanlagen in den kommenden Jahren bedarfsgerecht zu erweitern.

Von der Outside-In-Perspektive betrachtet, verstärken sich die Trends der demografischen Entwicklung, Digitalisierung und Regulatorik gegenseitig und

bieten sowohl Chancen als auch Risiken für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG und ihre Stakeholder.

Demografische Entwicklung

Um den finanziellen Wohlstand im Alter zu sichern, insbesondere vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung und somit längerer Rentenbezugszeiten, bietet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG im Rahmen ihrer genossenschaftlichen Beratung gezielte Hilfestellungen an. Diese umfassen individuell zugeschnittene Spar- und Anlagestrategien, die auf eine langfristige Vermögenssicherung und -mehrung abzielen, sowie die Berücksichtigung von staatlich geförderten Altersvorsorgeprodukten und privaten Rentenversicherungen, die eine zusätzliche Einkommensquelle im Alter darstellen können.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG bietet durch ihre Beteiligung an der GEPVONA GmbH Beratung und Unterstützung zu den Themen Gesundheit, Pflege, Vorsorge und Nachlass. Damit erhalten Unternehmen der Region und Privatpersonen Hilfe bei wichtigen und persönlichen Angelegenheiten. Diese Unterstützung ist besonders wertvoll in einer Region, die stark vom demografischen Wandel betroffen ist.

Darüber hinaus berücksichtigt die Bank den demografischen Faktor auch im operativen Geschäftsbetrieb, beispielsweise durch die Gewährleistung eines barrierefreien Zugangs zu ihren Geschäftsstellen. Dies stellt sicher, dass alle Kundinnen und Kunden, unabhängig von ihrem Alter oder körperlichen Einschränkungen, gleichberechtigten Zugang zu Finanzdienstleistungen und Beratungen erhalten. Die Bank setzt sich somit aktiv für die Inklusion und die Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft ein, um allen Mitgliedern der Gemeinschaft einen gerechten und uneingeschränkten Service zu bieten.

Digitalisierung

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG betrachtet die Digitalisierung als einen wichtigen Treiber für nachhaltige Entwicklung, insbesondere wenn sie sich an nachhaltigen Zielen orientiert. Das Ziel der Bank ist es, durch die Digitalisierung ihrer Prozesse zur Reduktion von Emissionen und zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft beizutragen. Dies umfasst Maßnahmen wie die Verringerung papierbasierter Prozesse und den Ausbau des Online-Banking-Angebots, was nicht nur die Effizienz steigert, sondern auch den ökologischen Fußabdruck der Bank verringert.

So setzt die Bank beispielsweise robotergestützte Prozessautomatisierung ein, um wiederkehrende, zeitaufwendige und fehleranfällige Aufgaben zu vereinfachen. Zum Berichtsstichtag wurden bereits 83 Geschäftsprozesse (teil-) automatisiert. Diese Effizienzsteigerung führte zu einer Einsparung von insgesamt 8.374 Arbeitsstunden im Jahr 2025.

Die zunehmende Vernetzung der Kunden führt zu einer steigenden Erwartungshaltung hinsichtlich digitaler Angebote ihrer Bank. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat darauf reagiert, indem sie seit 2017 in

allen Beratungsbereichen elektronische Unterschriften über sogenannte „Pen-Pads“ ermöglicht. Dieser Schritt unterstützt nicht nur eine nachhaltigere Geschäftspraxis, sondern erhöht auch die Bequemlichkeit für die Kundinnen und Kunden. Zudem ermöglicht die eigens entwickelte Beratungsplattform "Demobird" digital und weltweit bequem und sicher zu beraten. Die Eigenentwicklung findet auch bei anderen Banken großen Anklang und wurde bereits mehrfach verkauft. Um die Betreuung der Kunden des Dienstleistungsprodukt zu optimieren, wurde eigens eine Unternehmensberatung mit dem Namen GenoVision GmbH gegründet. Um dem Risiko entgegenzuwirken, dass der persönliche Kontakt zu den Kundinnen und Kunden durch die Digitalisierung abnimmt, legt die Bank großen Wert auf den Ausbau ihrer genossenschaftlichen, bedürfnisorientierten Beratung. So stellt sie sicher, dass trotz fortschreitender Digitalisierung der persönliche und individuelle Beratungsansatz, der die genossenschaftlichen Werte widerspiegelt, erhalten bleibt. Durch diese Strategie gelingt es der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, die Vorteile der Digitalisierung zu nutzen, ohne die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden und das genossenschaftliche Miteinander zu verlieren.

Regulatorik

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG stellt sich den umfangreichen personellen und technischen Herausforderungen, die durch die allgemeine Regulierung in der Finanzbranche entstehen, entschlossen und kompetent. Dabei wird die Regulatorik im Bereich der Nachhaltigkeit nicht nur als verpflichtende Aufgabe, sondern vielmehr als eine Gelegenheit betrachtet, die im Einklang mit dem Wertesystem der Bank steht und bereits bei Kriterium 1 thematisiert wurde.

Angeichts der sich rapide verändernden Geschäftsmodelle in Branchen wie der Energieversorgung und der Automobilindustrie, nimmt die Bank die Themen Energie und Mobilität besonders ernst – sowohl im Kundengeschäft als auch im eigenen Betrieb. Der notwendige Strukturwandel erfordert eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Banken und Unternehmen. Entsprechend ihrem genossenschaftlichen Identitätskern sieht sich die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG in der Rolle, ihre Mitglieder, Kundinnen und Kunden und den Mittelstand in Zeiten nachhaltiger Transformationen als verlässlichen Finanzpartner zu unterstützen. Die Bank zielt darauf ab, Bedürfnisse mit nachhaltigen Produkten und Lösungen zu erfüllen und zugleich neue Chancen am Markt zu nutzen. Dies wird als wesentlicher Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Bank und als wichtiger Aspekt ihrer Reputation als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und Finanzdienstleister angesehen.

Die Nachhaltigkeitsaspekte sind fester Bestandteil der Strategien der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG und wurden im Rahmen der Strategieentwicklung definiert.

Die Anforderungen der 8. Novelle der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), insbesondere hinsichtlich der expliziten Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken, werden von der Bank eingehalten. Dies umfasst unter anderem die Gestaltung der Kreditprozesse, die Ausrichtung der Geschäfts- und Risikostrategie sowie die Analyse der Wesentlichkeit von ESG-Risiken im Rahmen der jährlichen Risikoinventur.

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.

Das Handeln der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist auf den langfristigen und stetigen Erfolg ausgerichtet, geleitet von der Unternehmensvision, die die Steigerung der Kunden-, Mitglieder und Mitarbeiterzufriedenheit, Stärkung der Finanzkraft und Prozessexzellenz umfasst. Die Bank setzt für die Quantifizierung dieser Ziele unter anderem auf Indikatoren wie das Gesamtbetriebsergebnis, die Kunden-Cost-Income-Ratio (CIR), die Mitgliederquote sowie die Nutzungsquote des elektronischen Postfachs. Ein konkretes Ziel ist es, dass bis zum Jahr 2029 mehr als 52 % der Kundinnen und Kunden gleichzeitig Mitglieder der Bank sind und über 40 % der Kundinnen und Kunden die VR Banking App nutzen. Zudem verfolgt die Bank eine langfristig ausgerichtete Geschäftspolitik, die verantwortungsvoll und risikobewusst auf die positive Entwicklung der Region und deren Wirtschaft abzielt. Ziele aus dem Bereich Umwelt oder Klima sind nicht strategisch verankert. Dennoch engagiert sich die Bank auch in diesem Bereich laufend für nachhaltiges Handeln. Beispielsweise sind Maßnahmen zur Emissionsreduktion sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden laufende Themen des Regelbetriebs. Darauf wird ausführlich im Punkt 13. Klimarelevante Emissionen eingegangen.

Diese strategische Ausrichtung hat sich bewährt und wird durch den ersten Platz als Branchensieger in der Kategorie Geldinstitute beim "Weidener Kundenspiegel" bestätigt, eine Auszeichnung, die die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG bereits seit zwei Jahrzehnten regelmäßig erhält. Der Prozess der Zielbildung wurde bereits bei Kriterium 1 detailliert erläutert. Die Überwachung dieses Prozesses erfolgt durch die Unternehmenssteuerung, die vierteljährlich im Rahmen des Risikoberichts an den Aufsichtsrat, den Vorstand und die erste Führungsebene über den Fortschritt der unter Kriterium 1 beschriebenen Maßnahmen und über etwaige Verstöße gegen die Leitsätze berichtet. Obwohl keine explizite Priorisierung der Ziele vorgenommen wird, da Handlungsbedarf in allen relevanten Bereichen erkannt wird, erfolgt durch

die jährliche Formulierung von Maßnahmen eine indirekte Fokussierung auf Bereiche mit Potenzial für schnelle Erfolge (Quick-Wins). Als regional agierende Bank bezieht sich die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG derzeit nicht direkt auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, orientiert sich aber am Nachhaltigkeitsleitfaden des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), der die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens sowie die Principles for Responsible Banking des Umweltprogramms der Vereinten Nationen explizit berücksichtigt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als essenzieller Finanzdienstleister in ihrer Region erbringt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG einen Großteil ihrer Wertschöpfung intern, Auslagerungen werden kaum vorgenommen. Ihre Rolle im regionalen Wirtschaftskreislauf ist vielfältig: als Kreditgeberin, Investorin, Steuerzahlerin und Arbeitgeberin trägt die Bank maßgeblich zur wirtschaftlichen Vitalität der Region bei. Die Bank nutzt das breit gefächerte Einlagengeschäft, um Kredite an Privathaushalte und den mittelständischen Sektor in ihrer Region zu vergeben, was die lokale Wirtschaft stärkt und unterstützt. Aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe im originären Bankgeschäft wird das Risiko sozialer und ökologischer Probleme als gering eingeschätzt. Bis dato sind keine potenziellen Probleme bekannt oder aufgetreten, was die nachhaltige Ausrichtung und das Risikomanagement der Bank unterstreicht.

Der Förderauftrag gegenüber den mehr als 59.600 Mitgliedern der Bank spiegelt die hohe Priorität der ökonomischen Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette wider. Dies manifestiert sich in der sicheren Anlage von Ersparnissen, einem zuverlässigen Zahlungsverkehr, der Vergabe langfristiger Kredite sowie einer qualitativ hochwertigen und risikobewussten Finanzberatung. Durch diese Maßnahmen gewährleistet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unterstützung ihrer Mitglieder und trägt zur Stabilität und Prosperität der regionalen Wirtschaft bei.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG integriert soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte konsequent in verschiedene Stufen ihrer Wertschöpfungskette. Dies beginnt bei der Bereitstellung nachhaltiger Geldanlageprodukte, umfasst die Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Kriterien bei der Kreditvergabe und erstreckt sich bis zum Einkauf von Dienstleistungen und Produkten, bei denen neben der Wirtschaftlichkeit

auch Umweltfaktoren eine entscheidende Rolle spielen.

Durch die Fokussierung auf Zertifizierungen und die Tatsache, dass die zehn umsatzstärksten Lieferanten und Dienstleister eine Lieferantenrichtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet haben, sieht die Bank derzeit von einer detaillierten Analyse der sozialen und ökologischen Aspekte in den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette ab und plant auch keine weiterführenden Analysen in diesem Bereich.

Im Zuge der Wertschöpfung unter Einbeziehung von Verbundpartnern, legt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG großen Wert auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsprinzipien:

- Die Unternehmen der **DZ Bank Gruppe** sind Finanzdienstleister. Ihr Einflussbereich im Bereich der Menschenrechte bezieht sich somit auf ihre Mitarbeitenden und Dienstleister sowie die finanzierten Projekte, vergebene Kredite, Anlage- und weitere Finanzprodukte. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, Allianz AG, Team Bank, Union Investment und VR Leasing Gruppe verpflichten seit 2012 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ BANK Gruppe-Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe verpflichten sich, bis spätestens 2045 klimaneutral zu sein. Ausgehend vom Basisjahr 2009 sollen zudem bis 2030 bereits 65 Prozent der Treibhausgase eingespart werden. Dieses konzernweite Mindestziel haben sich die Gruppenunternehmen in einer gemeinsamen Klimastrategie gegeben. Im April 2020 hat die DZ BANK die „Principles for Responsible Banking“ (PRB) unterzeichnet. Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die DZ BANK zu mehr Nachhaltigkeit und Transparenz. Ebenfalls im April 2020 veröffentlichte die DZ BANK ein eigenes Positionspapier zum Thema Klima. Dort zeigt sie auf, wie sie den eigenen ökologischen Fußabdruck verringern, das CO₂-arme Geschäftsportfolio ausbauen und zur Unterstützung der Transformation CO₂-intensiver Industrien und Aktivitäten beitragen will. Im Frühjahr 2021 hat die DZ BANK fünf messbare Nachhaltigkeitsziele formuliert, welche im Zeitverlauf weiterentwickelt werden. Der Stand der Zielerreichung wird künftig regelmäßig an den Vorstand berichtet. Thematisch sind die Ziele den Kategorien Geschäftsportfolio und externe Bewertung durch Nachhaltigkeitsratingagenturen zuzuordnen. Die DZ BANK Gruppe wurde seit 2011 von oekom research regelmäßig mit dem „Prime Status“ ausgezeichnet. Dieser attestiert den Unternehmen ein überdurchschnittliches Engagement in Sachen Umwelt und Soziales. Seit

2015 ist die DZ BANK Gruppe Industry Leader in der Kategorie „Financials/ Public & Regional Banks“.

- **Union Investment** bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment und hat sich damit u. a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme. Sämtliche Aktivitäten der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms werden in deren Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Eine ausführliche und transparente Berichterstattung über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ist somit gewährleistet.
- Im August 2020 hat auch die **R+V** die UN PRI unterzeichnet, um Nachhaltigkeit im Investmentbereich weiter voranzutreiben. Mit einem Anlagevolumen von knapp 120 Milliarden Euro gehört die R+V in Deutschland zu den großen institutionellen Investoren. Die R+V orientiert sich neben Sicherheit und Rendite auch an ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien und entwickelt ihr Nachhaltigkeitskonzept in der Kapitalanlage kontinuierlich weiter.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG legt großen Wert darauf, dass auch in ihrer tschechischen Niederlassung das europäische und damit internationale Recht uneingeschränkt beachtet wird. Dies unterstreicht das Engagement der Bank für Rechtskonformität und ethisches Handeln über nationale Grenzen hinweg. Wie in den deutschen Standorten wird auch bei den tschechischen Niederlassungen ein Großteil der Wertschöpfung intern erbracht, was die Kontrolle und die Einhaltung der gesetzlichen sowie ethischen Standards erleichtert.

Die regionale Fokussierung zeigt sich in der Präferenz für Dienstleistende und Handwerker aus der Region bei der Vergabe von Aufträgen, was kurze Wege fördert und damit einen Beitrag zum Umweltschutz leistet.

Die Beziehung zu den Verbundpartnern und Lieferanten basiert auf regelmäßigem und vertrauensvollem Austausch, bei dem auch Nachhaltigkeitsaspekte thematisiert werden. Durch diese Gespräche wird oft deutlich, dass viele Geschäftspartner bereits Anstrengungen unternehmen, um ihre Arbeitsweisen nachhaltiger zu gestalten – manchmal sogar über das Maß hinaus, das der Bank zuvor bekannt war. Dieser Dialog fördert nicht nur ein gemeinsames Verständnis für Nachhaltigkeit, sondern kann auch als Katalysator für weitere Verbesserungen in diesem Bereich dienen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist verantwortungsvolles Handeln ein zentraler Bestandteil ihrer Geschäftspraxis, mit der übergeordneten Verantwortung für nachhaltige Entwicklung, die beim Gesamtvorstand liegt. Der Aufsichtsrat spielt eine wesentliche Rolle bei der Beratung und Kontrolle des Vorstands in Fragen der Unternehmensführung, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsprinzipien in die Geschäftsstrategie integriert werden.

Die Unterstützung und Umsetzung der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmenspolitik wird durch eine breite Palette von Funktionen und Bereichen innerhalb der Bank gewährleistet, darunter:

- Facility-Management,
- Compliance-Funktion,
- Risikocontrolling-Funktion,
- Beauftragtenwesen,
- Personalentwicklung,
- Unternehmensentwicklung.

Diese Bereiche tragen durch ihre spezifischen Funktionen dazu bei, die Nachhaltigkeitsziele der Bank zu verfolgen und umzusetzen.

Zur Koordination und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsbemühungen hat die Bank zudem einen Arbeitskreis Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Dieser setzt sich aus Vertretern der maßgeblichen Fachbereiche zusammen, die für die kontinuierliche Implementierung und Fortentwicklung der Nachhaltigkeitsthematik zuständig sind. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind in ihren jeweiligen Bereichen für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen verantwortlich und liefern die benötigten Daten und Informationen für den jährlich zu erstellenden Nachhaltigkeitsbericht.

Durch diese strukturierte Herangehensweise stellt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sicher, dass Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil ihrer Geschäftstätigkeit ist und kontinuierlich in allen Ebenen des Unternehmens verankert wird.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit ist für die Bank ein strategischer Unternehmenswert, der als einer von neun Werten fest im Buchstaben R des Unternehmensleitbilds MIR verankert ist. (Die Unternehmenswerte MIR werden ausführlich unter den Leistungsindikatoren erläutert.) Wir interpretieren Nachhaltigkeit mit folgendem Satz: "Wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst und handeln nachhaltig." Die operative Umsetzung, einschließlich der Entwicklung von geeigneten Regeln und Prozessen, wurde bereits vor einigen Jahren initiiert und wird seither kontinuierlich fortgeführt.

Um das Vermögen der Kundinnen und Kunden und der Bank zu schützen und die eigene Reputation zu wahren, hat die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG umfassende interne Richtlinien in den Bereichen Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention implementiert. Diese Maßnahmen dienen dazu, jegliche Handlungen, die das Vermögen oder die Reputation der Bank gefährden könnten, zu vermeiden. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen für Mitarbeitergeschäfte sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen etabliert. Auch Verhaltensgrundsätze für die Nutzung elektronischer Medien sind Teil dieser präventiven Strategie.

Darüber hinaus wurden Betriebsvereinbarungen geschlossen, die verbindliche Normen für alle Mitarbeiter der Bank setzen. Dabei wird stets das Kundeninteresse in den Vordergrund gestellt. Systematische Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen in allen Bereichen des Bankbetriebs zielen darauf ab, mögliche Risiken zu minimieren. Bei Verstößen gegen diese Richtlinien werden unverzüglich Mitarbeitergespräche geführt, die gegebenenfalls zu personalrechtlichen Konsequenzen führen können.

Die strategische Ausrichtung der Bank, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, wird durch einen regelmäßigen Austausch sowohl innerhalb des Vorstands als auch mit den Führungskräften sichergestellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein integraler Bestandteil der Gesamtstrategie der Bank und unterliegt somit ebenfalls der regelmäßigen Strategieüberprüfung.

7. Kontrolle

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG legt großen Wert auf die Zufriedenheit ihrer Mitglieder und Kundinnen und Kunden und sieht diese als wesentlichen Maßstab für ihren Erfolg. Um die Kundenzufriedenheit messbar zu machen und kontinuierlich zu verbessern, setzt die Bank auf regelmäßige Bewertungen durch diese Anspruchsgruppen. Diese Bewertungen umfassen verschiedene Aspekte der Bankdienstleistungen, darunter die Qualität der Beratung durch die Mitarbeitenden, die Ausstattung und Zugänglichkeit der Räumlichkeiten sowie das Angebot an Finanzprodukten und -dienstleistungen. Durch die Einholung dieses direkten Feedbacks können Schwachstellen identifiziert und gezielt Verbesserungen vorgenommen werden, um den Service weiter an die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder anzupassen. Dieser proaktive Ansatz zur Steigerung der Kundenzufriedenheit spiegelt das Engagement der Bank wider, bestmögliche Finanzlösungen und einen exzellenten Service zu bieten.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird unter anderem über die Fluktuationsquote, die aktuell bei 5,46% liegt (Vorjahr: 7,5%), sowie die Krankheitsquote, inklusive Langzeiterkrankungen, die bei 5,36% (Vorjahr: 6,23%) liegt, ermittelt. Es wird regelmäßig die Möglichkeit zur Weiterbildung geboten. Im Jahr 2025 absolvierten die Mitarbeitenden insgesamt 2.338 Seminartage, verglichen mit 2.371 im Vorjahr (Datengrundlage aus AVR-Statistik). Auch die nebenberufliche Weiterbildung wird von den Mitarbeitenden genutzt. Die Beurteilung der Führungskräfte erfolgt in der Regel im zweijährigen Rhythmus über ein Führungsbarometer.

Seit vielen Jahren bietet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG mehr Ausbildungsplätze an, als es der tatsächliche Bedarf erfordert, und zwar sowohl jungen Frauen als auch Männern. Das Engagement, die Ausbildung mit voller Intensität voranzutreiben, wird auch weiterhin konsequent umgesetzt. Im Jahr 2025 betrug die Übernahmequote der Auszubildenden 85,71% (Vorjahr: 100,00%), was die kontinuierliche, grundlegende Bereitschaft der Bank unterstreicht, einen Großteil der Absolvierenden in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. (Datengrundlage aus AVR-Statistik)

Seit dem Jahr 2018 erfasst die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG systematisch Daten zum Verbrauch von Strom, Wasser und Energie, um ihre Nachhaltigkeitsbemühungen zu quantifizieren und transparent zu machen. Die detaillierten Verbrauchszahlen für das Jahr 2025 sind in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 13 dokumentiert. Diese

Datenerhebung erfolgt auf jährlicher Basis und wird kontinuierlich in der Berichterstattung aktualisiert. Durch diese systematische Datensammlung strebt die Bank an, über die kommenden Jahre eine verlässliche Datenreihe zu erstellen. Diese soll nicht nur die Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar machen, sondern auch dabei helfen, Potenziale für Effizienzsteigerungen und Energieeinsparungen zu identifizieren.

Die strategischen Unternehmensziele der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind fest in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Zur Überprüfung dieser Ziele und Maßnahmen dient das strategische Zielsystem des Unternehmens, in dem verschiedene Perspektiven wie Finanzen/Risiko, Kundengeschäft und Prozesse ausgewogen berücksichtigt und gewichtet werden. Diese Vorgehensweise verhindert eine einseitige strategische Ausrichtung und fördert gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Das Ziel des Systems besteht darin, die aus der Strategie abgeleiteten Ziele und Maßnahmen transparent und greifbar zu machen. Es bietet allen Führungskräften und Mitarbeitern Orientierung im täglichen Handeln bei der operationalen Umsetzung und Entscheidungsfindung. Damit fungiert das Zielsystem als verbindendes Element zwischen der Geschäfts- und Risikostrategie und der operativen Steuerung der Bank.

Die Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen in das strategische Zielsystem ist geplant.

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 werteorientierte Unternehmensführung der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG basiert auf fundamentalen Grundsätzen, die das Handeln und die Entscheidungsprozesse innerhalb des Unternehmens leiten. Diese Unternehmenswerte MIR umfassen:

M für menschlich

- **Mensch im Mittelpunkt** – Bankgeschäft verändert sich, aber eins bleibt gleich: Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt.
- **Positiver Umgang** – Wir gehen respektvoll, offen und ehrlich miteinander um.

- **Gemeinschaft** – Wir statt ich. Wir arbeiten miteinander und streben nach Spitzenleistungen.

I für innovativ

- **Pragmatismus** – Wir handeln im Sinne unserer Gründerväter und denken in Lösungen.
- **Zukunftsorientierung** – Wir sind offen für Veränderungen und gehen mutig in die Zukunft.
- **Ergebnisorientierung** – Unsere Arbeit hat ein klares Ziel: das bestmögliche Ergebnis für eine langfristige Kundenbindung.

R für regional

- **Nachhaltigkeit** – Wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst und handeln nachhaltig.
- **Genossenschaft** – Wir leben die genossenschaftliche Idee. Für unsere Mitglieder und Kunden sind wir mehr als nur eine Bank.
- **Heimatverbundenheit** – Wir übernehmen Verantwortung in der Nordoberpfalz und stärken somit unsere Heimat.

Diese Werte finden ihren Ausdruck in verschiedenen Aspekten des Bankbetriebs, einschließlich der Service- und Beratungsstandards, der Preis- und Produktpolitik sowie des Beurteilungssystems für Mitarbeitenden. Um die Einhaltung dieser Werte und die kontinuierliche Leistung auf hohem Niveau sicherzustellen, setzt die Bank auf permanente Beobachtung und geeignete Controlling-Instrumente. Hierzu zählen das strategische Zielsystem, Risiko- und Vertriebsreports, die es ermöglichen, Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und gegebenenfalls korrigierende Maßnahmen einzuleiten.

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütungsstruktur der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG richtet sich konsequent nach den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und orientiert sich am Tarifvertrag der Volks- und Raiffeisenbanken. In diesem Kontext werden auch die Vorstandsmitglieder unter den Begriff der Beschäftigten subsumiert.

Durch die Anwendung der tariflichen Vergütungsordnung wird sichergestellt, dass die Vergütung der Beschäftigten den jeweiligen Anforderungen der Position entspricht. Hierbei spielen Faktoren wie Qualifikation, Entscheidungskompetenz und Verantwortung eine zentrale Rolle. Diese Kriterien sind entscheidend für die Bewertung der Wertigkeit der einzelnen Stellen innerhalb der Bank und gewährleisten eine gerechte und leistungsgerechte Entlohnung. Diese Vorgehensweise trägt zur Nachhaltigkeit bei, indem sie sicherstellt, dass die Vergütung nicht nur den rechtlichen Anforderungen genügt, sondern auch die Bedeutung und den Beitrag jeder einzelnen Position zur Gesamtleistung der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG angemessen reflektiert.

Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass es keine Interessenskonflikte mit Nachhaltigkeitszielen hervorruft. Entsprechend der genossenschaftlichen Beratungsphilosophie werden für die Mitarbeitenden keine Anreize für hohe variable Vergütungsanteile gesetzt. Im Jahr 2025 betrug der Anteil der variablen Vergütung im Bankgeschäft 0% der Jahresgesamtvergütung, was dem Vorjahr entspricht.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Vergütungsstruktur der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG für Vorstandsmitglieder und Führungskräfte umfasst neben einem festen Grundgehalt auch eine variable Vergütungskomponente. Diese Struktur ist so gestaltet, dass keine hohen Abhängigkeiten von den variablen Vergütungen bestehen, wodurch eine ausgewogene Balance zwischen fester und variabler Vergütung gewährleistet wird. Dies fördert eine nachhaltige und risikobewusste Unternehmensführung, indem es sicherstellt, dass die Anreize für Vorstandsmitglieder und Führungskräfte nicht zu kurzfristig orientierten Entscheidungen führen.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird eine Aufwandsentschädigung gezahlt, die sich an den Empfehlungen des Genossenschaftsverbands Bayern (GVB) orientiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG behandelt die Vergütungsinformationen der höchstbezahlten Person als vertrauliche und wettbewerbsrelevante Daten. Aus diesem Grund wird auf eine Veröffentlichung solcher Informationen verzichtet. Zudem erfolgt keine weitergehende Auswertung von Vergütungskennzahlen in Bezug auf die höchstbezahlte Person.

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.

Da die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG für das Geschäftsjahr 2024 freiwillig nach CSRD berichtet hat, wurde dafür vorab eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD/ESRS mit externer Unterstützung des Genossenschaftsverband Bayern durchgeführt. Im Rahmen eines Workshops

zur Wesentlichkeitsanalyse wurde eine Longlist von Interessengruppen bereitgestellt und erörtert. Die Longlist der Interessengruppen wurde im Anschluss durch eine Expertengruppe, die aus den verantwortlichen Führungskräften der Bank bestand, bewertet und ergänzt. Darauf aufbauend haben wir die für uns wichtigsten Interessengruppen identifiziert und somit eine Shortlist an Interessengruppen festgelegt, welche in dicker Schrift im Folgenden hervorgehoben werden.

Seit 2019 führt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG in der Regel alle zwei Jahre ein Führungs-Barometer durch, um die Führungskräfte durch die Mitarbeitenden bewerten zu lassen. Dieses Instrument dient dazu, ein Feedback zur Führungsqualität zu erhalten und mögliche Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Um eine effektive interne Kommunikation zu gewährleisten, hat die Bank strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse etabliert. Diese ermöglichen einen offenen Austausch zwischen den **Mitarbeitenden** und der Führungsebene und fördern eine transparente Unternehmenskultur.

Ein weiteres wichtiges Instrument ist das betriebliche Vorschlagswesen, durch das Mitarbeitende Vorschläge und Ideen zur Verbesserung und Optimierung aller Aspekte der Geschäftstätigkeit, einschließlich Nachhaltigkeitsthemen, einbringen können. Dies unterstreicht das Engagement der Bank für kontinuierliche Verbesserung und die Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Entscheidungsprozess.

Neue Mitarbeitende und Auszubildende erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Einführung in die genossenschaftlichen Werte und das Leitbild der Bank durch eine Geno-CI-Schulung. Diese Maßnahme stellt sicher, dass alle Teammitglieder die grundlegenden Prinzipien und Werte verstehen, die die Kultur und das Handeln der Bank leiten.

Die **Mitglieder** bilden das Herzstück jeder Genossenschaft, ein Prinzip, das in §1 des Genossenschaftsgesetzes in Deutschland verankert ist. In dieser Rolle sind die Mitglieder der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG nicht nur Kundinnen und Kunden, sondern auch Eigentümer der Bank, was ihnen eine einzigartige Position und Mitspracherecht verleiht. Die demokratische Struktur ermöglicht es den Mitgliedern, Vertreterinnen und Vertreter zu wählen, die sie bei der jährlichen Vertreterversammlung repräsentieren. Diese Versammlung dient der Transparenz und dem Dialog, bei dem die Geschäftszahlen offengelegt werden und die Unternehmensführung für Nachfragen und Diskussionen zur Verfügung steht. Die Vertreterinnen und Vertreter haben die Aufgabe, über wesentliche Aspekte der Bankführung zu entscheiden, wie die Entlastung der Vorstände und des Aufsichtsrats, die Feststellung des Jahresabschlusses sowie die Verwendung des Jahresüberschusses. Zudem liegt die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Verantwortung.

Darüber hinaus fördert die Bank den gesellschaftlichen Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Themen in der Region durch

Kundenveranstaltungen und -kontakte, sowohl persönlich als auch digital. Ein etabliertes Beschwerdemanagement gewährleistet, dass Kundenbeschwerden mit höchster Priorität behandelt werden, um die Kundenzufriedenheit zu steigern, die Kundenbindung zu festigen und kontinuierliche Verbesserungen anzustoßen.

Der Austausch mit **übergeordneten Organisationen** wie dem Bundesverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), dem Genossenschaftsverband Bayern e.V. (GVB), Rechenzentralen und den Verbundunternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe erfolgt regelmäßig durch Arbeitskreise und Fachveranstaltungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG verpflichtet sich dem genossenschaftlichen Prinzip, welches eine enge Ausrichtung an den Bedürfnissen und Interessen ihrer Mitglieder sowie Mitarbeitenden vorsieht. Diese Orientierung verstärkt die Rolle der Bank als zentrale Finanzdienstleisterin in der Region, als verlässliche Arbeitgeberin und als aktive Förderin sozialer und kultureller Projekte. Durch diese vielfältigen Engagements trägt die Bank wesentlich zur Entwicklung und zum Wohlstand der lokalen Gemeinschaft bei.

Die genossenschaftliche Beratung, charakterisiert durch einen offenen und transparenten Dialog, ermöglicht es, die Bedürfnisse, Wünsche und Ziele der Kundinnen und Kunden genau zu erfassen. Diese direkte Einbindung der Kundenperspektive in den Beratungsprozess gewährleistet, dass die Dienstleistungen und Produkte der Bank stets an die sich ändernden Anforderungen der Mitglieder und Kundinnen und Kunden angepasst werden. Dieser dynamische Ansatz unterstreicht das Bestreben der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, ihr Geschäftsmodell kontinuierlich zu optimieren und den genossenschaftlichen Werten treu zu bleiben.

Im Rahmen mehrerer Veranstaltungen bot sich Mitgliedern, Kundinnen und Kunden und interessierten Personen die Möglichkeit, die Bank und ihre Mitarbeitenden näher kennenzulernen. Durch eine Vielzahl an Messen und Vorträgen wurde dem Informationsbedürfnis der Stakeholder entsprochen. So sprach beispielsweise der aus den Medien bekannte Markus Gürne in der Stadthalle Neustadt und informierte über 600 Kunden aus verschiedenen Kundensegmenten. Zudem boten wir unseren Firmenkunden einen Fachvortrag zum Thema Personalinstrumente in angenehmer Atmosphäre zum Vernetzen am Schafferhof in Neuhaus/ Windischeschenbach an. Auf der großen jährlich stattfindenden Immobilienmesse in der Weidener Max-Reger-Halle sowie dem ebenfalls in diesem Turnus stattfindendem Immobilienabend in unserem Bankgebäude wurden neben aktuellen Informationen zu Förderungen und Baufinanzierungen auch Wissenswertes über den Kauf und die Sanierung von Immobilien präsentiert. Auch die Vorträge zu Gesundheit, Pflege, Vorsorge und Nachlass unserer Tochter GEPVONA bieten ein regelmäßiges Angebot um in ein Gespräch zu kommen.

Auch im Jahr 2025 war es ein grundlegendes Anliegen, Aufsichtsrat, Mitglieder und Kunden sowie Mitarbeitende in die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung der Bank einzubinden.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sieht die fortschreitende Digitalisierung als eine bedeutende Herausforderung, der sie sich als Genossenschaftsbank stellt. Trotz der zentralen Rolle, die die Geschäftsstellen im Vertriebskonzept spielen, hat die Bank eine Omni-Kanal-Strategie entwickelt, um ihren Kundinnen und Kunden über verschiedene Vertriebswege einen Zugang zu ihren Dienstleistungen und Produkten zu bieten. Ziel dieser Strategie ist es, alle Kundinnen und Kunden – unabhängig von ihren individuellen Präferenzen hinsichtlich des Zugangs zu Bankdienstleistungen – effektiv zu erreichen.

Die Bank legt großen Wert auf verantwortungsvolles Handeln und hat das Produkt- und Prozessmanagement fest in ihrer Organisationsstruktur verankert. Das Team "Innovationsmanagement" widmet sich regelmäßig den

neuesten Themen, Trends und Innovationen, um die Dienstleistungen der Bank kontinuierlich zu verbessern und an jegliche Bedürfnisse anzupassen.

Ein signifikanter Meilenstein in der Digitalisierungsstrategie der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG war die Einführung eines Crowdfunding-Portals im Jahr 2018. Bis 2025 konnte die Plattform in der Region weiter etabliert und bekannt gemacht werden. Diese Initiative hat es ermöglicht, zahlreiche Projekte erfolgreich zu finanzieren und gemeinnützige Einrichtungen sowie Vereine bei der Verwirklichung ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. Zudem leistete das Portal einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der regionalen Gemeinschaft während der Pandemiejahre.

Angesichts der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und der zunehmenden Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen, nutzt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG die Gelegenheit, ihren Kundinnen und Kunden nachhaltige Anlageprodukte anzubieten. Hierfür greift sie unter anderem auf Investmentportfolios ihres Verbundpartners Union Investment zurück. Ein Beispiel dafür ist der UniRak ESG -net- A, der in der Empfehlungsliste der Bank enthalten ist. Durch die Integration solcher Produkte in das Angebot trägt die Bank zur Förderung der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit im Bereich der Geldanlage bei.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG unterstreicht ihr Engagement für die Region und die Umwelt durch verschiedene strategische Maßnahmen, die sowohl die Kundennähe als auch den Ressourcenschutz berücksichtigen. Mit dem dichtesten Geschäftsstellennetz in der nördlichen Oberpfalz gewährleistet die Bank eine hohe Erreichbarkeit, ohne dass lange Anfahrtswege in Kauf genommen werden müssen. Diese standortnahe Verfügbarkeit trägt direkt zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei, da Kundinnen und Kunden Bankgeschäfte in ihrer unmittelbaren Umgebung erledigen können. Parallel dazu hat die Bank digitale Zugangsmöglichkeiten geschaffen, die es ermöglichen, Bankgeschäfte jederzeit und von überall aus über die Homepage oder spezielle Banking-Apps zu tätigen. Diese digitalen Services leisten einen weiteren Beitrag zum Umweltschutz, indem sie physische Wege zur Bank reduzieren und damit ebenfalls CO₂-Emissionen verringern. Die fest etablierte mediale Beratung bietet in diesem Zusammenhang einen zusätzlichen Mehrwert, da sie eine persönliche und umfassende Beratung ermöglicht, unabhängig davon, wo sich die Kundinnen und Kunden befinden.

Im Bereich des Kundenkreditgeschäfts setzt sich die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG aktiv für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden ein, indem sie Darlehensmittel bereitstellt und aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau vermittelt. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig geschult, um solche Darlehen gezielt in die Finanzierungsberatung einzubeziehen, sofern dies für die Kundinnen und Kunden sinnvoll und möglich ist. Die Bank empfiehlt ihren Kundinnen und Kunden Energieberatungsfirmen aus dem eigenen Kundenstamm, um einen umfassenden Service im Bereich der Energieeffizienz zu bieten.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG unternimmt bedeutende Schritte, um den Papierverbrauch zu reduzieren und damit einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Durch die Implementierung elektronischer Systeme, die Umstellung auf digitale Archivierung und die Praxis des doppelseitigen Druckens wird der Papierverbrauch in der Bank signifikant verringert. Diese Maßnahmen sind Teil einer umfassenden Strategie, die darauf abzielt, die ökologischen Auswirkungen der Banktätigkeit zu minimieren.

Ein weiterer zentraler Bestandteil dieser Strategie ist das betriebliche Vorschlagswesen, welches die Mitarbeitenden dazu anregt, eigene Ideen zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und zur Realisierung von Einsparungen beizutragen. Dieses System fördert nicht nur die Einbindung und Motivation, sondern trägt auch zu einer kontinuierlichen Optimierung der Betriebsprozesse bei. Die aktive Beteiligung und das Mitgestalten der Mitarbeitenden werden in diesem Rahmen ausdrücklich gefördert und belohnt.

Alle diese Maßnahmen unterstützen die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG dabei, ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen zu verbessern. Obwohl die Bank quantitative Daten zu verschiedenen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit, wie beispielsweise unter dem Leistungsindikator Nummer 10, erfasst und berichtet, ist es zum aktuellen Zeitpunkt schwierig, die Auswirkungen der spezifisch beschriebenen Aktivitäten quantitativ zu messen. Dennoch ist klar, dass diese Initiativen einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit der Bank leisten und die Verpflichtung der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG zu verantwortungsvollem Handeln unterstreichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

In den Sitzungen des Ausschusses, der für die Empfehlungsliste zuständig ist, wird regelmäßig die nachhaltige Ausrichtung der Produktportfolios überprüft. Als eine der Anlagemöglichkeiten wird beispielsweise der UniRak ESG -net- A von Union Investment angeboten. Dieser Mischfonds investiert hauptsächlich in internationale Aktien und ergänzend in Anleihen weltweiter Aussteller, wobei in Euro oder vorwiegend währungsgesichert investiert wird. Bei der Auswahl der Wertpapiere und Emittenten werden ethische, soziale und ökologische

Kriterien berücksichtigt.

Der Bestand an nachhaltigen Fonds konnte nach deutlichen Zuwachsraten in den vergangenen Jahren in etwa konstant zum Vorjahr gehalten werden. Eine genaue Aussage über den Anteil der gesamten Finanzanlagen, die nach Umwelt- oder sozialen Kriterien ausgewählt werden, ist jedoch nicht möglich. Den Kundinnen und Kunden wird die Möglichkeit geboten, anstelle einer konventionell produzierten Kreditkarte eine Alternative aus Maisstärke zu wählen. Zum Berichtsstichtag waren 5738 Naturliebe-Kreditkarten im Bestand.

Im Eigengeschäft werden Anlagen hinsichtlich diverser harter und weicher Ausschlusskriterien analysiert. Dazu gehören unter anderem die Verletzung fundamentaler Menschenrechte, schwerwiegende Verstöße gegen Umweltgesetze und der Einsatz von gesetzlich nicht geforderten Tierversuchen für Produkttests in der Konsumgüterbranche.

Ab dem Jahr 2020 wurden Eigenanlagen zudem nach deren Nachhaltigkeitseinstufung limitiert, um den Anteil an "grünen" Anlagen gezielt zu überwachen. Zum Jahresende 2025 wurde die Definition der Nachhaltigkeitseinstufung für unsere Eigenanlagen geändert. Um dennoch einen Vergleich ziehen zu können, wird der Vergleichszeitraum verkürzt. Per 09/2025 lag dieser Anteil bei 70,9%, verglichen mit 58,9% zum Vorjahresende.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Für die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist die Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs im Bankbetrieb ein wesentliches Ziel, welches das Bewusstsein für Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation widerspiegelt. Die Bank hat sich verpflichtet, relevante Umweltdaten zu erfassen und diese im Rahmen ihres Berichts, insbesondere in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12, transparent zu kommunizieren. Diese regelmäßige Datenerhebung dient als Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung.

Obwohl die Bank als Teil des Finanzsektors keine Produktionsbetriebe im klassischen Sinne betreibt und daher die direkte Umweltauswirkung im Vergleich zu produzierenden Unternehmen als geringer eingestuft werden könnte, erkennt sie ihre Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung an. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist bestrebt, durch ressourcenschonende Maßnahmen ihren Beitrag zu leisten. Dazu gehört die Reduzierung des Papierverbrauchs durch den verstärkten Einsatz von doppelseitigem Druck und digitalen Lösungen. Diese Maßnahmen sind Teil eines umfassenderen Ansatzes, umweltbewusstes Verhalten innerhalb der Bank zu fördern und weiteres Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Aktuell sind bei acht Geschäftsstellen eigene Photovoltaikanlagen in Betrieb, und eine wird durch Erdwärme versorgt. In einem der größten Gebäude werden zwei Wärmepumpen betrieben, welche über drei Tiefbrunnen Grundwasser entnehmen und das gesamte Gebäude mit Wärme versorgen. Anschließend wird das Wasser mithilfe entsprechender Brunnen wieder in das Erdreich zurückgeführt. Es ist geplant, weitere Anlagen zu montieren, um in

Zukunft noch mehr Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu produzieren.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG leistet durch ihre Kreditvergabe und die Nutzung von öffentlichen Förderprogrammen im Bereich erneuerbarer Energien einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenoptimierung. Indem sie Vorhaben unterstützt, die auf die Steigerung von Ressourcen- und Energieeffizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energien abzielen, trägt die Bank zur Senkung des Ressourceneinsatzes bei.

Obwohl die Messung von Wasserinput und -output aufgrund der branchenspezifischen Gegebenheiten im Bankwesen als unwesentlich angesehen wird, dokumentiert und berichtet die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG dennoch den Wasserverbrauch ihrer eigengenutzten Gebäude.

Die Bank ist sich bewusst, dass ihre Geschäftstätigkeit keine direkte Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten darstellt, die auf der Roten Liste der IUCN (International Union for Conservation of Nature) der gefährdeten Arten stehen. Aus Sicht der Wesentlichkeit sind die Auswirkungen der Bankaktivitäten auf die Biodiversität zu vernachlässigen.

Im Zuge der Entwicklung ihres Nachhaltigkeitskonzepts hat die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG eine Risikoanalyse durchgeführt.

12. Ressourcenmanagement

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

Der Energieverbrauch in Gebäuden zählt tatsächlich zu den wesentlichen direkten Umweltauswirkungen von Unternehmen im Dienstleistungssektor, einschließlich Finanzdienstleistern. Für solche Unternehmen, die keine physischen Produkte herstellen, sind die Hauptquellen des direkten Energieverbrauchs oft die Datenverarbeitungszentren, die Beleuchtung, die Klimatisierung der Räumlichkeiten sowie der Einsatz fossiler Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung ihrer Gebäude.

Das Ziel der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besteht darin, den Energieverbrauch zu senken. Ab 2019 wurde das VfU-Umwelttool genutzt, um

jährliche Entwicklungen im Energieverbrauch zu erfassen. Seit 2022 wird in Zusammenarbeit mit DG Nexolution der CO₂-Fußabdruck des Unternehmens ermittelt, was den Grundstein für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in den kommenden Jahren legt. Ein konkretes Abschlussdatum für diese Bemühungen wird bewusst nicht festgelegt, da wir unsere Verbräuche so gut wie möglich senken wollen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG setzt sich intensiv mit der Optimierung ihrer Ressourceneffizienz und der Reduktion ihres Energieverbrauchs auseinander, wobei neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielen. Die nachhaltige Sanierung von Gebäuden stellt dabei ein Schlüsselement der Strategie dar. Zukünftige Maßnahmen werden stets unter dem Aspekt der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz geplant und durchgeführt.

Die Bank sieht in ihrer Geschäftstätigkeit keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt. Um die Wesentlichkeit dieser Risiken zu beurteilen, führt die Bank jährlich sowie anlassbezogen eine Risikoinventur durch, deren Prozess im Risikohandbuch der Bank dokumentiert ist.

In den letzten Jahren hat die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens eingeführt oder fortgeführt, darunter:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Refurbisch von ausgemusterter IT-Hardware über einen Dienstleister
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu energiesparendem Verhalten.

Viele dieser Maßnahmen haben sich mittlerweile zum Standardvorgehen in der Bank entwickelt. Hierbei ist beispielsweise der Einsatz von LED-Leuchtmitteln oder Bewegungsmeldern zu nennen. Die Sensibilisierungsmaßnahmen versteht die Bank als Maßnahmen für den Regelbetrieb, da sie immer wieder durchgeführt werden müssen um nachhaltige Erfolge zu erzielen. Größere (Um-) Baumaßnahmen, wie beispielsweise der Auf- und Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Autos, sind nicht in einem Jahr abgeschlossen. Daher kann hierzu in diesem Bericht nur angegeben werden, dass sich diese im Bau befindet.

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.

Im Jahr 2025 wurden 3.100.000 Blatt Kontoauszugsdruckerpapier verbraucht, was einem Rückgang von 4,3% im Vergleich zum Vorjahr entspricht (2024: 3.240.000 Stück). Die Initiative, den elektronischen Kontoauszug und das elektronische Kundenpostfach zu fördern, führte zu einem deutlichen Rückgang der Papierkontoauszüge in den Filialen. Eine Entwicklung, die in den nächsten Jahren weiter gefördert werden soll. Der Ausbau des elektronischen Kontoauszuges ist weiterhin fest verankert.

2025 konnte der Verbrauch von Kopier- und Briefpapier mit 1.018.200 Stück im Vergleich zum Vorjahr um 37,8% erheblich verringert werden (2024: 1.625.700 Stück). Diese Zahlen lassen sich als weiterer Schritt unserer Bemühungen hin zur einer digitalen Arbeitsumgebung interpretieren.

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.

Im Jahr 2025 verbrauchten die Fahrzeuge der Bank insgesamt 4.772 Liter Diesel und 6.285 Liter Super. Die Gesamtkilometerleistung betrug 508.147 km. Dies markiert einen Anstieg von 23,3% im Vergleich zum Vorjahr (2024: 412.092 km). Im Jahr 2022 waren noch 848.966 km gefahren worden. Erfasst wird dabei ausschließlich die dienstliche Nutzung der Fahrzeuge.

Im vergangenen Jahr wurden folgende Verbräuche ermittelt, wobei die prozentuale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in Klammern angegeben wird:

- 2.998 m³ Wasser (-8,3%, 2024: 3.268 m³)
 - 1.314.800 kWh Strom (+1,2%, 2024: 1.299.507 kWh)
 - 2.447.631 kWh Wärme (+4,4%, 2024: 2.344.161 kWh)
- davon:

- 1.506.636 kWh aus Gas in Deutschland
- 158.470 kWh aus Gas in unserer tschechischen Niederlassung
- 561.898 kWh aus Heizöl
- 220.627 kWh aus Pellet-Heizung
- 121.772 kg gemischter Siedlungsabfall

Im Jahr 2025 verbrauchte die Bank 54.011 kWh selbst aus acht Photovoltaikanlagen.

Es ist zu berücksichtigen, dass die Abrechnungen nicht durchweg dem Kalenderjahr entsprechen.

Die Erhebung der Daten für den deutschen Bankbetrieb sowie die tschechischen Niederlassungen wird vom hausinternen Facilitymanagement durchgeführt und plausibilisiert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

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

Über die Entwicklung des Energieverbrauches wird - wie im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 beschrieben - seit dem Jahr 2020 mit einer einheitlichen Datenbasis berichtet.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden insgesamt 23,3% mehr dienstliche Kilometer gefahren. Es wurden dabei 5,9% mehr Benzin, aber 31,7% weniger Diesel verbraucht.

Der Wasserverbrauch wurde im Vergleich zum Vorjahr um 8,3% reduziert und der Stromverbrauch um 1,2% gesenkt. Für die Wärmeerzeugung konnten 4,4% weniger Kilowattstunden verbraucht werden.

Folgende Maßnahmen werden weiter konsequent verfolgt:

- Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED
- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch
- Refurbisch von ausgemusterter IT-Hardware über einen Dienstleister
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Bei Umbaumaßnahmen je nach Möglichkeit: Einsatz von Dämmmaterial, Photovoltaikanlagen, Fernwärme
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu energiesparendem Verhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten.

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

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- 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:

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

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

Im vergangenen Jahr belief sich der Wasserverbrauch auf 2.998 m³, im

Vergleich zu 3.268 m³ im Jahr 2024. Dieser Verbrauch umfasst die Geschäftsstellen sowie die Niederlassungen in Tschechien. Die Werte wurden in unserem Facilitymanagement plausibilisiert.

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

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

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Papier, Biomüll, Kunststoff und Restmüll. Ausgemusterte IT-Hardware wird von einem Dienstleister aufbereitet.

Insgesamt fiel im Berichtsjahr 2025 121.772 kg gemischter Siedlungsabfall an.

Das Geschäftsgebiet der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG umfasst mehrere Landkreise, die unterschiedliche Vorschriften zur Abfallentsorgung haben. Aufgrund dieser Komplexität wurde auf eine detailliertere Erhebung verzichtet.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG erkennt ihre größten Emissionsquellen in den Bereichen Heizung, Stromverbrauch, Dienstreisen und Papierverbrauch. Um den CO₂-Ausstoß zu verringern, fokussiert sich die Bank unter anderem auf die verstärkte Nutzung von Photovoltaikanlagen. Diese Bemühung, gemeinsam mit der Berichterstattung über den Energieanteil aus der Photovoltaikanlage im Leistungsindikator GRI SRS-302-1, zeigt das Engagement der Bank für nachhaltiges Handeln. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema "Emissionen". Durch gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung sollen die Mitarbeitenden dazu angeregt werden, im täglichen Betrieb Energie und Ressourcen effizienter zu

nutzen.

Im Jahr 2025 wurde, analog zu dem Vorjahre, mit Unterstützung von DG Nexolution der CO₂-Fußabdruck ermittelt. Es ist zu beachten, dass der Rechner Abweichungen zu den angegebenen Verbrauchswerten aufweist, da er lediglich die Emissionen aus dem deutschen Bankbetrieb berücksichtigen kann.

Mithilfe der Mission CO₂ wurde eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet, die in der Abbildung dargestellt werden und darauf abzielen, das Ziel "CO₂-Reduktion", weiter zu konkretisieren.

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

Zu bereits umgesetzten Maßnahmen gehören beispielsweise der Bau weiterer Photovoltaikanlagen, der Ausbau der Möglichkeit für Mitarbeitende, mobil zu arbeiten, und die Verringerung der internen Kurierfahrten von fünf auf zwei Tage. Wir befinden uns außerdem weiterhin auf dem Weg zu einer papierlosen Arbeitsweise. Da die mittel- und langfristigen Ziele sich auch auf die kurzfristigen Ziele beziehen können (weitere Reduktion), bleibt die Angabe der kurzfristigen Ziele bestehen. Eine Aktualisierung der Zielsetzungen wird für 2026 angestrebt.

Das Ziel der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG besteht darin, die CO₂-Emissionen zu senken.

Wir ermitteln jährlich unseren CO₂-Fußabdruck und beobachten die Entwicklung unserer Emissionen. Ein konkretes Abschlussdatum für diese Bemühungen im Rahmen dieses kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird bewusst nicht festgelegt, weil der Fokus der Bank zunächst auf der Reduktion liegt.

Bei der Erfassung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks nimmt die Unterscheidung zwischen direkten Emissionen (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) nach dem Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol) eine zentrale Rolle ein. Das GHG-Protocol berücksichtigt neben CO₂ auch fünf weitere klimarelevante Gase als CO₂-Äquivalente (CO₂e): Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) sowie Fluor-Kohlenwasserstoffe (PFCs und HFCs). Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG verwendet das GHG-Protocol nicht direkt als Grundlage für ihre eigenen Berechnungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

CO₂ ist das einzige Treibhausgas, das von der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG emittiert wird. Seit der erstmaligen Nutzung des CO₂-Kalkulators der DG Nexolution im Jahr 2022 werden Emissionen aus Wärme dem Scope 1 zugeordnet.

Für das Geschäftsjahr sind 535,17 Tonnen CO₂-Äquivalente unter Scope 1 auszuweisen.

Der Wärmeverbrauch resultiert in Scope 1 in 429,47 Tonnen CO₂-Äquivalenten, wobei 275,61 Tonnen dem Erdgas und 138,66 Tonnen dem

Heizöl zugeordnet werden müssen.

Unter Scope 1 werden bei der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG auch die Emissionen aus Dienstreisen erfasst. Der Verbrauch wurde bereits im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 thematisiert. Die daraus resultierenden CO₂-Emissionen belaufen sich auf 12,67 Tonnen CO₂-Äquivalente. Diese Werte wurden mithilfe des CO₂-Kalkulators der DG Nexolution erhoben.

Die Kälteanlagen der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. Im Jahr 2025 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Zu Scope 2 gehören Emissionen, die aus der Erzeugung von Energie entstehen,

die zwar eingekauft wird, wie zum Beispiel Strom und Fernwärme, aber nicht direkt im Unternehmen selbst erzeugt wird. Das Unternehmen nutzt ausschließlich Ökostrom oder produziert Strom selbst mithilfe von Photovoltaikanlagen.

Daher liegt der marktbasierter Ausweis unter Scope 2 bei 0,00 und der standortbasierte Ausweis bei 439,54 Tonnen CO₂-Äquivalente, weil im deutschen Strommix noch fossile Bestandteile enthalten sind.

Seit der Nutzung des CO₂-Kalkulators der DG Nexolution im Jahr 2022 werden die Emissionen, die aus dem Verbrauch von Ökostrom und selbst erzeugter Energie resultieren, dem Scope 3 zugeordnet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Unter Scope 3 fallen alle weiteren Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen außerhalb des Unternehmens, die aufgrund der unternehmerischen

Aktivitäten entstehen (zum Beispiel aus der Produktion eingekauften Papiers oder von genutzten Verkehrsmitteln für Dienstreisen).

Für das Geschäftsjahr sind 994,57 Tonnen CO₂-Äquivalente unter Scope 3 auszuweisen.

Die CO₂-Emissionen aus Kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten belaufen sich auf 187,54 Tonnen CO₂-Äquivalente. Davon sind 101,85 Tonnen CO₂-Äquivalente auf den Stromverbrauch und 45,52 Tonnen CO₂-Äquivalente auf die Wärmegewinnung durch Erdgas zurückzuführen.

Das Abfallaufkommen verursacht 4,83 Tonnen CO₂-Äquivalente und Dienstreisen, die hauptsächlich mit privaten PKWs getätigt werden, tragen 57,73 Tonnen CO₂-Äquivalente bei.

Der Pendelverkehr der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz ist mit 716,71 Tonnen CO₂-Äquivalente der größte Einzelposten in Scope 3. Bei der Ermittlung wurde die durchschnittliche Entfernung der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz berücksichtigt. Zudem wurde in Rechnung gestellt, dass laut einer Betriebsvereinbarung 40% der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet werden darf. Es wurde angenommen, dass 60% der Kolleginnen und Kollegen zwei Tage pro Woche mobil arbeiten und den PKW für den Arbeitsweg nutzen.

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

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

Im Jahr 2025 wurden durch die Bank standortbasiert 1.863,58 und marktbasierend 1.424,04 Tonnen CO₂-Äquivalente verursacht.

Der Unterschied liegt am deutschen Strommix, weil darin noch fossile Bestandteile enthalten sind. Da die Bank aber ausschließlich Ökostrom bezieht, wird der marktbasiertere Ausweis im weiteren Verlauf dargestellt. Je Mitarbeiteräquivalent (MAK) entspricht der Ausstoß 2,29 Tonnen CO₂-Emissionen.

Im Vergleich dazu belief sich der Wert im Jahr 2024 auf 1.555,69 Tonnen CO₂-Äquivalente und 2,54 Tonnen CO₂-Emissionen je MAK.

Somit ist festzustellen, dass die Bank ihre CO₂-Emissionen im Jahr 2025 insgesamt reduzieren konnte.

In einer detaillierten Analyse wird deutlich, dass die Emissionen im deutschen Bankbetrieb im Bereich der Dienstreisen unter Scope 1 und 3 sowie im Bereich des Abfallaufkommens im Scope 3 reduziert werden konnten. Auch im Bereich des Wärmeverbrauchs unter Scope 1 konnten die Emissionen aus den wesentlichen Energieträgern Erdgas und Heizöl reduziert werden. Die Emissionsreduktion kann sowohl auf die milden Witterungsverhältnisse, aber auch auf sensibilisierte Verbrauchende in der Bank zurückgeführt werden.

Die in Punkt 13 dargestellten Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen werden bereits umgesetzt, und es ist geplant, sie weiterhin zur Erreichung zusätzlicher Einsparungen zu verfolgen.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

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

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.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

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.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Das Konzept der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG zielt darauf ab, die Arbeitnehmerrechte jederzeit vollumfänglich zu wahren. Um die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen, sind im Unternehmenshandbuch der Bank entsprechende Richtlinien und Prozessabläufe festgehalten, deren Befolgung kontinuierlich überwacht wird. Die fortlaufende Kontrolle gewährleistet, dass die Bank in allen ihren Handlungen die Rechte ihrer Mitarbeitenden respektiert und fördert.

Zusätzlich legt die Bank großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Durch regelmäßige Fortbildungen wird sichergestellt, dass aktuelle gesetzliche und regulatorische Vorschriften, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, bekannt sind und in der Praxis Anwendung finden.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG fördert aktiv die berufliche und persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden durch umfangreiche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten. Der offene Dialog mit den Mitarbeitenden ist der Bank besonders wichtig, weshalb sie zahlreiche Möglichkeiten bietet, Verbesserungsvorschläge einzubringen oder in Feedback-Gesprächen Anregungen und Wünsche zu äußern. Diese offene Kommunikationskultur trägt dazu bei, dass die Angestellten maßgeblich an der Entwicklung der Bank beteiligt sind.

Der Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle bei der Sicherung der Mitarbeiterbeteiligung, indem er die Einbindung der Mitarbeitenden gemäß dem gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht gewährleistet.

Der Aufsichtsrat beinhaltet Arbeitnehmervertretende gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz. Seit der letzten Fusion im September 2023 wurde der Aufsichtsrat auf 12 Mitglieder erweitert, von denen vier Personen als Arbeitnehmervertretende tätig sind.

Als regional verwurzelte Finanzdienstleisterin nimmt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ihre Verantwortung als Arbeitgeberin ernst, indem sie attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze in der Region bereitstellt. Die Bank unterstreicht ihre Rolle auch als bedeutender Ausbildungsbetrieb, der jungen Menschen Perspektiven und Karrieremöglichkeiten bietet.

Die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken sichert den Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen, die weit über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen. Dies umfasst nicht nur finanzielle Aspekte wie ein Gehalt, das deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, sondern auch zusätzliche Urlaubstage, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehen. Darüber hinaus bereichert die Bank das Arbeitsumfeld durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Belegschaft fördern. Besonders hervorzuheben ist die Unterstützung des genossenschaftlichen Bankentarifs für Mitarbeitende, die sich in öffentlichen Ehrenämtern engagieren. Diese Regelung spiegelt die genossenschaftlichen Werte von Gemeinschaft und sozialem Engagement wider und ermöglicht es der Belegschaft, sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch für das Gemeinwohl einzusetzen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG legt großen Wert auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse und die kontinuierliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Zu diesem Zweck werden jährlich Mitarbeitergespräche zwischen den Angestellten und ihren direkten Vorgesetzten durchgeführt. Diese Gespräche dienen nicht nur der Reflexion und Anerkennung der geleisteten Arbeit, sondern auch der Planung persönlicher und beruflicher Entwicklungsziele.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG fokussiert einen kontinuierlichen und offenen Dialog zwischen der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und der Personalabteilung, um die Belange und Bedürfnisse der Belegschaft bestmöglich zu adressieren. Diese enge Zusammenarbeit gewährleistet, dass Entscheidungen, die das Arbeitsumfeld betreffen, unter Berücksichtigung der Perspektiven und Erfahrungen der Mitarbeitenden getroffen werden.

Ein zentrales Anliegen der Bank ist die Förderung und Entwicklung der eigenen Belegschaft mit dem Ziel, Führungspositionen vorrangig intern zu besetzen. Diese Strategie unterstützt nicht nur die Karriereentwicklung innerhalb des Unternehmens, sondern stärkt auch die Mitarbeiterbindung und -motivation. Durch interne Weiterbildungsangebote und Fördermaßnahmen bietet die Bank ihren Nachwuchsfachkräften und potenziellen Führungskräften wertvolle Entwicklungsmöglichkeiten. Die Einbindung der Vorstandsmitglieder in diese Gespräche unterstreicht die Bedeutung, die der Bank an der persönlichen und beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeitenden liegt.

Die regelmäßige Überprüfung der Fluktuationsquote liefert wichtige Erkenntnisse darüber, ob die eingeführten Maßnahmen Wirkung zeigen. Im Jahr 2025 verzeichnet die Quote einen Wert von 5,46%, verglichen mit 7,5% im Vorjahr. Die Entwicklung der Quote ist auch mit der Situation am krisengebeuteltem Arbeitsmarkt erklärt. Daher nimmt der Wert eines stabilen und sicheren Arbeitsplatz bei der aktuellen Lage in Deutschland zu. Seit 2019 werden sogenannte Austritt-Interviews durchgeführt, um die Gründe für den Weggang der Arbeitnehmer zu ergründen und statistisch zu erfassen. Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG zeigt ein starkes Engagement für die Wohlfahrt ihrer Mitarbeitenden, indem sie umfassende Unterstützung, einschließlich der betrieblichen Altersvorsorge, anbietet. Dieser Ansatz unterstreicht die Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Angestellten und fördert eine langfristige Bindung an die Bank.

In der tschechischen Niederlassung der Bank werden die selben handlungsleitenden Werte wie Solidität, Vertrauen, Nähe, Tradition, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit hochgehalten. Die Implementierung internationaler Standards, wie MiFID (Markets in Financial Instruments Directive) oder PSD II (Payment Services Directive II), gewährleistet eine konsistente Qualität der Dienstleistungen und die Einhaltung relevanter regulatorischer Anforderungen auch über nationale Grenzen hinweg.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz bekennt sich darüber hinaus zur Einhaltung der Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die unter anderem die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf umfassen. Diese Prinzipien bilden ein Fundament für faire und gerechte Arbeitsbedingungen in allen Niederlassungen der Bank. Obwohl die Mitarbeitenden in der tschechischen Niederlassung vorrangig tschechischer Staatsangehörigkeit sind und somit deutsche Standards im Ausland nicht unmittelbar anwendbar sind, zeigt die Bank deutlich, dass die Einhaltung hoher ethischer Standards und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte unabhängig von der nationalen Gesetzgebung eine Priorität darstellen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat in Bezug auf Arbeitnehmerbelange, die direkt mit ihrer Geschäftstätigkeit und -beziehungen sowie Produkten und Dienstleistungen zusammenhängen, keine wesentlichen Risiken identifiziert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass innerhalb des Unternehmens umfassende regelnde Werke und Ordnungen Anwendung finden. Die jährliche Risikoinventur hat ebenfalls keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerbelange aufgedeckt.

Darüber hinaus findet in der Bank keine spezifische Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement in Form von

monetären Anreizen statt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG legt großen Wert auf eine faire und angemessene Vergütung ihrer Mitarbeitenden, was einen zentralen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur und ihres Werteverständnisses darstellt. Die Gleichbezahlung für gleiche Arbeit wird konsequent umgesetzt, gestützt durch den für die Bank geltenden Tarifvertrag. Die Fairness der Vergütung wird durch jährliche Gehaltsüberprüfungen sichergestellt, bei denen der Betriebsrat einbezogen wird, um Transparenz und Gerechtigkeit im Vergütungssystem zu gewährleisten.

Vielfalt und Inklusion sind tief im Grundverständnis der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG verwurzelt, wobei Wertschätzung, Toleranz, Offenheit und Vertrauen als fundamentale Werte betrachtet werden. Jegliche Form von Diskriminierung – sei es aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung – wird entschieden abgelehnt und steht im klaren Widerspruch zum Werteverständnis der Bank. Diese Haltung zur Vielfalt und Gleichberechtigung reflektiert nicht nur die genossenschaftlichen Werte, sondern ist auch fest in den Unternehmensgrundsätzen verankert. Darüber hinaus bekennen wir uns zu Diversity in der Arbeitswelt durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im September 2024.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG setzt sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familien- und Privatleben ein, indem sie ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitsmodelle und eine Reihe betrieblicher Leistungen anbietet. Die Möglichkeiten von Vertrauensarbeitszeit und Teilzeitarbeit sind darauf ausgerichtet, allen Mitarbeitenden – unabhängig von ihrem Geschlecht – zu ermöglichen, sich sowohl in der Kindererziehung als auch in der Pflege von Familienmitgliedern zu engagieren.

Die Bildung von altersgemischten Teams fördert zudem die individuelle Entfaltung und begünstigt einen wertvollen Austausch zwischen verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen. Diese Praxis trägt zu einem lebendigen, vielfältigen und lernfördernden Arbeitsumfeld bei, in dem Mitarbeitende voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen können.

Mit der Einführung einer Betriebsvereinbarung, die mobiles Arbeiten von zu Hause aus für bis zu zwei Tage pro Woche erlaubt, reagiert die Bank auf die veränderten Anforderungen moderner Arbeitswelten und die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie. Diese Möglichkeit des mobilen Arbeitens, die zunächst als Reaktion auf die Pandemie eingeführt wurde, hat sich als wertvolles Instrument zur Förderung der Flexibilität und Mitarbeiterzufriedenheit erwiesen und wird daher auch in der Zukunft beibehalten.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung legt der Vorstand für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene mit Frauen eine Zielgröße von 6,25% (erste Führungsebene) und 15,00% (zweite Führungsebene) fest. Der Aufsichtsrat setzt diese für die Besetzung des Vorstands mit 0,00% und für den Aufsichtsrat mit 16,67% an. Die Zielgrößen werden im Jahr 2025 erfüllt.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG passt sich proaktiv den Herausforderungen der demografischen Entwicklung an und hat bereits seit mehreren Jahren Tarifregelungen implementiert, die über die gesetzlichen Anforderungen zur Arbeitssicherheit hinausgehen. Diese umfassen betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, wie beispielsweise den Präventionstag, der den Angestellten zusätzliche Unterstützung im Bereich Gesundheitsförderung bietet. Besonders hervorzuheben ist auch die Regelung für rentennahe Mitarbeitende, die ihnen den Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit gewährt, um einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt zu unterstützen.

Neben diesen tariflichen Maßnahmen setzt die Bank auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement, zu dem auch die Dienste eines Betriebsarztes gehören. Dieser Ansatz gewährleistet eine umfassende Betreuung und Beratung der Belegschaft in Gesundheitsfragen direkt vor Ort. Darüber hinaus arbeitet die Bank mit der IfG GmbH (Institut für Gesundheit und Management) aus Sulzbach-Rosenberg zusammen. Im Rahmen eines Auslagerungsvertrages stellt das Institut die Fachkraft für Arbeitssicherheit bereit.

Im Jahr 2023 beschloss die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG eine Partnerschaft mit dem führenden Sport- und Wellnessnetzwerk EGYM Wellpass. Dieses bietet den Mitarbeitenden eine breite Auswahl an Fitness- und Wellnessangeboten, darunter Fitness- und Yogastudios, Schwimmbäder, Kletter- und Boulderhallen. Auch Aktivitäten zur mentalen Entspannung sind für die Nutzerinnen und Nutzer enthalten. Diese Zusammenarbeit unterstützt die aktive und gesunde Lebensweise der Mitarbeitenden in besonderer Weise.

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.

Die Personalstrategie der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG ist darauf ausgerichtet, den Mitarbeitereinsatz optimal zu gestalten und unterstützt die Umsetzung der Geschäftsstrategie in personeller Hinsicht. Sie bildet die Grundlage für Personalbindung, -entwicklung und weitere Maßnahmen. Die Bank plant, ihre Kennzahlenerhebung zu optimieren, um daraus quantitative Zielvorgaben für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess abzuleiten. Die Struktur der Personalarbeit orientiert sich an der Gliederungssystematik des BVR.

Die Personalstrategie der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, die eng mit den genossenschaftlichen Werten verwoben ist, fungiert als zentrale Leitlinie für das Personalmanagement und die Personalführung innerhalb der Bank. Die Bank erkennt die Personalführung als einen entscheidenden Erfolgsfaktor und zielt darauf ab, die Führungskompetenzen ihrer Bereichs-, Regionalmarkt- und Teamleiter weiter zu entwickeln und zu stärken. Mit dem Ziel, die Mitarbeiterführung zu unterstützen und zu verbessern, findet eine gezielte Begleitung der Führungskräfte statt, um dauerhaft eine effektive und inspirierende Führungskultur zu fördern.

Die Bank strebt eine bedarfs- und aufgabenorientierte Personalentwicklung mit zwei wesentlichen Ausprägungen an:

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG legt großen Wert darauf, ihren Personalbedarf vorrangig durch die Qualifizierung eigener Mitarbeitender zu decken. Dies geschieht unter anderem durch das Angebot von Ausbildungsplätzen und Verbundstudien in Deutschland, um langfristig Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Da das duale Ausbildungssystem in der Tschechischen Republik nicht verfügbar ist, setzt die Bank dort auf alternative Qualifizierungswege.

Um die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter zu fördern, investiert die Bank in gezielte Fortbildungsprogramme. Diese umfassen sowohl allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen als auch tätigkeitspezifische Schulungen, unterstützt durch finanzielle Zuschüsse für berufsbegleitende oder in den Berufsalltag integrierte Fortbildungen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der aufstiegsbezogenen Fortbildung, um sicherzustellen, dass die

Angestellten stets über aktuelles Wissen und erforderliche Fertigkeiten verfügen.

Das Ziel besteht darin, qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Im Sozialkatalog sind hierfür eine Reihe moderner Leistungen vorgesehen. Zusätzlich sind Maßnahmen des Gesundheitsmanagements Teil dieser Strategie. Dabei wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Maßnahmen nicht nur zur Gesundheitsförderung beitragen, sondern auch von den Mitarbeitenden akzeptiert und genutzt werden, um ihre volle Wirksamkeit zu entfalten.

Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben sich derzeit keine bedeutenden Risiken, die eine realistische negative Auswirkung auf die Qualifizierung haben könnten.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG setzt sich im Personalbereich überwiegend qualitative Ziele, da die Komplexität des Personalmanagements eine genaue Quantifizierung bestimmter Ziele erschwert. Anstatt auf konkrete Zahlen zu fokussieren, wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der auf kontinuierlicher Verbesserung und flexiblen Strukturen basiert, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu 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.

Es wurden keine arbeitsbedingten Todesfälle verzeichnet.

Im Durchschnitt waren die Mitarbeitenden 13,40 Tage krank (inklusive Langzeiterkrankungen), verglichen mit 15,57 Tagen im Vorjahr. (Datengrundlage gem. AVR-Statistik)

Während des Berichtszeitraums ereigneten sich im Bereich der Bank Deutschland insgesamt 13 Arbeitsunfälle (VJ 16). Davon wurden 4 Stück (VJ 4) mit einer Arbeitsunfähigkeit von 3 Tagen oder mehr, der zuständigen Berufsgenossenschaft gemeldet. Die restlichen 9 Unfälle (VJ 12) waren kleinere Verletzungen, die vorsorglich in das Verbandsbuch eingetragen wurden. Basierend auf den Unfallursachen, den Unfallzeiten oder den resultierenden Krankheitstagen konnte kein spezifischer Schwerpunkt der Unfälle identifiziert werden.

Im Bereich CZ werden keine Unfälle gesondert gemeldet und aufgeführt, da es dort keine Berufsgenossenschaft wie in Deutschland gibt.

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

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

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

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

Es stehen eine Gruppenunfallversicherung sowie Optionen zur betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung.

Seit 2019 werden unter Federführung des Betriebstrates Maßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement angeboten. Vereinbarungen mit Gewerkschaften liegen nicht vor. Zudem gibt es Betriebsanweisungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die zentral über das Unternehmenshandbuch durch eine zuständige Person aus dem Beauftragtenwesen kommuniziert werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2025 wurden pro angestellter Person durchschnittlich 3,75 Schulungstage realisiert, mit einer Gesamtinvestition von ca. 752.000 Euro in 2.338 Schulungstagen. (Datengrundlage gem. AVR-Statistik)

Hierbei wird keine Unterscheidung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie getroffen. Diese Merkmale sind in diesem Zusammenhang nicht relevant für Entscheidungen und werden daher nicht berücksichtigt. Schulungen als persönliche Weiterentwicklungsmaßnahmen können individuell im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften vereinbart werden.

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

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG setzt sich aus zwölf Personen zusammen, darunter neun Männer und drei Frauen. Im Jahr 2023 konnte der Frauenanteil im Zuge der Neuwahlen im Aufsichtsrat gesteigert werden. Acht Mitglieder vertreten die Anteilseigner, während vier Mitglieder als Arbeitnehmervertreter gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz fungieren.

In der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind 42,22% der Beschäftigten Männer und 57,78% Frauen. Sechs Frauen nehmen Führungspositionen ein. Von den Mitarbeitenden sind 92 (14,77%) unter 30 Jahre alt, 202 (32,42%) zwischen 30 und 50 Jahre alt, und 228 (36,60%) über 50 Jahre alt. (Datengrundlage gem. AVR-Statistik)

Bei der Alterszuordnung sind folgende Beschäftigte nicht enthalten:

- Vorstände (4)
- Reinigungspersonal (7)
- Aushilfskräfte (6)
- Auszubildende (42)
- Trainees, Volontäre, Praktikanten (8)
- Immobilien- und Versicherungsmakler (34)

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.

Der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind bisher keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden, weshalb bisher keine gesonderten Maßnahmen erforderlich waren.

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.

Die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zählen zum grundlegenden Selbstverständnis der regional verwurzelten Genossenschaftsbank, einschließlich der Niederlassung in Tschechien.

Bei der Vergabe von Aufträgen bevorzugt die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG grundsätzlich Dienstleister und Handwerker aus der eigenen Region.

Angesichts des als gering eingestuften Risikopotenzials und der Tatsache, dass die Menschenrechte im Grundgesetz verankert sind, verzichtet das Unternehmen auf die Entwicklung eines übergreifenden Managementkonzepts,

das konkrete Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte umfasst, sowie auf eine Risikoanalyse in diesem Bereich.

Ohne spezifisch definierte Ziele oder Maßnahmen im Bereich der Menschenrechte gibt es dementsprechend keine Berichterstattung darüber. Sollte jedoch ein Verstoß gegen die Menschenrechte oder Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit im Unternehmen bekannt werden, würde sofort mit allen verfügbaren Mitteln dagegen vorgegangen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die Achtung der Menschenrechte und der konsequente Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit sind grundlegende Bestandteile des Selbstverständnisses der regional verankerten Genossenschaftsbank. Keine Form von Verstoß wird toleriert, weshalb dieses Prinzip in 100% der Aktivitäten Beachtung findet. Aufgrund der regionalen Ausrichtung der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG spielen internationale Lieferketten im Bankgeschäft eine untergeordnete Rolle. Trotzdem haben die zehn umsatzstärksten Lieferanten bzw. Dienstleister eine Richtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet.

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

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

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG hat ausschließlich Standorte in

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine explizite Prüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien findet nicht statt. Im Bankgeschäft werden die bereits genannten Kriterien, wie die Einhaltung der Menschenrechte, als grundlegendes Prinzip an alle Dienstleister angelegt. Aufgrund der regionalen Ausrichtung des Geschäfts wird eine solche Prüfung nicht als wesentlich erachtet, weshalb auch keine quantitativen Ziele in diesem Bereich definiert werden.

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.

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette sind nicht bekannt, und eine explizite Prüfung der Lieferanten anhand sozialer Kriterien wird aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht als wesentlich betrachtet. Die zehn umsatzstärksten Lieferanten bzw. Dienstleister haben jedoch eine Lieferantenrichtlinie zur Einhaltung von Mindeststandards in den Bereichen Umwelt und Soziales unterzeichnet. Es besteht ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Geschäftspartnern, mit denen regelmäßiger Kontakt gepflegt wird.

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.

Der genossenschaftliche Grundgedanke prägt das Engagement der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG für das Gemeinwohl in ihrer Region zutiefst. Als Genossenschaft folgt sie dem klaren Auftrag, ihre Mitglieder zu fördern,

geleitet von den Prinzipien der **Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung**. Das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ leitet ihr Handeln, mit dem Ziel, Unabhängigkeit zu bewahren, Augenmaß zu halten und eng mit und für die Region zu wirtschaften.

Die Bank agiert als Arbeitgeberin, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartnerin für Schulen und Hochschulen und erhöht durch das Angebot von Praktikumsplätzen den Praxisbezug. Sie zählt zu den größten Steuerzahlern in der Region und stellt als Finanzanbieterin eine wichtige Säule für die regionale Wirtschaft, Kommunen und Privatpersonen dar.

Das Ziel besteht darin, die regionale Wirtschaft zu stärken und die Unterstützung durch konstante Spendenzahlungen in den kommenden Jahren aufrechtzuerhalten. Die Ausrichtung des gesellschaftlichen und sozialen Engagements basiert darauf, ob die unterstützten Projekte, Vereine oder Institutionen den Mitgliedern und der Region zugutekommen. Spenden- und Sponsoringverträge werden regelmäßig überprüft. Es wird angestrebt, zur Steigerung der Innovation in der Region beizutragen, um so Risiken wie der "Landflucht" entgegenzuwirken und den Wirtschaftsraum für alle Anspruchsgruppen attraktiv zu gestalten.

Die Bank hat im Jahr 2013 eine Bürgerstiftung ins Leben gerufen mit dem Ziel, das bürgerschaftliche Engagement zugunsten gemeinnütziger Zwecke gemäß § 52 AO nachhaltig zu fördern und zu entwickeln, insbesondere zum Wohl der in der Nordoberpfalz lebenden Menschen.

2018 wurde erfolgreich ein Crowdfunding-Portal eingeführt, das bereits ersten Projekten zum Erfolg verholfen hat. In den folgenden Jahren wurde die Plattform in der Region bekannter gemacht. Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine werden bei der Verwirklichung ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützt, getreu dem Motto "Was einer nicht schafft, das schaffen viele".

Zudem übernehmen wir für unsere Kunden mit Jugendgirokonto der Jahrgangsstufen 5-13 aller Schulformen die Kosten der Nachhilfe-App ubiMaster. Der Gegenwert einer jährlichen Nachhilfe beträgt ca. 1.788 EUR. UbiMaster ist ein deutscher Anbieter von Bildungsdienstleistungen wie Lernunterstützung, Nachhilfe sowie Lern-Coaching. Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und ist im Ranking der Wirtschaftswoche einer der besten digitalen Bildungsanbieter. Durch die Förderung gemeinnütziger Projekte und kultureller Initiativen in der Region setzt sich die Bank deutlich von ihren Wettbewerbern ab und bekräftigt ihr verantwortungsbewusstes Engagement für die Region. Diese Spendenaktivitäten stoßen bei Kundinnen und Kunden sowie Mitgliedern auf sehr positive Resonanz. Das umfangreiche Engagement im gesellschaftlichen Bereich dient der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG als erfolgreiche Maßnahme zur Kundenbindung.

Zudem ermöglicht der Vorstand den Mitarbeitenden, sich sozial zu engagieren (Bsp.: Feuerwehr, Schöffen).

Die Einhaltung des Förderkonzepts, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht, wird durch interne Prüfprozesse gewährleistet, bei denen besonders auf die Angemessenheit und Ausgewogenheit der Mittelvergabe geachtet wird. Der Vorstand ist aktiv in diesen Prozess eingebunden, indem er die Rahmenbedingungen festlegt. Regelmäßiges Feedback von verschiedenen Anspruchsgruppen ermöglicht es, das Konzept kontinuierlich zu überwachen und bei Bedarf anzupassen. Wesentliche Risiken aus der Konzeption sind nicht erkennbar, weshalb eine spezielle Risikoanalyse nicht durchgeführt wird.

Wie bereits im Kontext von Kriterium 1 dargelegt, ist das gesellschaftliche Engagement fest in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert und entspricht dem Selbstverständnis der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, bedingt durch ihre Rechtsform und den Förderauftrag. Daher sieht die Bank von der Festlegung quantitativer Zielvorgaben in diesem Bereich ab.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Bilanzsumme: 4.607 Mio. Euro

Eigenmittel: 504 Mio. Euro

Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit: 43,8 Mio. Euro

Steuern vom Einkommen und vom Ertrag: 11,2 Mio. Euro

Im Jahr 2025 wurden in der Region 355.350 EUR an Spenden aus dem Gewinnsparen ausgeschüttet. Aus der Bürgerstiftung wurden im Berichtsjahr 3.500 Euro ausgeschüttet. Durch Sponsoring-Leistungen konnten diverse Projekte mit ca. 63.700 EUR unterstützt werden.

Diese Leistungen können den SDGs folgendermaßen zugeordnet werden:

SDG	Bezeichnung	Engagement in EUR
3	Gesundheit und Wohlergehen	164.600
4	Hochwertige Bildung	166.100
11	Nachhaltige Städte und Gemeinden	52.600
13	Maßnahmen zum Klimaschutz	8.000
16	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	1.000
-	Keine Zuordnung möglich	30.300

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 Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG verpflichtet sich zu politischer Neutralität und ist nicht Mitglied politischer Organisationen. In Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen sind regelmäßige Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder ihnen nahestehende Einrichtungen grundsätzlich ausgeschlossen. Ihr Engagement im politischen Raum ist daher sorgfältig begrenzt und zielt darauf ab, den demokratischen Prozess und das gesellschaftliche Wohl zu unterstützen, ohne parteiliche Präferenzen zu zeigen. Entsprechend wurden keine festen Auswahlkriterien oder spezifische Ziele im Bereich politischer Unterstützung definiert. Einzelne finanzielle Zuwendungen spiegeln Ausnahmen von dieser Regel dar und werden unter strikter Beachtung aller relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen und mit dem Ziel durchgeführt, einen positiven Beitrag zur Förderung der Demokratie zu leisten.

In Bezug auf Maßnahmen wird auf die Kriterien 9 und 20 verwiesen. Die Nachhaltigkeitsstrategie betont die Bedeutung einer breiten Wirksamkeit in den Bereichen Kultur, Bildung, Umwelt und Sport. Die Einhaltung der Strategie wird durch interne Prüfprozesse gewährleistet, ergänzend wird ebenfalls auf Kriterium 20 verwiesen.

Die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG engagiert sich als Mitglied in verschiedenen regionalen, nichtpolitischen Vereinen, die sich hauptsächlich der Wirtschaftsförderung widmen, aber auch Bildungs-, Kultur- oder Hilfsorganisationen umfassen.

Die Interessenwahrung der Bank wird über folgende Verbände sichergestellt:

- Im demokratischen Meinungsbildungsprozess ist die Bank über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), aktiv. Der BVR vertritt die Interessen der Genossenschaftsbanken bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen sowie aufsichtsrechtlichen Angelegenheiten gegenüber der Politik und den zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene.
- Auf Landesebene erfolgt die Vertretung durch den Regionalverband, den Genossenschaftsverband Bayern e.V. Dieser Verband beteiligt sich an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren, die für die Tätigkeit der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG von Bedeutung sind, beinhalten die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel I-III-Richtlinien, das Kreditwesengesetz (KWG), die Liquiditätsverordnung (LiqV) sowie das Genossenschaftsgesetz. Es wird keine besondere Relevanz einzelner Gesetze herausgestellt.

Die genannten Rahmenbedingungen wurden im Jahr 2025 eingehalten. Das Konzept der Bank sichert die Wahrung der politischen Neutralität zu jedem Zeitpunkt, weshalb keine wesentlichen Risiken für die Bank identifiziert werden. Ergänzend wird auf das Kriterium 20 Bezug genommen.

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.

In dem Bestreben, einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung zu

leisten, hat die Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG unter strikter Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen eine Spende in Höhe von 50 EUR an die Seniorenunion des Kreisverbands Neustadt an der Waldnaab, 60 EUR an die CSV Kreisverband Teunz und 75 EUR an die SPD Ortsverein Bechtsrieth getätigt. Diese Entscheidung beruht auf der Überzeugung, dass die Unterstützung des pluralistischen Diskurses und demokratischer Prozesse wichtig ist. Die Spenden spiegeln das Engagement für das Gemeinwohl wider und stehen in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der politischen Neutralität. Sie sollen als Beitrag zu einer lebendigen Demokratie verstanden werden, nicht als Parteinahme.

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.

Der Erfolg der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG fußt auf ihrer hervorragenden Reputation und dem tiefen Vertrauen, das Mitglieder, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit in ihre Leistungsfähigkeit und Integrität setzen. Im Zentrum steht dabei stets der Mensch.

Compliance ist daher ein unverzichtbarer Bestandteil der Unternehmensführung. Die Beachtung von Gesetzen, Vorschriften und Standards sowie ein Handeln, das von Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägt ist, bestimmen den Marktauftritt. Die genossenschaftlichen Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit Mitgliedern und Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und Lieferanten, Marktteilnehmern, der Öffentlichkeit und staatlichen Stellen. Die Wahrung der Reputation erfordert die strikte Einhaltung rechtlicher und interner Vorschriften durch Mitarbeitende und Führungskräfte sowie ethisch einwandfreies Verhalten. Es ist entscheidend, dass sie sich als ehrbare Kaufleute verstehen und dementsprechend agieren.

Die Compliance-Grundsätze bieten der Belegschaft klare und verbindliche Richtlinien und Prozesse für angemessenes Verhalten. Diese basieren auf den gelebten Werten und der Unternehmenskultur und werden fortlaufend an rechtliche sowie marktbedingte Anforderungen angepasst. Dadurch wird die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften und Standards durch den Vorstand, die Mitarbeitenden und die IT-Systeme sichergestellt.

Bei der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG sind die aufsichtsrechtlich vorgeschriebenen Funktionen – MaRisk-Compliance, WpHG-Compliance, Datenschutzbeauftragter, IT-Sicherheitsbeauftragter sowie Whistleblowing – im Bereich Compliance/Beauftragtenwesen gebündelt. Die Aufgaben zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und anderen strafbaren Handlungen sind an die DZ CompliancePartner GmbH ausgelagert, wobei die Verbindungsstelle zu dieser externen Einrichtung ebenfalls im Bereich Compliance/Beauftragtenwesen lokalisiert ist.

Diese Funktionen bilden zusammen die sogenannte zweite Verteidigungslinie des internen Kontrollsystems der Bank und stehen in direkter Berichtslinie zum Vorstand, dem sie direkt unterstellt sind.

Die kontinuierliche Betonung von Compliance, vor allem durch den Vorstand und den Bereich Compliance/Beauftragtenwesen, fördert und fordert nachhaltig das eigenverantwortliche Handeln der Belegschaft basierend auf ethischen Prinzipien.

Zusätzlich gewährleisten die spezifischen Beauftragtenfunktionen innerhalb des internen Kontrollsystems der Bank eine stetige Überwachung sowie die Ableitung von Verbesserungs- und Sanktionsmaßnahmen. Ein etabliertes Beschwerdemanagement ergänzt diese Strukturen.

Alle Mitarbeitenden der Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG nehmen regelmäßig an verpflichtenden Präsenz- oder Online-Schulungen zu wichtigen Themen wie Compliance, Datenschutz, Geldwäscheprävention, Betrugsbekämpfung und IT-Sicherheit teil, um kontinuierlich für diese Bereiche sensibilisiert zu werden. Zusätzlich unterstützt eine Richtlinie zur Korruptionsprävention den angemessenen Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen und umfasst einen entsprechenden Meldeprozess.

Für die Bankmitarbeitenden ist ein Hinweisgebersystem etabliert, während Kundinnen und Kunden das Ombudsmannverfahren der genossenschaftlichen Finanzgruppe für ihre Anliegen in Anspruch nehmen können.

Die implementierten Maßnahmen haben zu einer verstärkten Sensibilität für regelkonformes Verhalten geführt und durch die Einführung von Berichts- und Meldepflichten die Transparenz in Bezug auf compliance-relevante Vorgänge verbessert. Es wurden keine Verstöße gegen das Compliance-Konzept festgestellt, und dieses wurde in der gesetzlichen Prüfung als wirksam eingestuft.

Das fortlaufende Ziel besteht darin, den in den Leistungsindikatoren beschriebenen hohen Standard ohne jegliche Vorfälle oder Gesetzesverstöße aufrechtzuerhalten. Es wird kein Verbesserungsbedarf gesehen, und somit besteht auch keine Notwendigkeit, zusätzliche Ziele oder Fristen in diesem Bereich festzulegen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dank der Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten Kontrollen und organisatorischen Regelungen zur Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Anforderungen keine wesentlichen Risiken identifiziert wurden, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen der Produkte und Dienstleistungen haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

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

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

Im Jahr 2025 sind keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

Im Jahr 2025 wurden keine Bußgelder und keine monetären Strafen für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	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.