



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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

Volksbank im Münsterland eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Volksbank im Münsterland eG

Referentin
Nachhaltigkeitsmanagement
Esther Höggemann

Neubrückenstraße 66
48143 Münster
Deutschland

0251-50059909
esther.hoeggemann@vbml.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)

ANHANG

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](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 im Münsterland eG ist eine Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Münster. Die Bank gehört mit etwa 130.500 Mitgliedern, 1.031 Mitarbeitenden und einer Bilanzsumme von 7,6 Mrd. Euro zu den führenden regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland. Das kundengetragene Geschäftsmodell basiert auf der Umsetzung der genossenschaftlichen Idee (seit 2016 auf der Liste des immateriellen Weltkulturerbes der UNESCO) verbunden mit dem Förderauftrag und Werten wie Partnerschaft, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Regionalität. Älteste Vorgängerinstitute sind die Ibbenbürener Volksbank aus dem Jahr 1881 sowie die Hiltruper SpaDakaV aus dem Jahr 1883. Im Jahr 2022 hat die Volksbank im Münsterland eG den Kooperationsvertrag mit der Volksbank eG, Warendorf unterschrieben. Beide Banken beabsichtigen eine Fusion im Geschäftsjahr 2024.

Rechtsgrundlagen für die von ihren Mitgliedern getragene Bank sind das Genossenschaftsgesetz und die von der Vertreterversammlung erlassene Satzung. Organe der Bank sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Vertreterversammlung. Diese besteht aus gewählten Mitgliedern der Bank, welche alle anderen Mitglieder vertreten. Die Volksbank im Münsterland eG bietet als Allfinanzdienstleister sämtliche finanziellen und versicherungsbezogenen Lösungen für die Bedürfnisse ihrer Mitglieder und Kunden. Die breite Produktpalette umfasst insbesondere das Einlagen- und Kreditgeschäft, Zahlungsverkehr- und Außenhandel, Wertpapierberatung sowie Baufinanzierungen und über die Tochtergesellschaft Volksbank Immobilien Münsterland GmbH auch Immobilienvermittlung. Das Angebot richtet sich sowohl an private als auch an gewerbliche Kunden. Dabei ist die dezentrale Organisationsstruktur, aufgeteilt auf die Regionalmärkte Nord und Süd, ein wichtiges Qualitätsmerkmal zur Sicherstellung von kurzen Kundenwegen und schnellen Entscheidungen, die vor Ort getroffen werden können.

Leitbild:



Mit Ihrem Leitbild verbindet die Bank die Faszination für das Münsterland, verbunden mit dem Ziel, gemeinsam „DIE Bank unserer Region“ zu schaffen. Das Design des Puzzles ist dabei nicht zufällig gewählt, sondern entspringt der Idee, dass nur alle Teile zusammen ein stimmiges Gesamtbild ergeben. So unterstützt das Leitbild den genossenschaftlichen Antritt der Volksbank im Münsterland eG in Bezug auf die vier Bausteine: MITGLIEDER & KUNDEN | MITARBEITENDE | LEISTUNGEN & QUALITÄT | REGION.

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2023. Die Bank berichtet nach den 20 Kriterien des DNK, gepaart mit Leistungsindikatoren, die sich aus der Global Reporting Initiative (GRI SRS) ergeben.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text an einigen Stellen das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Bedeutung Nachhaltigkeit

Der Begriff „Nachhaltigkeit“ ist in aller Munde und gewinnt in der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Für die Volksbank im Münsterland eG spielt das Thema Nachhaltigkeit in nahezu allen Bereichen eine Rolle. Einerseits können Klimaereignisse zu Verlusten bei Kreditkunden führen und deren Geschäftsmodelle empfindlich treffen. Andererseits kann es zu abrupten Änderungen von wirtschaftlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen kommen, die wiederum zu veränderten Marktsituationen im Firmenkundengeschäft führen können. Des Weiteren achten verstärkt Kunden bei ihrer Anlageentscheidung darauf, dass ihre Geldanlage bestimmte Nachhaltigkeitskriterien erfüllt.

Für die Bankenaufsicht ist das Thema Nachhaltigkeit sowohl auf nationaler Ebene als auch auf europäischer Ebene nicht neu. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat bereits 2019 ein Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken veröffentlicht. Zum 1. Januar 2022 findet schon die Vorschrift nach Artikel 7 Taxonomieverordnung (TaxonomieVO) Anwendung. Gegenstand dieser Verordnung sind die ergänzenden Anforderungen an die produktbezogene Offenlegung. Konkret wird ein ergänzender Disclaimer für vorvertragliche Informationen (VVI) und regelmäßige Berichte in der Vermögensverwaltung erforderlich, sofern ein Finanzprodukt weder ein sogenanntes Art. 8- noch ein Art. 9-Produkt ist: „Die diesem Finanzprodukt zugrunde liegenden Investitionen berücksichtigen nicht die EU-Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten.“ Im Juni 2023 wurde die neue Novelle der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) veröffentlicht. Diese geht konkret auf eine ESG-orientierte Kreditvergabe gem. der EBA-Guidelines ein und fordert die explizite

Berücksichtigung und Würdigung von Nachhaltigkeitsrisiken in allen Risikoarten. Somit wurde der Handlungsdruck für Kreditinstitute weiter erhöht.

Die Volksbank im Münsterland eG entwickelt sich im Rahmen eines Gesamtbankprojektes, welches sich am BVR-Nachhaltigkeits-Leitfaden orientiert, stetig in allen Handlungsfeldern weiter. Dabei werden die aufsichtsrechtlichen Entwicklungen berücksichtigt, Best-Practice-Ansätze der genossenschaftlichen Finanzgruppe hinzugezogen und eine Datengrundlage zu Nachhaltigkeitsaspekten bei den Firmenkunden aufgebaut.

Nachhaltigkeitsverständnis

Für die Erreichung des Klimaziels der EU, bis 2050 ein klimaneutraler Kontinent zu werden, nehmen Kreditinstitute eine zentrale Schlüsselrolle ein. Die Volksbank im Münsterland eG ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Wirtschaft indirekt CO₂-ärmer, widerstandsfähiger und ressourceneffizienter zu gestalten.

Die Vision der Bank „DIE Bank unserer Region“ wurde um eine Mission zum Thema Nachhaltigkeit ergänzt. Diese lautet:

„Wir entwickeln uns für eine enkelgerechte Zukunft.“

Das „Wir“ steht in der Formulierung für die Bank als eigener Geschäftsbetrieb, aber auch für die zahlreichen Mitglieder und Kunden, die das Institut betreut. Unter einer „enkelgerechten Zukunft“ versteht sich, dass die Handlungen und Wirtschaftsaktivitäten der Bank so gestaltet werden, dass die Chancen nachfolgender Generationen nicht gemindert werden.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Volksbank im Münsterland eG nimmt die drei Dimensionen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit gleichermaßen in den Fokus. Es ist ausgehend von den Präferenzen der Kunden, Mitglieder und Mitarbeitenden der Bank entwickelt und orientiert sich an den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs). Nachhaltige Entwicklung gelingt im Verständnis der Bank durch gemeinsames Handeln im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben vor Ort. Über ihre Geschäftsaktivitäten strebt die Volksbank im Münsterland eG danach, zusammen mit ihren Kunden und Mitgliedern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern und Beiträge zum Klimaschutz sowie zum Erreichen der SDGs zu leisten.

Die Volksbank im Münsterland eG will insbesondere entlang von sechs der SDGs handeln, um über die Geschäftsaktivitäten im Kerngeschäft als auch über das gesellschaftliche Engagement einen relevanten Beitrag zur nachhaltigen

Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region zu leisten. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

- SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen): Für die soziale Nachhaltigkeit konzentriert sich die Bank uns u.a. auf das Ziel „Gesundheit und Wohlergehen“. Diesem kommt sie über die Geschäftstätigkeit als Arbeitgeber und mit dem gesellschaftlichen Engagement für die Menschen in der Region nach. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf das Miteinander der Mitglieder gelegt, die als Eigentümer die Bank tragen.
- SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie): Für die ökologische Nachhaltigkeit und das Ziel „bezahlbare und saubere Energie“ orientiert sich die Bank am Pariser Klimaabkommen. Dazu finanziert sie den Ausbau und die Förderung erneuerbarer Energien sowie Investitionen in Energieeffizienz.
- SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Im Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit wird das Ziel „menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ verfolgt. Über eine Finanzierungsrichtlinie und integrierte Ausschlusskriterien soll ein nachhaltiger Finanzierungszweck der Engagements sichergestellt werden.
- SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur): Durch den Einsatz der Bank für die Stärkung von Gründernetzwerken, die Finanzierung von Innovationen in der Region und die Unterstützung der Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation wird das Ziel „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ verfolgt.
- SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Zudem entwickelt die Bank zur Erreichung des Ziels „Maßnahmen zum Klimaschutz“ eigene Produkte mit Nachhaltigkeitsbezug. Auch durch das Streben nach Ressourceneffizienz und die Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb trägt die Bank zur Erreichung dieses Ziels bei.
- SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele): Mittels eines verstärkten Mitgliederdialogs sowie einer digitalen Mitgliederplattform wird schließlich auch das Ziel „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ verfolgt.

Nachhaltigkeitsstrategie

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die Bank ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das eine systematische Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Bankbereichen sicherstellen soll.

Die Bank hat gemäß der Logik im Nachhaltigkeitskonzept des BVRs einen strategischen Zielpfad definiert, bei dem sie bis zum Jahr 2023 eine ganzheitliche Systematik zum Nachhaltigkeitsmanagement in allen Bereichen der Bank etabliert haben möchte. Dafür hat die Bank bereits im vergangenen Berichtsjahr Ziele für alle Handlungsfelder definiert und in das Zielsystem der Bank integriert.

Strukturiert werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen des Instituts entlang folgender Handlungsfelder:

- Strategie
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Kerngeschäft (Eigengeschäft und Vertrieb)
- Geschäftsbetrieb (Organisation und Personal)
- Kommunikation und Gesellschaft
- Ethik und Kultur

Durch die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Geschäfts- und Risikostrategie ist das Thema im Strategieprozess fest verankert. Insofern wird die Nachhaltigkeitsstrategie konsistent auf das Zielsystem der Bank abgestimmt und dient als Leitplanke für die Geschäftspolitik. Die Zielerreichung wird in diesem Prozess laufend mittels geeigneter Abweichungsanalysen überprüft. Eingebunden in diesen Prozess ist neben dem Vorstand der Nachhaltigkeitsrat sowie das Projektbüro Nachhaltigkeit. Im Geschäftsjahr 2022 wurden erstmals quantitative Ziele (Kriterium 3 und Kriterium 7) für alle Handlungsfelder erarbeitet und in die Geschäfts- und Risikostrategie für die Jahre 2023-2028 integriert bzw. in das interne Nachhaltigkeitsdashboard. Weiterhin wurde ein Nachhaltigkeitshandbuch als Anhang zur Geschäfts- und Risikostrategie entwickelt, welches zusätzlich zu den verankerten quantitativen Zielen, auch qualitative Kernaussagen zu allen oben definierten Handlungsfeldern umfasst. Auch das Nachhaltigkeitshandbuch findet ab dem Jahr 2023 Anwendung. Somit wird erstmalig im Strategieprozess der Geschäfts- und Risikostrategie für 2024-2029 eine Überprüfung der quantitativen Nachhaltigkeitsziele durchgeführt.

Die Konkretisierung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt koordiniert über das Projektbüro Nachhaltigkeit in dezentraler Gestaltungs- und Umsetzungsverantwortung der einzelnen Geschäfts- und Funktionsbereiche. In regelmäßigen Review-Meetings werden die erzielten Zwischenergebnisse im Nachhaltigkeitsrat diskutiert, um bei Zielabweichungen über Gegensteuerungsmaßnahmen und ggf. Anpassungen in den gesetzten Zielen zu entscheiden.

Chancen einer Nachhaltigkeitsstrategie

Der durch den Trend zu mehr Nachhaltigkeit erzeugte gesellschaftliche Transformationsprozess beinhaltet aus Perspektive der Volksbank im Münsterland eG Chancen aufgrund veränderter Kundenbedarfe. Im Zuge einer nachhaltigen Entwicklung verändern sich die Präferenzen der Kunden, die sich in der Nachfrage nach Optionen einer nachhaltigen Geldanlage oder Finanzierungslösungen äußern. Über spezifische Befragungen von Kunden und Mitgliedern kann diese Entwicklung auch für die Volksbank im Münsterland eG bestätigt werden. Sie äußert sich beispielsweise in der Nachfrage nach nachhaltigen Wertpapierprodukte sowie nach Finanzierungslösungen bei

Investitionen in den Ausbau erneuerbarer Energien.

Gemäß der Idee einer ganzheitlichen, genossenschaftlichen Beratung will die Volksbank im Münsterland eG ihren Mitgliedern und Kunden gemäß deren Nachhaltigkeitspräferenz ein adäquates Produkt- und Dienstleistungsspektrum anbieten. Chancen bestehen für alle Kundensegmente darin, auf die veränderten Präferenzen mit einem angepassten Leistungsportfolio zu reagieren.

Die Volksbank im Münsterland eG sieht in dieser Ausrichtung eine Chance, sich gemäß ihrer Unternehmenswerte als verlässlicher Partner zu positionieren, den Kunden bedarfsgerechte Lösungen gemäß ihrer Nachhaltigkeitspräferenzen zu bieten und damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft in der Region zu leisten.

Nachhaltigkeitsstandards

In der strategischen Analyse sowie bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprogramm orientiert sich die Volksbank im Münsterland eG an folgenden anerkannten, branchenspezifischen internationalen und nationalen Standards:

- Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen
- EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz

2. Wesentlichkeit

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

Marktumfeld und Geschäftstätigkeit

Die Bankenlandschaft befindet sich in einem stetigen Wandel. Äußere Faktoren wie die Zinswende, weitere Folgen der Corona-Pandemie, die Auswirkungen der Ukraine- und Energiekrise oder zuletzt die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen haben Einfluss auf die Volksbank im Münsterland eG. Mit ihrem Geschäftsmodell erweist sich die Bank jedoch gegenüber exogenen Einflüssen im Vergleich zu privaten oder international agierenden Finanzdienstleistern als deutlich resistenter. Investmentbanking und Spekulationsgeschäfte spielen

keine Rolle. Zu keiner Zeit bestehen direkte Abhängigkeiten von der Entwicklung ferner Märkte. Es werden Geschäftsbeziehungen mit Menschen und Unternehmen aus der Region aufgebaut. Bank und Kunden kennen einander, verstehen die Produkte und arbeiten gemeinsam daran, dass die Kunden ihre gesteckten Ziele erreichen.

Die Gewinne der Bank verbleiben dabei in der Region. Primäres Ziel im Handeln der Volksbank im Münsterland eG als regionale Genossenschaftsbank ist nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige, nachhaltige Förderung der Mitglieder. Damit dies gelingt, muss das Geschäftsmodell dauerhaft profitabel sein und im Einklang mit den definierten Werten der Bank stehen. Dabei ist sich die Bank ihrer bedeutenden Rolle als eine der führenden regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland – gemessen an der Bilanzsumme – bewusst. So ist die Übernahme von Mitverantwortung ein wesentliches Anliegen für die Volksbank im Münsterland eG: für die Menschen, für die Umwelt und für die Unternehmen in der Region.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Die für die Volksbank im Münsterland eG wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen strategischen Schwerpunkte wurden über eine Wesentlichkeitsanalyse bestimmt. In einem ersten Schritt wurden dazu die für die Bank relevanten Stakeholder identifiziert. Diese umfassen neben Vorstand und Führungskräften die Mitarbeitenden sowie die Mitglieder und Kunden der Bank. Die Einschätzung dieser Stakeholder wurde über verschiedene Dialogformate zusammengetragen, im Nachhaltigkeitsrat diskutiert und bewertet. Den Auftakt dazu bildete ein Kick-off Workshop unter Beteiligung von Vorstand und Führungskräften. Die Nachhaltigkeitspräferenzen der Mitarbeitenden wurden über eine unter externer Begleitung durchgeführten Mitarbeiterbefragung erhoben. Die Einschätzung der Mitglieder und Kunden wurde über eine Befragung im digitalen Mitgliedernetzwerk eingeholt. Die Befragungsergebnisse werden genutzt, um anlassbezogen weitere Stakeholderdialoge zu führen. Dazu wurde bereits im Jahr 2022 der „Mitgliederdialog Nachhaltigkeit“ etabliert, welcher ein digitales Format für die Mitglieder darstellt. In einem Webinar wurden die Befragungsergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse vorgestellt und gemeinsam mit den Mitgliedern über das Zukunftsthema „Waldgenossenschaft“ diskutiert. Im Berichtsjahr 2023 hat die Bank das Thema gemeinsam mit ihren Mitgliedern weiterverfolgt und ein Kernteam zur Gründung gebildet. Das Team beabsichtigt eine Gründung im Jahr 2024. Darüber hinaus startet die Bank im Januar 2024 mit der Erstellung einer CSRD konformen Wesentlichkeitsanalyse, die sich auf die Outside-In und die Inside-Out Perspektiven bezieht. Dazu wird zunächst eine Risikoinventur von Nachhaltigkeitstreibern erarbeitet.

Über das Mitwirken in der Projektgruppe Nachhaltigkeit des BVR wurde zudem eine konsistente Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsansatz der genossenschaftlichen Finanzgruppe gewährleistet.

Chancen und Risiken

Gemäß einer *Inside-out Betrachtung* strebt die Volksbank im Münsterland eG danach, über ihre Geschäftstätigkeit insbesondere entlang der definierten Nachhaltigkeitsthemen einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Mit Blick auf die ökonomische Nachhaltigkeit sieht sich die Bank als verlässlichen Partner der Unternehmen und Menschen in der Region. Ihren Leistungsbeitrag sieht sie insbesondere im Angebot von Produkten und Dienstleistungen, die dazu beitragen, stabile regionale Wirtschaftsstrukturen zu erhalten. Die Sicherung von Arbeitsplätzen, Kaufkraft und Förderung einer lebenswerten Infrastruktur stehen hierbei für die Bank im Vordergrund ohne dabei die Belange der Umwelt außen vor zu lassen. Besondere Chancen sieht sie darin, Innovationen zu finanzieren, Gründernetzwerke zu stärken und Mitarbeitende, Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation zu begleiten.

Mit Blick auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit will die Bank ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie sich für die Förderung erneuerbarer Energien und Energieeffizienz engagiert. Chancen für einen Impact sieht die Bank dabei sowohl im Streben nach mehr Ressourceneffizienz im eigenen Geschäftsbetrieb als auch darin, Kapitalströme in die Finanzierung von Maßnahmen zum Klimaschutz sowie zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu lenken. Eine CO₂-Bilanz wird jährlich durch das Institut erstellt. Auf Basis der erhobenen Daten wurden Optimierungsmaßnahmen im Umweltmanagement der Bank entwickelt. Gleiches gilt für die Anpassung des Produkt- und Leistungsportfolios im Vertrieb. Nachhaltige Formen der Geldanlage gehören ebenso zum Leistungsspektrum der Volksbank im Münsterland eG wie Finanzierungslösungen für nachhaltige Immobilienprojekte oder erneuerbare Energien. Auf diesem Wege trägt die Bank bereits heute dazu bei, dass Gelder zur Förderung einer nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft investiert werden können.

Verantwortung im Sinne einer sozialen Dimension der Nachhaltigkeit ist seit jeher essenzieller Bestandteil im Geschäftsmodell einer Genossenschaftsbank. Die Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen, sozialen und nachhaltigen Projekten im Sinne der genossenschaftlichen Idee sowie eine wechselseitige Beziehung zur heimischen Wirtschaft ist für die Volksbank im Münsterland eG eine Selbstverständlichkeit. Über eine Förderbilanz wird dieser Wirkungseffekt jedes Jahr transparent dargestellt.

In einer *Outside-in Betrachtung* analysiert die Bank kontinuierlich die Effekte veränderter Rahmenbedingungen auf ihre Geschäftsaktivitäten. Dies beinhaltet auch die systematische Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsrisiken. Im Risikomanagement erfolgt dies explizit für physische und transitorische Risiken aus dem Klimawandel. Im Rahmen der Risikoinventur wurden und werden die

Nachhaltigkeitsrisiken der Bank adressiert und bewertet. Im Berichtsjahr 2023 wurden die Effekte von Nachhaltigkeitsrisiken als nicht wesentlich eingestuft.

Aus Kunden- und Vertriebsperspektive sieht die Volksbank im Münsterland eG die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft wie bereits skizziert als Chance (siehe Kriterium 1). Die sich ergebenden Chancen gilt es zukünftig systematisch, sowohl über nachhaltige Anlageoptionen als auch über nachhaltige Finanzierungslösungen sowie im Bereich des Zahlungsverkehrs, zu erschließen.

3. Ziele

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

Inhalte der Nachhaltigkeitsziele

Die Geschäftsaktivitäten der Bank sind darauf ausgerichtet, die Mitglieder zu fördern und die Existenz des Unternehmens langfristig zu sichern. Alle strategischen und operativen Aktivitäten müssen im Ergebnis die sogenannten Oberziele der Bank unterstützen: Chancen der Effizienz nutzen, dauerhafte Ertragskraft schaffen sowie die stabile Risikolage sicherstellen. Diese Ziele werden über daraus abgeleitete Zielkennziffern operationalisiert und im weiteren Verlauf tiefer auf die einzelnen Geschäftsfeldstrategien mit definierten Handlungsfeldern und Maßnahmen heruntergebrochen. In diese grundlegende strategische Ausrichtung fügen sich Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie der Volksbank im Münsterland eG konsistent ein.

Nachhaltigkeitsverständnis, Nachhaltigkeitsziele und eine Nachhaltigkeitsstrategie sind im Geschäftsjahr 2021 entwickelt und im Jahr 2022 durch die Erarbeitung des Nachhaltigkeitshandbuchs und der Zielkennziffern weiter konkretisiert worden. Orientiert an dem BVR-Nachhaltigkeitskonzept verfolgt die Volksbank im Münsterland eG das Ziel, langfristig eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit zu erreichen (BVR-Reifegrad 3). Dabei stellt die BVR-Reifegrad-Stufe 2,5 ein Zwischenziel dar, welches Ende des Berichtsjahres 2023 durch die Bank erreicht wurde. Nachhaltigkeit ist in dieser Ausrichtung fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank mit klar priorisierten Handlungsfeldern. In der Bank liegt der Fokus dabei auf dem Kerngeschäft im Vertrieb und bei den Eigenanlagen. Geschäftschancen werden systematisch identifiziert und aktiv in den Geschäftsfeldern adressiert. Nachhaltigkeit wird zum wesentlichen Thema in der Positionierung der Bank nach innen wie nach außen.

Für den Betrachtungszeitraum 2023-2027 hat die Volksbank im Münsterland eG sowohl qualitative als auch quantitative Ziele für priorisierte Handlungsfelder ihrer Nachhaltigkeitsstrategie in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Zusätzlich zu den verankerten Zielen in der Geschäfts- und Risikostrategie wurde ein Nachhaltigkeitsdashboard entwickelt, welches weitere Kennzahlen für alle Handlungsfelder beinhaltet und als interne Messgröße fungiert. Die qualitativen Kernaussagen finden sich im Nachhaltigkeitshandbuch als Anhang zur Geschäfts- und Risikostrategie. Folgende qualitative und quantitative Ziele werden verfolgt:

- **Strategie:** Das Handlungsfeld Strategie ist der Ausgangspunkt für das Nachhaltigkeitsmanagement. Aus der Strategie leitet sich die Positionierung in den jeweiligen Handlungsfeldern ab. Der wesentliche Aspekt der Umsetzung im Bereich Strategie ist dabei die inhaltliche Verankerung in der Geschäftspolitik und –strategie. Quantitativ wurde eine Anzahl an Kennzahlen wie beispielsweise der Anteil an nachhaltigen Instrumenten in der Geldanlage oder die Höhe der Einsparung von CO₂-Emissionen festgelegt, die sich fest in der Strategie wiederfinden.
- **Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung:** Das Thema Nachhaltigkeit birgt auch Risiken. Deswegen werden Nachhaltigkeitsaspekte auch in der Gesamtbanksteuerung immer intensiver beleuchtet und analysiert. Sensitivitäts- und Szenarioanalysen werden aktuell mithilfe von wissenschaftlichen Szenarien entwickelt, um langfristige Klimaauswirkungen abbilden zu können. Durch eine systematische Erfassung von Kundendaten mit Nachhaltigkeitsaspekten können zukünftig Strukturlimite zur Risikobegrenzung definiert werden. Darüber hinaus werden nach und nach auch im Planungsprozess ESG-Aspekte eine intensivere Berücksichtigung finden. Die Bank nimmt sich vor, jährlich einen Klimastresstest durchzuführen, um ein besseres Risikoverständnis zu erlangen. Rückwirkend für das Berichtsjahr 2023 wird der Stresstest im Geschäftsjahr 2024 erarbeitet.
- **Kerngeschäft (Eigengeschäft und Vertrieb):** Für das Anlage- und Kreditgeschäft wurden im Geschäftsjahr 2022 „Leitlinien für verantwortliches Investieren und Finanzieren“ definiert (SDG 8). Aus diesen Leitlinien geht hervor, wie Nachhaltigkeitskriterien im Anlage- und Finanzierungsprozess berücksichtigt werden. Zudem regeln die Ausschlusskriterien die Mindestanforderungen an die unterschiedlichen Produktportfolien und Kreditentscheidungen. Zur Förderung dieser Ziele bietet die Bank ihren Kunden entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten und ebenfalls eigens strukturierte Produkte an. Über Beratungsprozesse und Kooperationen trägt die Volksbank im Münsterland eG zum Übergang zu nachhaltigen und klimafreundlichen Geschäftsmodellen bei. Die Bank nimmt sich konkret vor, einen Anteil an nachhaltigen Instrumenten in den Geldanlagen nicht zu unterschreiten.
- **Geschäftsbetrieb (Organisation und Personal):** Durch verantwortungsvolles Wirtschaften soll der ökologische Fußabdruck im

- Geschäftsbetrieb, insbesondere die CO₂-Emissionen, deutlich reduziert werden (SDG 13). Dabei setzt die Bank den Fokus auf Maßnahmen in folgenden Bereichen: Neubau & Sanierung, CO₂-Fußabdruck, Strom & Energie, Mobilität sowie Lieferanten & Einkauf. Die Personalstrategie berücksichtigt insbesondere die soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Personalarbeit. Die Bank gibt ihren Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive und bemüht sich, das Wohlbefinden durch menschenwürdige Arbeit, hochwertige Bildung und Geschlechtergerechtigkeit zu steigern (SDG 3 & 8). Dabei spielen messbare Ziele wie der Anteil von Frauen in Führungsnachwuchsprogrammen eine wichtige Rolle zur Erreichung.
- **Kommunikation und Gesellschaft:** Die Bank möchte offen und umfangreich über ihre nachhaltige Entwicklung berichten. Dazu nutzt sie die verschiedenen Kanäle für die externe Kommunikation. Die Mitarbeitenden sind fest in das Nachhaltigkeitsengagement eingebunden. Auch externen Stakeholder bezieht die Bank bei der Weiterentwicklung durch verschiedene Formate ein (SDG 17). Dazu hat sich die Volksbank im Münsterland eG für das Geschäftsjahr 2023 vorgenommen weitere Stakeholderdialoge in Veranstaltungsformaten zu führen. Hier hat die Bank im Jahr 2023 verschiedene Veranstaltungsformate entwickelt, die auf die Thematik Nachhaltigkeit einzahlen. Hier ist zum Beispiel die Frühjahrsveranstaltung mit den Firmenkunden aus dem Agrarsektor zu nennen. Bei einem Besuch der Firma Illusence in Ahaus konnten sich Kunden einen innovativen Betrieb vor Ort anschauen, der Larven züchtet und so auf nachhaltige und ressourcenschonende Art Futtermittel, Klebstoffe und weitere Dinge produziert. Des Weiteren wurden Mitglieder bei der Veranstaltungsreihe "Volksbank Forum Regional" im Rahmen von insgesamt acht Abendveranstaltungen in den jeweiligen Regionen, am eigens dafür aufgebauten Nachhaltigkeitsstand über nachhaltige Themen der Bank informiert und beraten. Eine weitere Großveranstaltung war das "Heute & Morgen Forum" im Frühjahr 2023. Hier wurden neben den Mitarbeitern, Mitgliedern und Vertreter*innen viele weitere Stakeholder eingeladen. Auch bei dieser Veranstaltung wurde ein eigener Messestand aufgebaut, der den Gästen die Nachhaltigkeitsthemen der Bank näherbrachte. Darüber hinaus wurden auch bei vielen Veranstaltungen immer wieder Spenden an Vereine ausgeschüttet, um diverse Projekte in der Region zu unterstützen und zu fördern. Im Geschäftsjahr 2024 soll das Thema Nachhaltigkeit auch bei Veranstaltungen noch mehr in den Fokus rücken.
 - **Ethik & Kultur:** Auf dem Weg zur nachhaltigen Organisation bietet die Bank Weiterbildungen zu umweltrelevanten Themen und bindet die Mitarbeitenden aktiv in den Prozess ein. Weiterhin werden Führungs- und Unternehmenskultur regelmäßig evaluiert. Die Bank führt alle zwei Jahre dazu eine Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit durch, um relevante Handlungsfelder abzuleiten. Weiterhin hat sie sich als Ziel gesetzt, einen definierten Anteil der Personalkosten in Weiterbildung zu investieren.

Zunächst sollen alle Handlungsfelder in der Erarbeitung der quantitativen Ziele

Berücksichtigung finden, weshalb keine Priorisierung vorgenommen worden ist. Weiterhin sind im Nachhaltigkeitsrat verschiedene Zuständigkeiten für einzelne Ziele definiert, sodass Verantwortlichkeiten sichergestellt sind.

Controlling der Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie sind integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Innerhalb des Strategieprozesses werden die einzelnen Phasen der Analyse, der strategischen wie operativen Planung sowie der Umsetzung und Beurteilung durchlaufen. Hierbei wird auf die Konsistenz zwischen Nachhaltigkeitsstrategie sowie Geschäfts- und Risikostrategie geachtet. Der Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele wird im Rahmen des strategischen Regelprozesses der Bank überprüft und bewertet. Anlassbezogen erfolgt eine Überarbeitung und Anpassung.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Teilbereichen der Bank zu verankern, hat der Vorstand ein Nachhaltigkeitsmanagement eingesetzt. Ein Team um eine Projektleiterin bildet das Projektbüro Nachhaltigkeit und steuert die Projektumsetzung. Das Projektbüro Nachhaltigkeit bespricht und bewertet monatlich den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem hat die Bank einen Nachhaltigkeitsrat etabliert, in dem acht Geschäftsbereiche über ihre Bereichsdirektoren vertreten sind. Dieser reflektiert 1-2-mal jährlich gemeinsam mit dem Projektbüro Nachhaltigkeit unter Einbindung des Vorstands den Zielerreichungsgrad der Nachhaltigkeitsstrategie, bewertet die Umsetzung und leitet Handlungsempfehlungen sowie ggf. Zielanpassungen ab. Im Geschäftsjahr 2022 hat die Bank die Personalkapazitäten für Nachhaltigkeit weiter aufgestockt und eine Vollzeitstelle als Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Diese bildet auch die Projektleitung des Gesamtprojektes ab. Zum 01.01.2024 plant die Bank die Stelle der Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement umzusiedeln und im Innovations- und Qualitätsmanagement anzubinden. Dadurch kann eine engere Verzahnung an die betrieblichen Prozesse sichergestellt und die Innovationskraft des Themas hervorgehoben werden. Damit einher gehend soll auch die Projektstruktur verändert werden, indem Aufgaben in die Linie überführt werden und sich ein „Cross-funktionales Team“ zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen bildet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wertschöpfungskette im Kerngeschäft

Nachhaltigkeit bedeutet für die Volksbank im Münsterland eG, Verantwortung zu übernehmen: Für ihr wirtschaftliches Handeln und die Kunden in der Region, für die Mitarbeitenden, für die Umwelt und für die Gesellschaft. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Bank begründet sich in dem genossenschaftlichen Grundgedanken und den Unternehmenswerten und das schon seit über 140 Jahren.

Für die Volksbank im Münsterland eG steht die Region im Mittelpunkt ihrer Wertschöpfungskette. Das Münsterland ist zugleich Heimat ihrer Mitglieder als auch ihrer Mitarbeitenden. Als Genossenschaftsbank versteht die Bank ihren Förderauftrag in der Unterstützung und der Erfüllung der realwirtschaftlichen Basisfunktionen unter stets risikoorientierten Maßstäben. Dazu gehört ein Produktangebot, welches im Wesentlichen durch die Bank selbst bzw. bei Bedarf mit Unterstützung der genossenschaftlichen Verbundpartner erbracht wird und eng an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden orientiert ist.

Das Verantwortungsbewusstsein der Bank spiegelt sich auch bei der Auswahl der relevanten Kooperationspartner wider. Auch hier werden das Nachhaltigkeitsverständnis sowie die Leitlinien und Nachhaltigkeitsstrategien der Partner berücksichtigt. Eine Überwachung dieser Selbstverpflichtungen erscheint aus Sicht der Bank gegeben, da die Partner ihrerseits einer Nachhaltigkeitsberichtsspflicht unterliegen und deren Ordnungsmäßigkeit über die Aufsichtsgremien der Partner sowie Prüfung der Nachhaltigkeitsberichte als hinreichend eingeschätzt wird. Die zentralen Partner der Bank in der genossenschaftlichen Finanzgruppe verfolgen eine nachhaltige Geschäftspolitik und bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards. Diese berücksichtigen sowohl soziale als auch ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Durch die einheitlichen Standards werden durch die Partner verursachte Probleme mit Nachhaltigkeitsbezug wie z.B. Menschenrechtsverletzungen entlang der Wertschöpfungskette bei Finanzgeschäften vermieden.

Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitenden und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Exemplarisch werden die Einhaltung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstandards zum Bestandteil von Finanzierungsgeschäften oder sind Gegenstand einer Nachhaltigkeitserklärung, die von den Lieferanten der DZ BANK verpflichtend zu unterzeichnen ist.

Die Union Investment, als Unternehmen der DZ BANK Gruppe, bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN

PRI) und verpflichtet sich bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment zum Global Investor Statement on Climate Change als auch zum Montreal Carbon Pledge und zertifiziert das Umweltmanagement gemäß DIN ISO 14001. Mit ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung stellt die Union Investment sicher, dass bei Produkten, die die Volksbank im Münsterland eG ihren Kunden über diese Kooperation anbietet, soziale wie ökologische Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig adressiert und berücksichtigt werden.

Die DG Nexolution bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung. Damit werden insbesondere ökologische Aspekte wie Ressourcenverbrauch und damit verbundene CO₂-Emissionen berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2023 hat die Bank weitergehende Maßnahmen eingeleitet, um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette sicherzustellen. Dazu wurde eine eigene Lieferantenrichtlinie erarbeitet und an alle wesentlichen Lieferanten (Umsatzschwelle von 100.000€ p.a.) versendet. In der Richtlinie spricht die Bank neben ökologischen und sozialen Belangen auch Forderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) an, unter das das Institut ab dem 01.01.2024 fällt. Die weiteren Anforderungen aus dem LkSG sind für 2024 in der Umsetzung geplant und beinhalten unter anderem die Durchführung einer Risikoanalyse der Lieferanten.

Produktauswahl bzw. Investitionsentscheidungen werden bei der Bank bereits heute auf Basis eines fundamentalen Research Prozesses getroffen. Nachhaltigkeitsrisiken bilden dabei einen wesentlichen Bestandteil. Hierfür wurden im Jahr 2022 die „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ erarbeitet, die neben Ausschlusskriterien für das Anlage- und Finanzierungsgeschäft auch quantitative Ziele beinhaltet, die auf die Hausmeinung, die Vermögensverwaltung und die Eigenanlagen abzielen. Die Leitlinien sind im Berichtsjahr 2023 in Kraft getreten und werden seitdem umgesetzt.

Aus Sicht der Volksbank im Münsterland eG sind eine ganzheitlich kundenorientierte Wertpapierberatung, ein sicherer und zukunftsfähiger Zahlungsverkehr, faire Kreditversorgung, branchenübergreifende Unternehmensfinanzierungen sowie die generationenorientierte Finanzberatung stärkende Faktoren stabiler und regionaler Wirtschaftskreisläufe. Die regionale Leistungsstärke der Bank spiegelt sich in einem kompletten Spektrum an finanziellen Leistungen wider, die in verlässlichen Kundenbeziehungen für alle Altersgruppen und Lebensphasen aus einer Hand angeboten werden. Damit erfüllt die Bank ihre Kernfunktion als genossenschaftliches Institut.

Die Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette eines Finanzdienstleisters sind im Vergleich mit dem produzierenden Gewerbe oder international

ausgerichteten Lieferketten als vergleichsweise gering anzusehen, da keine physischen Produktionsprozesse durchlaufen werden. Die Primärleistung der Bank in ihrem Kerngeschäft ist die Beratung der Kunden. Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft, beispielsweise durch Finanzierung von Unternehmen aus kontroversen Branchen oder mit kontroversen Geschäftspraktiken, hat die Bank durch die erarbeitete „Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ eingedämmt. Diese Finanzierungsrichtlinie schließt seit dem 01.01.2023 nach festgelegten Kriterien das Neugeschäft mit oben genannten Unternehmen aus. Zur Verbesserung der Transparenz wurden diese Ausschlusskriterien im Berichtsjahr 2023 auch auf der Homepage veröffentlicht.

Das Eigengeschäft der Volksbank im Münsterland eG wird mit der Verabschiedung der „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ einem Nachhaltigkeitscreening unterzogen. Eine Überprüfung wird auf Basis der verfügbaren Daten erfolgen, welche die Bank mit Softwarelösungen wie ISS ESG erhebt.

Lieferkette im Bankbetrieb

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

Im Wesentlichen deckt die Lieferkette der Volksbank im Münsterland eG die Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement ab. Wesentliche Verbundpartner sind die Atruvia AG als Rechenzentrum und IT-Dienstleister der Genossenschaftsbanken sowie die bereits benannte DG Nexolution. Regionale Dienstleister und Lieferanten werden auch deshalb als Kooperationspartner ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Der Dialog mit Geschäftspartnern über deren nachhaltige strategische Ausrichtung sowie deren nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungssortiment ist für die Bank auch zukünftig von Bedeutung. Im Jahr 2022 wurde von der Bank eine Lieferantenrichtlinie verfasst, die eine explizite Überprüfung der Einhaltung von sozialen oder ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten über den Dialog mit den Partnern und die Regionalorientierung sicherstellt. Im Berichtsjahr 2023 wurden alle Lieferanten mit einem Umsatz über 100.000 Euro dazu verpflichtet, diese zu unterzeichnen. Auch für zukünftige Neulieferanten wird die erstellte Richtlinie die Basis der Zusammenarbeit bilden. Des Weiteren werden die Nachhaltigkeitsanforderungen in der Einkaufsrichtlinie, die die Abläufe zur Beschaffung aller Waren und Dienstleistungen in der Volksbank im Münsterland eG regelt, im Geschäftsjahr 2024 weiter ergänzt. Im Berichtsjahr 2023 wurden dazu bereits Vorkehrungen und Überlegungen getroffen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Vorstand.

Für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den strategischen Geschäftsfeldern und Funktionalbereichen sind die jeweiligen Bereichsdirektoren verantwortlich.

Damit eine systematische Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Volksbank im Münsterland eG gelingt, hat der Vorstand folgende Zuständigkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement definiert:

- Die **Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement** stellt innerhalb einer Vollzeitstelle die Projektleitung für das Gesamtprojekt in der Bank dar und löst den Nachhaltigkeitskoordinator ab. Sie beobachtet aktuelle Marktentwicklungen und analysiert die wichtigsten Treiber wie Regulatorik, Trends, Wettbewerb und Entwicklungen innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Weiterhin steuert und koordiniert sie die verschiedenen Organe des Nachhaltigkeitsmanagements. Auch die Vorbereitung strategischer Entscheidungen und ein regelmäßiges Vorstands- bzw. Managementreporting gehören zu ihren Aufgaben.
- Der **Nachhaltigkeitsrat** setzt sich aus acht Bereichsdirektoren der Bank zusammen. Die Bereichsdirektoren sind verantwortlich für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihren jeweiligen Bereichen. Bereichsübergreifend erfolgt in diesem Gremium eine regelmäßige Bewertung der Umsetzung und Zielerreichung sowie eine Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Nachhaltigkeitsrat trifft sich unter Beteiligung des Vorstands 1-2 mal pro Jahr.
- Das **Projektbüro Nachhaltigkeit** besteht aus Mitarbeitenden verschiedener Bereiche, die wesentlichen Einfluss auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank haben. Es ist verantwortlich für das Projektmanagement, koordiniert und begleitet den Nachhaltigkeitsrat bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Projektbüro Nachhaltigkeit tagt monatlich, bespricht und bewertet den Umsetzungsstand im Nachhaltigkeitsprogramm der Bank und bereitet ein regelmäßiges Reporting gegenüber dem Vorstand sowie den genossenschaftlichen Gremien vor.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 plant die Bank eine Neustrukturierung des

Nachhaltigkeitsmanagements.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit in den Richtlinien der Bank

Nachhaltigkeit ist als Wert explizit in den Grundwerten der Bank berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsverständnis prägt darüber hinaus auch das Leitbild der Bank. Nachhaltigkeit ist damit ein wesentlicher Bestandteil in der normativen Basis der Volksbank im Münsterland eG.

Nachhaltigkeit ist in der Volksbank im Münsterland eG integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie (siehe Kriterium 1) und damit in den Strategieprozess eingebunden. Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele werden in den Geschäftsfeld- und Funktionalstrategien der Bank konkretisiert (siehe Kriterium 3). Im Kontext des strategischen Regelprozesses der Bank werden auf diesem Wege regelmäßige Abweichungsanalysen und Anpassungsmaßnahmen gewährleistet.

Explizit hat die Volksbank im Münsterland eG Aspekte der Nachhaltigkeit in folgenden Richtlinien implementiert:

- Wertebasis der Bank (Unternehmenswert „Nachhaltigkeit“)
- Führungsgrundsätze
- Funktionalstrategien (als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie)
- Nachhaltigkeitshandbuch (als Anhang der Geschäfts- und Risikostrategie)
- Geschenkerichtlinie
- Arbeitsanweisungen (z.B. Betrugs- und Geldwäscheprävention, Datenschutz, Wertpapiergeschäft/WpHG-Compliance, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen mit Vermögensgefährdungspotenzial, MaRisk-Compliance, Risikomanagement)
- Einkaufsrichtlinie
- Lieferantenrichtlinie
- Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren
- Entscheidungsvorlage

Controlling-Prozess im operativen Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement, bestehend aus der Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement, dem Projektbüro Nachhaltigkeit und dem Nachhaltigkeitsrat, unterstützt den Vorstand bei der strategischen Integration

der Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell der Bank sowie bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitspolitik. Es koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie über alle Geschäftsfelder und Funktionsbereiche und stellt eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit sicher.

Die operative Umsetzung und Steuerung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen obliegt den Geschäfts- und Funktionalbereichen. Da in der Berichtsperiode 2022 die quantitativen Nachhaltigkeitsziele erarbeitet worden sind, die seit dem Geschäftsjahr 2023 gelten, erfolgte das operative Management im Schwerpunkt über das Projektmanagement. Eine bereichsübergreifende Abstimmung erfolgt über das Projektbüro Nachhaltigkeit sowie den Nachhaltigkeitsrat. Die quantitativen Nachhaltigkeitsziele, die in der Geschäfts- und Risikostrategie eingebunden wurden, werden über regelmäßige Reportings (mind. Jährlich) überprüft (Nachhaltigkeitsdashboard). Es wird eine Ursachenforschung eingeleitet bei Nicht-Erfüllung der Ziele.

Aktivitäten zum Vertrieb nachhaltiger Produkte und Leistungen (z.B. nachhaltige Fondsprodukte der Union Investment) im Kerngeschäft werden operativ in den Geschäftsfeldern gesteuert. Zur operativen Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsbetrieb wurde Jahr 2022 erstmals mit Hilfe des Tools von DG Nexolution eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 aufgestellt. Zur Erreichung einer Reduktion wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, die sich in den fünf Bereichen erstrecken: Neubau & Sanierung, CO₂-Fußabdruck, Strom & Energie, Mobilität und Lieferanten & Einkauf.

7. Kontrolle

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

Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit

Neben den bereits skizzierten qualitativen Nachhaltigkeitszielen (siehe Kriterium 3) wurden im Jahr 2022 in der Volksbank im Münsterland eG Zielniveaus für quantitative Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit zum Einsatz ab dem Berichtsjahr 2023 definiert. Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsprogramms der Bank ist zentraler Gegenstand in der Arbeit des Nachhaltigkeitsmanagements, insbesondere im Projektmanagement und des Projektbüros Nachhaltigkeit.

Folgende Leistungsindikatoren werden ab dem Berichtsjahr 2023 teilweise in

der Geschäfts- und Risikostrategie bzw. überwiegend im internen Nachhaltigkeitsdashboard integriert:

- Handlungsfeld Strategie
 - Anzahl Zielkennzeichen im strategischen Zielsystem
 - Teilnahmen von Vorstandsmitgliedern in den Projektsitzungen
 - Platzierungen des Themas im Management
- Handlungsfeld Risiko und Gesamtbanksteuerung
 - Klimastresstests
 - Berichterstattungen über ESG-Risiken
- Handlungsfeld Kerngeschäft
 - Regelmäßige Bewertung des Portfolios der Eigenanlagen
 - Regelmäßige Bewertung des Portfolios der Vermögensverwaltung
 - Anteil der nachhaltigen Instrumente in den Eigenanlagen
 - Anteil der nachhaltigen Instrumente in der Vermögensverwaltung
 - Anteil der nachhaltigen Instrumente in der Hausmeinung
 - Anzahl/Anteil von Unternehmerdialogen, in denen Nachhaltigkeit berücksichtigt wurde
 - VR-Netkey Quote
 - Nutzungsquote E-Postfach
 - Anzahl nachhaltiger Karten
 - Anteil Versand mit GoGreen
- Handlungsfeld Geschäftsbetrieb
 - Absoluter CO₂-Verbrauch
 - Strom- und Gasverbrauch
 - Anteil der Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb am Gesamtfuhrpark
 - Anteil von Frauen im Nachwuchsförderungsprogramm
 - Anteil von Frauen in Führungspositionen (ab der 2. Führungsebene)
 - Teilnahmequote von Führungskräften an Weiterbildungsangebot zum Thema Gesundheit
 - Anteil Mitarbeitende, die wir mit mindestens einem Angebot aus dem Gesundheitskonzept erreichen konnten
- Handlungsfeld Kommunikation und Gesellschaft
 - Anzahl Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug
 - Anzahl veröffentlichter Kennzahlen
- Handlungsfeld Ethik & Kultur
 - Teilnahmequote an Mitarbeiterbefragungen
 - Gesamtzufriedenheit über alle Mitarbeitergruppen
 - Investitionen in Weiterbildung

Mess- und Kontrollverfahren

Die Steuerung und Kontrolle der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit, und damit explizit die Zielerreichung der quantitativen Ziele, wird in der Volksbank im Münsterland eG über die Gesamtbanksteuerung und das Risikomanagement sichergestellt. Es wird sichergestellt, dass alle strategischen und operativen Aktivitäten im Ergebnis den Oberzielen der Bank dienen,

Chancen der Effizienz zu nutzen, dauerhafte Ertragskraft zu schaffen und eine stabile Risikolage sicherzustellen.

Als Basis für Mess- und Kontrollverfahren der ökologischen Dimension setzt die Bank auf eine CO₂-Bilanzierung. Im Geschäftsjahr 2022 hat die Bank erstmals eine CO₂-Bilanzierung rückwirkend für das Geschäftsjahr 2021 erstellt. Damit hat sie ein Tool eingesetzt, welches sich für die Messung und Kontrolle sämtlicher Kennzahlen in der ökologischen Dimension eignet. Die Aufstellung der Bilanz erfolgt jährlich, sodass auch im Berichtsjahr 2023 die Messung für das abgelaufene Jahr 2022 erfolgt ist.

Mess- und Kontrollverfahren zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit liegen überwiegend im Verantwortungsbereich des Personalmanagements. Exemplarisch werden dort über das Personal-Controlling die Fluktuations- und Gesundheitsquoten oder auch die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gesteuert und überwacht. Zur Wahrung und Sicherstellung eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens verfügt die Bank über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (z. B. Datenschutz-, Brandschutz-, Geldwäsche-, Sicherheits-, Menschenrechtsbeauftragter).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Nach § 1 der Satzung und dem Genossenschaftsgesetz ist der Unternehmenszweck auf den langfristigen Erfolg der Mitglieder ausgerichtet. Partnerschaftlichkeit, Selbstverantwortung und die Hilfe zur Selbsthilfe bilden das genossenschaftliche Wertefundament. Eine strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse gehören zu den zentralen Prinzipien der Unternehmensaktivitäten der Bank. Die Mitarbeitenden sind auf ein rechtskonformes, verantwortungsvolles Verhalten verpflichtet. Durch gezielte, qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheverhinderung, Betrugsprävention und datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird sichergestellt, dass auch zukünftig die definierten Standards und Verhaltensnormen Berücksichtigung finden.

8. Anreizsysteme

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

Vergütungssystem der Bank

Die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne hauptamtliche Vorstandsmitglieder) richtet sich grundsätzlich nach dem Mantel- und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbank in der jeweils gültigen Fassung. In Einzelfällen gewährt die Volksbank im Münsterland eG über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitenden und in den jeweiligen Anstellungsverträgen bzw. in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Besondere Leistungen erkennt die Bank durch eine jährliche, übertarifliche variable Zusatzzahlung an. Die maßgeblichen Vergütungsparameter werden an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht. Diese Zahlungen setzen keine wesentlichen Anreize, da eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung nicht besteht. Zum Geschäftsjahr 2022 wurden erstmals Nachhaltigkeitsaspekte in den qualitativen Kriterien der variablen Zusatzvergütung berücksichtigt. Dabei wird neben der Nutzung des betrieblichen Ideenmanagements zur Verstärkung der Nachhaltigkeit auch das unternehmerische Denken und Handeln unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit herangezogen.

Das variable Vergütungssystem der Bank sieht keine einzelproduktbezogene Vergütung für den Vertriebsfolg von Finanzinstrumenten vor. Dies bedeutet, dass darauf verzichtet wird, die Höhe variabler Vergütungsleistungen daran auszurichten, ein bestimmtes Finanzinstrument/Produkt oder mehrere bestimmte Finanzinstrumente/Produkte jeweils in einem bestimmten Umsatz, Volumen oder Ertrag zu platzieren. Bei der Festlegung der Höhe variabler Vergütungen mit individuellem Leistungs- und Erfolgsbezug gilt der sogenannte kundenorientierte Vergütungsvorbehalt. Dieser Baustein stellt sicher, dass in den Fällen, in denen im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum ein Verstoß des Vergütungsanwärters gegen kundenschützende Anforderungen festgestellt wird, dieser bewertet und bei der Vergütungsbemessung berücksichtigt wird. Zum Geschäftsjahr 2022 wurden erstmals Nachhaltigkeitsaspekte in den qualitativen Kriterien der variablen Zusatzvergütung berücksichtigt.

Für unsere Mitarbeitenden ist der Aspekt "Unternehmerisches Denken und Handeln unter Abwägung von Risiko und Wirtschaftlichkeit und Berücksichtigung von Nachhaltigkeit" bereits ein Kriterium, das die Höhe der erfolgsabhängige Sonderzahlung beeinflusst. Aufgrund der bevorstehenden Fusion mit der Volksbank eG in Warendorf wird das Vergütungssystem nicht mehr vor der Fusion angepasst, sondern die Anpassungen werden für die fusionierte Bank gemeinsam erarbeitet und umgesetzt.

Vergütung Vorstand

Für Vorstände und Führungskräfte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt.

Das Thema "Nachhaltigkeit als Vergütungsanreiz in der Vorstandsvergütung" wird ebenfalls frühestens nach der erfolgreichen Fusion gemeinsam für die fusionierte Bank geprüft und dann auf Managementebene und durch die Unterstützung des Strategieboards, das die Rolle des NH-Rats übernommen hat, in eine Umsetzung gebracht. Zudem erfordert jegliche Betrachtung der Vergütung des Vorstandes u.a. die Einbeziehung des Nominierungsausschusses.

Vergütung Aufsichtsrat

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

Für Vorstände und Führungskräfte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt.

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

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 im Münsterland eG verzichtet auf diese Angabe, da sie für sich

als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Wettbewerber vor Ort ungleich größer sieht als für andere Unternehmen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Nähe zu den Menschen sowie die Verankerung in der Region bestimmen die tägliche Arbeit in der Volksbank im Münsterland eG zum Wohle der Mitglieder und Kunden. In Gesprächen, über Befragungen oder im Rahmen von Veranstaltungen setzt sich die Bank mit den Erwartungen und Anforderungen ihrer Mitglieder, Kunden, des Aufsichtsrats, den Vertretern und Regionalbeiräten (der Werte-Stiftung-Münsterland), ihrer Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit auseinander, nimmt wichtige Impulse auf und berücksichtigt diese in ihren strategischen Entscheidungen.

Identifikation relevanter Anspruchsgruppen

Die für die Volksbank im Münsterland eG relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell, den genossenschaftlichen Strukturen und den Netzwerkaktivitäten der Bank. Im Zusammenhang mit einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) haben Vorstand und Führungskräfte im Geschäftsjahr 2021 die Anspruchsgruppen der Bank im Rahmen einer Stakeholderanalyse bewertet und die für das Nachhaltigkeitsmanagement relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Bank sind:

- Mitglieder und Kunden (Privat- und Firmenkunden)
- Vorstand und Führungskräfte
- Mitarbeitende
- Betriebsrat
- Verbundunternehmen aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe

Dialogformate mit Anspruchsgruppen

Die Volksbank im Münsterland eG steht mit ihren externen Anspruchsgruppen in einem stetigen Dialog. Der Austausch mit den Mitgliedern und Kunden ist Bestandteil der täglichen Geschäftstätigkeit. Kundenbedürfnisse und Erwartungen an die Bank werden über diesen persönlichen Kontakt aufgenommen. Auf diesem Wege können auch Informationen zu Nachhaltigkeitspräferenzen von Privat- wie Firmenkunden gewonnen werden.

Neben dem persönlichen Kundengespräch können die Anspruchsgruppen die Bank auch über weitere Kanäle kontaktieren, wie z.B. per Telefon, E-Mail, Banking-App oder über die sozialen Medien.

Im Rahmen des Digitalen Mitgliedernetzwerks hat die Volksbank im Münsterland eG im Berichtsjahr 2023 ihren ersten regionalen Nachhaltigkeitspreis unter dem Motto „Zukunftshelden gesucht“ vergeben. Die Bank hat nach nachhaltigen Projekten bzw. Projektideen von Mitgliedern gesucht, die einen Impact zu den priorisierten SDGs leisten. Jedes Mitglied konnte sich zunächst mit seinem nachhaltigen Projekt bewerben. Anschließend wurde im Mitgliedernetzwerk gevotet und die drei Projekte mit den meisten Stimmen erhielten eine Förderung in Höhe von 3.000, 2.000 und 1.000 Euro. Die Bank hat die Projekte der Gewinner im Jahr 2023 kommunikativ begleitet. Auch für das Geschäftsjahr 2024 ist geplant, den regionalen Nachhaltigkeitspreis erneut zu vergeben. Darüber hinaus wurde auch das Thema der Waldgenossenschaft weiter vorangetrieben. Die Volksbank im Münsterland eG befindet sich gemeinsam mit ihren Mitgliedern in der Gründung der „Bürgerwaldgenossenschaft im Münsterland“. Im Münsterland hat der Wald mit Kleinparzellierung, Bewirtschaftungserchwernissen und dem Klimawandel zu kämpfen. Der Wald kann zwar für die Erholung vom Bürger genutzt werden, aber über alle weiteren Nutzungsmöglichkeiten bedarf es der Entscheidung und Einwilligung des Eigentümers. Ein Angebot der Volksbank im Münsterland eG gemeinsam mit dem Landesbetrieb Wald und Holz NRW, gestützt durch die Koalitionsvereinbarung der Landesregierung, hat die Gründung von Bürgerwaldgenossenschaften zum Ziel. Zu diesem Ziel hat sich ein erstes Projektteam aus zahlreichen ehrenamtlichen Interessenten aus dem Kreis der Mitglieder der Volksbank im Münsterland eG bereits zusammengefunden. Bürgerwaldgenossenschaften werden durch Einbringen des Eigentums von Waldbesitzenden, Ankauf von Waldflächen und durch Teilhabe von Bürgern mit finanziellen Mitteln gebildet. Ziele wie z.B. klimaresistente Aufforstung, soziale Projekte, Waldbildung im Sinne der Gemeinwohlökonomie und eine naturverträgliche Nutzung von Waldprodukten werden dabei in den Fokus gerückt. Das Thema Waldgenossenschaft wird auch im Geschäftsjahr 2024 weitergeführt und stetig weiterentwickelt. Im Rahmen des Digitalen Mitgliedernetzwerks wurde im Berichtsjahr 2023 zudem ein Webinar mit Dr. Thomas Henningsen, Mitbegründer und Geschäftsführer von ORCA - Organisation for Rapide Climate Action, mit dem Titel "Zeit zum Handeln - unsere (Um-) Welt zwischen Faszination und Zerstörung" angeboten. Dr. Thomas Henningsen ist Meeresbiologe und langjähriger Experte im Bereich globaler Umweltentwicklungen. In einem umfassenden Überblick anhand neuester wissenschaftlicher Daten und Fakten führte er die drängende Umweltkrise vor Augen und machte klar, wie sich diese krisenhafte Entwicklung auf das Leben und Wirtschaften auswirkt und gerade das Handeln der jetzigen Generation so entscheidend ist, um die sonst kaum noch aufhaltbaren Auswirkungen doch noch zu verhindern bzw. einzudämmen. Anschließend hatten die Mitglieder die Möglichkeit, direkt mit Dr. Thomas Henningsen in den Austausch zu gehen.

Mit den Mitgliedern ergeben sich über den Kundenkontakt hinaus aus der genossenschaftlichen Rechtsform heraus weitere Dialoganlässe. Die Volksbank im Münsterland eG pflegt den Austausch mit ihren Eigentümern über die Vertreterversammlung und regionale Veranstaltungen wie die Vertreterinformationstreffen. Auch mit dem Aufsichtsrat als den von den Mitgliedern gewählten Vertretern besteht in der Gremienarbeit und darüber hinaus ein aktiver Austausch. Nachdem die Bank den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 zum Thema Nachhaltigkeit in den Fokus genommen hat, folgte im Berichtsjahr 2023 ein Bericht über die aktuellen Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Der folgende Austausch mit dem Aufsichtsrat bringt der Bank weitere, wertvolle Impulse.

Der Austausch mit Kooperationspartnern ist von einer intensiven Netzwerkarbeit gekennzeichnet. Diese äußert sich beispielweise in den verschiedenen gemeinsamen Geschäftsaktivitäten mit den Verbundpartnern in der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Die Volksbank im Münsterland eG wirkt weiterhin aktiv in der Projektarbeit des BVR zum Thema Nachhaltigkeit mit und steht in engem Austausch mit Union Investment und DZ BANK zu diesem Thema. Dazu hat die Bank an der Weiterentwicklung des „Handlungsprogramms Nachhaltigkeit“ beim BVR mitgewirkt und Einfluss nehmen können.

Bei der Volksbank im Münsterland eG kommt dem Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem ein besonderer Stellenwert zu, daher ist der Entwicklungsdiallog ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Im Berichtsjahr 2023 hat die Bank den Entwicklungsdiallog inhaltlich nochmals angepasst, um sicherzustellen, dass er den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und Führungskräften entspricht. Eine wichtige Grundlage für diese Anpassung war eine Befragung, bei der das Feedback der Mitarbeitenden und Führungskräfte eingeholt wurde. Die gesammelten Erkenntnisse und Anregungen flossen direkt in die Konzeption des neuen Entwicklungsdiallogs ein. Mit dem Berichtsjahr 2023 startete der neue 24-monatige Zyklus des Entwicklungsdiallogs. Über 90% der Gespräche dazu sind in Planung, sowie 30% bereits erfolgreich abgeschlossen wurden. Diese Zahlen zeigen, dass der Entwicklungsdiallog bei der Volksbank im Münsterland eG eine hohe Akzeptanz und Relevanz besitzt. Indem die Bank ihren Mitarbeitenden eine Plattform gibt, um ihre Anliegen, Ideen und Bedürfnisse zu äußern, wird ein Umfeld geschaffen, in dem Nachhaltigkeit gefördert und gelebt werden kann. Durch den Dialog erhält das Management der Bank wertvolle Rückmeldungen und Impulse, auch wie als Unternehmen zukünftig nachhaltiger agiert werden kann. Zudem wird das Engagement und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden gestärkt, da sie aktiv in die Unternehmensentwicklung eingebunden sind. Das gemeinsame Ziel ist es, nachhaltiges Wachstum zu erreichen und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Durch den kontinuierlichen Austausch im Rahmen des Entwicklungsdiallogs wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können

und sich mit den Nachhaltigkeitszielen der Bank identifizieren. Auch im Berichtsjahr 2023 fand mit dem Heute & Morgen Forum eine interne Messe zur Kommunikation und Transparenz innerhalb der Bank statt. An drei aufeinander folgenden Tagen haben sich die einzelnen Bereiche der Bank präsentiert, innovative Ideen für die Zukunft aufgezeigt und Verständnis füreinander geschaffen. Neben den Mitarbeitenden waren auch die Vertreter, Aufsichtsräte und Vorstände des Kooperationspartners der Volksbank eG in Warendorf dazu eingeladen.

Finanzen, Steuern, Versicherungen: Themen, die für Schüler und junge Erwachsene oft ein großes Fragezeichen bedeuten. Und der Wunsch nach mehr Finanzbildung in Deutschlands Schulen ist groß. Mit dem Projekt #future nimmt die Bank diesen Bildungsauftrag an und sorgt dafür, dass Schüler der Region beim Start ins Erwachsenenleben auf wichtiges Finanzwissen zurückgreifen können. Im Berichtsjahr 2023 hat die Bank in kostenlosen Workshops insgesamt 1400 Minuten Finanzwissen mit Schülern geteilt.

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.

Hohe Qualität ist der Anspruch an die tägliche Arbeit der Volksbank im Münsterland eG. Daher werden die Mitglieder und Kunden der Bank von gut ausgebildeten Mitarbeitenden nach dem Konzept der Genossenschaftlichen Beratung beraten. Bei diesem ganzheitlichen Beratungsansatz für die Privat- und Firmenkunden stehen deren wirtschaftliche und persönliche Gesamtsituation sowie ihre Bedürfnisse, Ziele und Wünsche im Mittelpunkt.

Eine systematische Erfassung von Nachhaltigkeitsthemen ist bereits im Geschäftsjahr 2021 insbesondere für die Anspruchsgruppen der Mitglieder und Kunden sowie der Mitarbeitenden erfolgt.

Die befragten Mitglieder können sich insbesondere Projekte oder Ideen zu den folgenden SDGs aufgrund von Relevanz und Einfluss vorstellen:

- SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
- SDG 9 Industrie, Innovationen, Infrastruktur
- SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 7 Bezahlbare Saubere Energie
- SDG 15 Leben an Land (kein strategisches Ziel der VBMN)

Überwiegend entsprechen die als wesentlich eingestuften SDGs für Projektideen den Nachhaltigkeitszielen der Volksbank im Münsterland eG. Nur das SDG 15 „Leben an Land“ ist bisher nicht explizit von der Bank als Nachhaltigkeitsfeld definiert.

Abweichend von der Einschätzung der Mitglieder setzt die Volksbank im Münsterland eG zusätzlich auf SDG 3 „Gesundheit & Wohlergehen“. Hier wird von Seiten der Bank eine hohe Relevanz gesehen, während die Mitglieder die Einflussmöglichkeit durch die Volksbank als gering bewerten. Aus der Befragung der Mitarbeitenden lassen sich folgende thematischen Impulse ableiten:

- Ausbau nachhaltiges Produkt- und Leistungssortiment
- Sensibilisierung für Nachhaltigkeit im persönlichen Verhalten
- Fortsetzung des regionalen gesellschaftlichen Engagements der Bank

Die Rückmeldungen aus den Befragungen der Mitglieder und Kunden sowie der Mitarbeitenden sind koordiniert durch das Projektbüro Nachhaltigkeit zusammengetragen, mit dem Nachhaltigkeitsrat erörtert und in das Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen worden. Sie fließen in die Weiterentwicklung und Ausgestaltung von Nachhaltigkeitsstrategie und weiteren Teilprojekten im Geschäftsjahr 2024 ein.

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung wurden im Jahr 2022 in Form eines digitalen "Mitgliederdialog Nachhaltigkeit" über 70 Teilnehmenden vorgestellt. Weiterhin wurden in der Befragung drei Projektideen vorgestellt, die bewertet worden sind. Die Projektidee "Gründung einer Waldgenossenschaft" wurde von den Mitgliedern besonders hervorgehoben. Die Bank berücksichtigt Themen und Anliegen ihrer Stakeholder und hat daher im oben genannten "Mitgliederdialog Nachhaltigkeit" die Potenziale einer Waldgenossenschaft gemeinsam mit den Mitgliedern diskutiert. Das Thema hat die Bank auch im Berichtsjahr 2023 weiterverfolgt und damit einen Fokus auf das SDG 13 gelegt. In verschiedenen Workshops hat sich ein Kernteam aus Mitgliedern der Volksbank im Münsterland eG gebildet, die die Voraussetzungen für eine Gründung einer „Bürgerwaldgenossenschaft im Münsterland“ geschaffen haben und diese für das Geschäftsjahr 2024 planen

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Innovationsmanagement

Mit ihrem Innovationsmanagement verfolgt die Volksbank im Münsterland eG die Ziele, eine offene Innovationskultur zu etablieren und ein effektives wie effizientes Veränderungsmanagement aufzubauen und dauerhaft bereitzustellen. Die Bank soll in die Lage versetzt werden, für sie relevante Trends identifizieren zu können. Unter permanentem Kunden- und Mitgliederfokus sowie etablierten Steuerungskreisen sollen systematisch Innovationen in verschiedenen Bereichen im Sinne der Vision und Werte der Bank entwickelt werden.

Dabei setzt die Bank insbesondere auf die Integration der Perspektive ihrer Mitarbeitenden in das Ideenmanagement. Hier wurden im letzten Jahr über 66 qualifizierte Ideen eingereicht. Von diesen wurden 26 bereits umgesetzt, 5 sind weiterhin in Umsetzung. Einige dieser Ideen hatten auch den Bezug zur Nachhaltigkeit (u.a. digitale Zeitungsabonnements, Optimierung des Lüftungsverhaltens im KC Rheine, Recycling von Chips). Im internen Bereich wurde ein Co-Creation-Prozess gestartet („Design Sprint“), um Sparen „neu“ zu denken. In dieser Vorgehensweise ist das Thema Nachhaltigkeit im Ergebnis der Kunden- und Mitgliederbefragung hoch gewichtet worden und Bestandteil eines Prototyps. Die Prototypen wurden im Berichtsjahr 2023 weiter validiert, die Entscheidung diese weiter voranzutreiben wurde gefällt. Aktuell ist man mit externen Dienstleistern im Gespräch.

Die „Zukunftsschmiede“ im digitalen Mitgliedernetzwerk ermöglicht zudem in Zukunft eine engere kundenzentrierte Ausrichtung. Die „Zukunftsschmiede“ hat beispielsweise die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Volksbank im Münsterland eG 2021 deutlich herausgestellt (siehe Kriterium 9) und im Jahr 2022 mittels Veranstaltungen zur „Bürgerwaldgenossenschaft“ verstetigt. Dieses Unternehmen wurde im Jahr 2023 weiter mit mehreren Veranstaltungen forciert, eine Gründung ist in Vorbereitung. Des Weiteren sollen wesentliche Maßnahmen gemeinsam mit den Mitgliedern im Rahmen von Co-Creation-Prozessen erörtert werden. Relevante, mutige und gangbare Ideen sollen ausgewählt und mithilfe von kreativen und agilen Methoden zu Prototypen und im Idealfall bis zur Marktreife für die Bank zielgerichtet weiterentwickelt

werden. Im Berichtsjahr 2023 lag der Fokus im Innovationsmanagement der Volksbank im Münsterland eG auf der digitalen Transformation der Bank. Diese Projekte werden mittels der Methode „Objective Key Results“ in hoher Eigenverantwortung der Mitarbeitenden durchgeführt. Diese Methode stellt zielgerichtetes Arbeiten auf die strategischen Ziele der Bank sicher. Diese Methode ermöglicht es, unterjährig die Projektarbeiten iterativ auf die Ziele der Bank anzupassen und somit aktuelle Erkenntnisse (von innen und außen) mit einfließen zu lassen.

Unmittelbaren Nachhaltigkeitsbezug haben Projektansätze, die das papierlose Arbeiten intern wie an der Kundenschnittstelle forcieren (reduzierter Ressourcenverbrauch Papier, siehe Kriterium 11-12) oder den Kunden Produkte und Services auf der digitalen wie nachhaltigen Omnikanalplattform der Bank zur Verfügung stellen (z.B. Arbeiten mit der eSignatur (FES/QES), digitale Dokumentenverarbeitung im Vertrieb oder der verstärkten Forcierung von digitalen Services mittels Einsatz des VR-NetKey im digitalen Banking). Darüber hinaus wird der Ausbau des digitalen Selbstservices vorangebracht, um den Kunden mehr Service in der App sowie auf dem Internetauftritt bereitzustellen.

Nachhaltiges Leistungsportfolio

Im Kerngeschäft bietet das nachhaltige Produkt- und Leistungsportfolio der Volksbank im Münsterland eG sowohl für Kunden mit einer ausgeprägten Nachhaltigkeitspräferenz bei der Geldanlage als auch zur Finanzierung nachhaltiger Investitionen Lösungen.

Zur nachhaltigen Geldanlage im Sinne der „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ können Kunden der Bank auf ein umfangreiches Produktangebot/Dienstleistungsangebot zurückgreifen. Neben dieser Produktpalette hat die Volksbank im Münsterland eG bereits 2020 gemeinsam mit dem Partner Union Investment den Werte Fonds Münsterland Nachhaltig entwickelt und bietet diesen exklusiv ihren Kunden und Mitgliedern an. Dieser Fonds verbindet den Multi-Asset-Ansatz mit Nachhaltigkeit und wird durch erfahrene Kapitalmarktexperten gemanagt. Dabei steht das Portfoliomanagement der Volksbank im Münsterland eG in stetigem Austausch mit dem Team von Union Investment. Durch eine möglichst breite Streuung und die Nutzung mehrerer Anlageklassen (z. B. Aktien, Renten, Rohstoffe) reduzieren sich tendenziell bestimmte Risiken, während Chancen gezielt gesucht werden. Durch den aktiven Managementansatz des Fonds gibt es zudem die Möglichkeit, flexibel auf unterschiedliche Marktsituationen zu reagieren. Ein Team von Spezialisten mit verschiedenen Themenschwerpunkten bündelt dabei Wissen und sorgt so dafür, dass der Fonds jeweils zur aktuellen Situation an den internationalen Kapitalmärkten passt. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 der Werte Fonds Münsterland Klima aufgelegt. Als reiner Aktienfonds ergänzt dieser den Werte Fonds Münsterland Nachhaltig.

Ergänzend zu den benannten Fondsprodukten bietet die Bank ihren Kunden in

Zusammenarbeit mit ihren Partnern neben nachhaltigen Einzelwerten (Aktien und Renten) auch nachhaltige Zertifikatelösungen sowie nachhaltige Vermögensverwaltungen und weitere Fondsprodukte an. Im Jahr 2023 hat die Bank die Anwendung morningstar direct angeschafft, um auch den zunehmenden regulatorischen Anforderungen mit einem hohen Qualitätsanspruch gerecht zu werden. Beispielsweise wird es durch die Anschaffung der Anwendung möglich, Informationen über die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren offenzulegen.

Zur Qualitätssicherung nutzt die Bank sowohl für das Kundengeschäft als auch für die Eigenanlagen (siehe „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“) das Datenangebot der Institutional Shareholder Services Inc. (ISS). Nachhaltigkeitspezifische Wünsche und Bedarfe der Kunden werden seit August 2022 über eine Nachhaltigkeitspräferenzabfrage berücksichtigt.

Im Bedarfsfeld Konto & Karten bietet die Bank seit 2021 umweltfreundliche Debit- und Kreditkarten an. Anstatt auf eine herkömmliche Plastikkarte können die Kunden und Mitglieder auf die neuen Kartenoptionen Naturliebe BasicCard, Naturliebe DirectCard oder Naturliebe ClassicCard zugreifen, die umweltfreundlich aus Maisstärke hergestellt sind und damit einen geringeren ökologischen Fußabdruck aufweisen. Im Jahr 2022 hat die Bank zusätzlich auch die klassische Girocard aus recyceltem PVC eingeführt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird die umweltfreundliche Girokarte auch in der Hauptausstattung die bisherige Alternative ersetzen. Auch alle Kommunikationsmittel rund um die Karte bestehen aus FSC-zertifiziertem Papier und werden klimaneutral gedruckt. Ebenfalls im Bedarfsfeld Konto & Karten ist der sogenannte „Treuebonus“ zu nennen. Die Bank orientiert sich an den Zielen und Wünschen der individuellen Finanz- und Lebensplanung ihrer Kunden und stellt dabei sechs Themen in den Mittelpunkt. Das Prinzip des Treuebonus ist ganz einfach: Je mehr Produkte ein Kunde nutzt, desto höher fällt der monatliche Rabatt auf die Kontoführungsgebühr aus. Neu ist seit dem Berichtsjahr 2023 neben den Bedarfsfeldern „Liquidität“, „Absicherung“, „Vermögen“, „Vorsorge“, und „Immobilie“ der sogenannte „Zukunftsbonus“. Hier können die Kunden Punkte sammeln, falls sie Mitglied sind, die VR-Banking App nutzen oder mindestens fünf Gewinnsparlose haben. Dadurch werden Nachhaltigkeitsaspekte bei der Kontoführung attraktiver gestaltet.

Neben den Produkten erzielt die Bank auch über die Gestaltung der Vertriebswege sowie über Prozessinnovationen im digitalen Bankvertrieb nachhaltige Wirkungseffekte. Der telefonische und digitale Service sorgt für eine gute Erreichbarkeit. Das Online-Banking trägt ebenfalls zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen im klassischen Bankgeschäft bei.

Auch über Finanzierungslösungen im Kreditgeschäft erbringt die Bank wichtige Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung. Bei der Finanzierung von

„Wohnträumen“ und bei gewerblichen Investitionsfinanzierungen werden die Förderkredite der KfW, NRW.Bank und der Rentenbank einbezogen. Eine Vielzahl der Förderkredite umfasst die Investitionszwecke energieeffizient errichten, umbauen und sanieren sowie die Finanzierung nachhaltiger Vorhaben in Energie- und Umwelttechnik, wie zum Beispiel Windenergie- oder Photovoltaik-Anlagen. Durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften und die finanzielle Begleitung der beschriebenen Investitionsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien und Prozesseffizienz leistet die Bank wesentliche Beiträge für mehr Nachhaltigkeit in der Region. In diesem Geschäftsfeld weist die Bank einen regional hohen Marktanteil aus. Für Kunden, die Niedrigenergiehäuser bauen möchten, bietet die Volksbank im Münsterland eG zudem spezielle Nachhaltigkeitsprodukte an.

Außerdem bietet die Volksbank im Münsterland eG für die Finanzierung mit dem Verwendungszweck Erneuerbare Energien (z.B. Windkraft, Photovoltaik) - wie auch der Verbundpartner die VR Smart Finanz den VR Smart Finanz Express Eco - den EE Kredit (erneuerbare Energien Kredit) für Privat- und Firmenkunden an. Im Firmenkundenbereich wurde im Berichtsjahr 2023 mit dem Projekt "Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft" der Nachhaltigkeitsdialog für Firmenkunden finalisiert und verprobt. Dieser wird im Geschäftsjahr 2024 aktiv in der Beratung der Firmenkunden zum Einsatz kommen. Durch einen CO₂-Schnellrechner kann die Bank ab 2024 gemeinsam mit ihren Firmenkunden einen indikativen CO₂-Fußabdruck errechnen. Auch der Verbundpartner - die R+V Versicherung - unterstützt Absicherungslösungen im Bereich erneuerbare Energien. Damit bietet die Bank ihren Kunden eine Lösung von der Finanzierung bis zur Absicherung. Die Baufinanzierungsberater der Volksbank im Münsterland eG haben im Berichtsjahr 2023 erfolgreich an einer Zertifizierung zum Modernisierungs- und Fördermittelberater teilgenommen. Diese Qualifizierung ermöglicht es den Beratern, ihren Kunden die aktuellen Zuschuss- und Kreditmöglichkeiten der Förderinstitute umfassend zu präsentieren. In Zusammenarbeit mit Energieberatern bieten sie einen ganzheitlichen Service, der auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden eingeht. Für das Jahr 2024 plant die Volksbank im Münsterland eG die Einführung einer einfachen technischen Lösung. Diese wird es den Kunden ermöglichen, einen klaren Überblick über Modernisierungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten zu erhalten. Die innovative Lösung soll den Beratungsprozess weiter verbessern und den Kunden eine informierte Entscheidung ermöglichen. Zudem werden die Baufinanzierungsberater an einem Update zum zertifizierten Modernisierungs- und Fördermittelberater teilnehmen. Dies unterstreicht das Engagement der Volksbank im Münsterland eG, ihre Mitarbeiter stets auf dem neuesten Stand zu halten und ihren Kunden einen qualitativ hochwertigen Service zu bieten.

Innovationsprozess zum nachhaltigen Leistungsportfolio

Prozessinnovationen treibt die Bank mit Blick auf ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsziele voran, partnerschaftlich gemeinsam mit ihren relevanten Anspruchsgruppen nachhaltige Entwicklung zu

betreiben.

Das betriebliche Ideen- und Innovationsmanagement steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Hier kann und sollen die Mitarbeitenden ihre Vorschläge und Ideen auch zur Nachhaltigkeitspolitik der Bank einbringen. Das Ideenmanagement bietet den Mitarbeitenden somit die Möglichkeit zu einer aktiven Partizipation am Nachhaltigkeitsmanagement der Bank. Für eine Einbindung der Mitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021 mit der Zukunftsschmiede ein Kreativraum im digitalen Mitgliedernetzwerk der Bank geschaffen, in dem Ideen zum Thema Nachhaltigkeit eingebracht werden können. Die weitere Ausgestaltung folgte über den „Mitgliederdialog Nachhaltigkeit“ und wurde Geschäftsjahr 2023 weiter ausgebaut. Über die genossenschaftliche Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ bietet die Bank weiterhin Vereinen und Institutionen die Möglichkeit, Spendengelder einzuwerben und ihre jeweiligen Engagementprojekte bekannt zu machen.

Wirkungsmessung

Eine explizite Messung der sozialen oder ökologischen Wirkung, die die Volksbank im Münsterland eG über ihre Produkte, Dienstleistungen oder Projekte erzielt, ist im Geschäftsjahr 2023 nicht erfolgt.

In den „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ wurden Messgrößen definiert und zum 01.01.2023 eingeführt.

Für das Berichtsjahr 2023 hat die Volksbank im Münsterland eG zum Einstieg in die Wirkungsmessung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die Bestandsvolumina bei nachhaltigen Fondsprodukten sowie deren Entwicklung zum Vorjahr erhoben.

Die Volumina nachhaltiger Fondsprodukte der Kunden der Volksbank im Münsterland eG über die Union Investment stellen sie wie folgt dar (Stichtag 31.12.2023):

- Fondskäufe (brutto): gesamt 306.453 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 63.213 TEuro
- Fondswachstum (netto): gesamt 81.360 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 12.031 TEuro
- Bestand: gesamt 2.334.125 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 766.854 TEuro

Für die Finanzinstrumente hat die Bank die Nachhaltigkeit in ihrem Eigenanlagenportfolio (Depot-A & Spezialfonds) über ein Nachhaltigkeitsscreening in der Anwendung ISS untersucht (Marktwerte mit Wertpapierkursen zum Stichtag 31.12.2023):

- Nachhaltiges Eigengeschäftsvolumen: 801.397 TEuro (90,7 %)
- Nicht nachhaltiges Eigengeschäftsvolumen: 81.794 TEuro (9,3%)

- Die freie Liquidität ist ausschließlich bei der DZ BANK angelegt und somit auch als nachhaltig anzusehen.

Der Spezialfonds (Marktwerte mit Wertpapierkursen zum Stichtag 31.12.2023) der Volksbank im Münsterland eG bei der Union Investment umfasst ein Volumen von ca. 342.606 TEuro. Für den einen Teil dieses Fonds (ca. 177.526 TEuro) findet der UniESG Basisfilter der Union Investment Anwendung, der u.a. Negativlisten für Unternehmen und Länder berücksichtigt. Für den zweiten Teil des Fonds (ca. 165.080 TEuro) finden die unternehmensweiten Ausschlusskriterien der Union Investment bzgl. eines verantwortlichen Investierens Anwendung.

(vgl. <https://www.union-investment.de/startseite/anlegen/geld-nachhaltig-anlegen>)

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)

Zum 01.01.2023 wurden die „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ eingeführt. Hier sind unterschiedliche Ausschlusskriterien zu finden, wie beispielsweise eine Nulltoleranzgrenze für Unternehmen mit geächteten Waffen, die die Mindestanforderungen der Volksbank im Münsterland eG definieren. Die Ausschlusskriterien sind auch auf die Eigenanlagen anzuwenden mit dem Zielwert von mindestens 75% in nachhaltigen Anlagen (im Sinne der Leitlinien). Es erfolgt eine regelmäßige Qualitätssicherung mit Hilfe des Datenanbieters ISS. Daneben bewertet die Bank mindestens einmal jährlich die Eigenanlagen anhand von anerkannten Nachhaltigkeitskriterien und erhält einen Überblick über Nachhaltigkeitsscore, Qualität im Sinne von ESG und Klimascore.

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.

Im Rahmen ihres Geschäftsbetriebes als Dienstleistungsunternehmen sieht die Volksbank im Münsterland eG den Ressourcenverbrauch im Vergleich zu anderen Branchen bzw. zu verarbeitenden Unternehmen als untergeordnet an. Die Implementierung und Unterhaltung eines Umweltmanagements und die damit verbundenen Ziele, zeitlichen Umsetzungsvorgaben, Steuerung und Berichtswesen betrachtet die Bank aktuell nachgelagert. Trotz der im Vergleich zu anderen Branchen geringeren Bedeutung hat sich die Bank vorgenommen ihre CO₂-Emissionen stetig zu reduzieren.

Verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen

Im Zuge ihrer genossenschaftlichen Werte achtet die Bank auf eine ressourcenschonende Unternehmenspraxis. Die Volksbank im Münsterland eG sieht eine Verpflichtung zur Senkung von Energieverbräuchen, zur Kontrolle der Ressourcenverbräuche, sowie die Verpflichtung zur Ableitung von Maßnahmen, die zu strategischen Handlungszielen führen.

Maßnahmen einer verantwortlichen Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Kreditinstitut werden im Rahmen der Geschäftstätigkeit insbesondere die natürlichen Ressourcen Energie und Papier in Anspruch genommen. Die entsprechenden Verbrauchsdaten werden in den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1 (Papier) und GRI SRS 302-1 (Energieverbrauch, Strom) berichtet. Maßnahmen im Ressourcenmanagement (siehe Kriterium 12) dienen dazu, den Ressourcenverbrauch in der Bank zu reduzieren.

Exemplarisch können fortlaufende Projekte zur Digitalisierung im Austausch mit den Kunden (z.B. weiterer Ausbau digitaler Beratungsangebote im Omnikanalbanking, Steigerung Einsatz VR-NetKey) zur Reduktion des Papierverbrauchs (z.B. Reduzierung von Druckaufträgen), energiesparende Maßnahmen in der Haustechnik (z.B. weitere Umstellungen auf LED-Beleuchtung im Zuge von Sanierungen und bei Neubauten, Errichtung von PV-Anlagen) oder im Mobilitätsmanagement (z.B. Jobtickets, Business-Bike-Leasing, E-Mobilität im Fuhrpark und Einrichtung von E-Ladesäulen) sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation (z.B. Einsatz von Green-IT, verstärkte Nutzung mobiler Arbeitsplätze, vermehrte digitale Meetings) angeführt werden.

Die Volksbank im Münsterland eG ist bestrebt, bei allen Veränderungen neue effiziente Energielösungen zu evaluieren. Dieser Prozess soll langfristig zu einer Bewertung und Wirkungskontrolle der getroffenen Maßnahmen führen.

Im Berichtsjahr 2023 hat die Bank rückwirkend für das Geschäftsjahr 2022 eine CO₂-Bilanz aufgestellt, analysiert und Optimierungspotenziale herausgearbeitet.

12. Ressourcenmanagement

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

Konzept Ressourcenmanagement

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bislang in der Volksbank im Münsterland eG kein übergeordnetes strategisches Konzept zum Ressourcenmanagement. Explizite qualitative oder quantitative ökologische Ziele, die über den Anspruch einer ressourcenschonenden Unternehmenspraxis hinaus gehen, wurden im Geschäftsjahr 2022 entwickelt.

Die CO₂-Bilanz wurde erstmals rückwirkend für das Jahr 2021 erstellt. Für das Jahr 2022 wurde die Datenqualität für die Bilanz nachgeschärft, wodurch die Emissionen vereinzelt höher ausfallen. Auch für das Berichtsjahr 2023 wird laufend eine bessere Datenqualität angestrebt. Die Basis dazu wird eine

systematische Erfassung der Ressourcenverbräuche bilden.

Maßnahmen Ressourcenmanagement

Die Volksbank im Münsterland eG ist auf einen schonenden Umgang von Ressourcen bedacht. Maßnahmen für das Ressourcenmanagement wurden u.a. aus dem Energie-Audit nach DIN EN 16247 2019 bzw. 2023 abgeleitet, um die Ressourceneffizienz in der Bank kontinuierlich zu verbessern. Über die Einführung gezielter und geeigneter Messverfahren, u.a. für den Stromverbrauch, die Mobilität sowie den CO₂-Verbrauch, soll ein unterjähriges Controlling der Ressourcenverbräuche ermöglicht werden. Die jährliche Erstellung der Bilanz wird seit 2022 umgesetzt. Prozess und Datenqualität werden laufend angepasst, sowie Maßnahmen abgeleitet.

Grundsätzlich setzt die Volksbank im Münsterland eG energieeffiziente LED-Technik ein. Diese wird in den Geschäftsstellen, in Verwaltungsbüros und in der Außenwerbung, inklusive der großen Logos als Erkennungszeichen jeder Geschäftsstelle, installiert. Besonders bei Neu- und Umbauten wird darauf geachtet, den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Im Rahmen von energetischen Sanierungen in Gebäuden sollen, wenn möglich, energieeffiziente Heiz- und Raumlufttechnik installiert werden. Zudem werden durch verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen moderne energiesparende Geräte eingesetzt. Beispielhaft hierfür sind der Austausch von alten Leuchtmitteln durch LED-Technik im Berichtsjahr 2023 in Lengerich, Mesum und Hörstel zu nennen. Multifunktionsdrucker auf Etagen anstelle von Einzeldruckern in einzelnen Büros sind Standard in der Bank. Auch in den kommenden Jahren soll der Papierverbrauch entlang der gesamten Wertschöpfungskette gesenkt werden. Bankeigene sowie die Unterlagen der Verbundpartner der Bank werden, sofern möglich, dem Kunden über das elektronische Postfach zur Verfügung gestellt. Weiterhin forciert die Bank die Nutzung der elektronischen, papierlosen Konto-Auszüge sowie des VR-NetKeys im Onlinebanking durch die Kunden, um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Projektes „Digitale Transformation“ konnten bereits im Jahr 2022 PenPads in der Beratung ausgerollt werden. Dadurch können auf den meistgenutzten Formularen Unterschriften elektronisch in der Filiale eingeholt werden. Weiterhin hat die Bank im Jahr 2022 in den ersten Abteilungen, unter anderem der medialen Kundenberatung, mit der eSignatur die Möglichkeit geschaffen ortsunabhängig Kundenunterschriften elektronisch einzuholen. Sowohl die Nutzung der PenPads als auch der eSignatur wurde im Berichtsjahr 2023 weiter ausgeweitet.

Auch der neue Jahrgang von Auszubildenden der Bank wurde in der Berichtsperiode wie der Vorgängerjahrgang mit Tablets ausgestattet. Dies ermöglicht ihnen, komplett auf Papier zu verzichten und trägt gleichzeitig dazu bei, die digitalen Kompetenzen und den Umgang mit modernen Medien weiter

zu erlernen.

Zur Verbesserung ihres CO₂-Fußabdrucks setzt die Volksbank im Münsterland eG darauf, auch ihre Mitarbeitenden in ihren täglichen Arbeitsroutinen, beispielsweise im Bereich der persönlichen Mobilität und dem Weg zur Arbeitsstätte, für einen ressourcensparendes Verhalten zu sensibilisieren. Die Befragung der Mitarbeitenden zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen (siehe Kriterium 9) hat bestätigt, dass in der Mitarbeiterschaft eine hohe Bereitschaft besteht, das eigene Verhalten in Bezug auf Nachhaltigkeit zu hinterfragen und anzupassen. Eine Arbeitsgruppe zum Thema „Moderne Arbeitswelten“ hat in der Berichtsperiode dafür bereits buchbare Büros und Desksharing-Angebote etabliert. Hier steht der Ausbau von mobilem Arbeiten und Arbeitsplatzkonzepten im Fokus, die viele und lange Pendelfahrten erübrigen sollen.

Um dies zu unterstützen, bietet die Bank weiter die Möglichkeit, ein Jobticket zu buchen, um die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs bei möglichst vielen Mitarbeitenden zu fördern. Das bereits 2017 eingeführte Business-Bike Leasing Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Für beide klimafreundlichen Mobilitätsvergünstigungen plant die Bank in den kommenden Jahren eine verstärkte Kommunikation, um hier eine dauerhafte Nutzung zu fördern. Mitarbeitende am Standort Rheine haben im Rahmen der Sanierung der Tiefgarage die Möglichkeit erhalten, E-Bikes an zahlreichen Plätzen zu laden. Darüber hinaus stehen an den Standorten der Hauptstelle Neubrückenstraße Münster, dem Verwaltungsstandort Telgte und dem Verwaltungsstandort Rheine Dienstfahrräder zur freien Verfügung.

Auch in der Berichtsperiode 2023 hat die Bank weitere Ladesäulen für E-Autos in Telgte und Greven installiert. Nicht nur Kunden und Mitglieder können während der Besuchszeit in der Volksbank ihr Elektrofahrzeug aufladen, sondern auch die Dienstwagenfahrer. Für das Geschäftsjahr 2024 sind weitere E-Ladesäulen an den Standorten Rheine und Ibbenbüren geplant. Auch bei der Ausstattung des bankeigenen Fahrzeugpools setzt die Volksbank im Münsterland eG verstärkt auf E-Mobilität und stellt ihren Mitarbeitenden E-Fahrzeuge zur Verfügung. Für Ersatzbeschaffungen innerhalb des allgemeinen Kurier- und Dienstfahrzeugpools setzt die Bank einen Fokus auf den Einsatz moderner Elektromobilität. Es werden klimafreundliche Möglichkeiten evaluiert und es findet ein sukzessiver Austausch herkömmlicher Antriebe im Rahmen der Ersatzbeschaffung des bankeigenen Fahrzeugpools statt. Darüber hinaus begrenzt die hausinterne Dienstwagenrichtlinie die Schadstoffemission bei neu anzuschaffenden Fahrzeugen, um den Schadstoffausstoß der gesamten Flotte zu reduzieren. Mittlerweile sind über 50% der Dienstfahrzeuge Hybrid- oder E-Autos.

Um Schadstoffemissionen zu senken, wird weiterhin der Einsatz von digitalen Meetings gefördert. Auf diese Weise sollen ansonsten notwendige

Kurzstreckenfahrten in der dezentralen Struktur des Geschäftsstellenbetriebs reduziert werden. Auch 2023 wurde die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bedingt durch die Corona-Pandemie besonders gefördert. Dies hat zu einer weiteren Reduktion des Schadstoffausstoßes beigetragen.

Im Rahmen der Bereitstellung von EDV-Technik greift die Bank auf Green-IT-Produkte zurück. Green-IT bedeutet, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten. Dies beinhaltet die Optimierung des Ressourcenverbrauchs während der Herstellung, des Betriebs und der Entsorgung der Geräte. Durch die Atruvia AG als Rechenzentrum und Verbundpartner werden Endgeräte mit dem Grundsatz der Green-IT bestellt und eingesetzt.

Bereits 2022 hat die Bank erste Messverfahren eingeführt. Mit der Aufstellung der CO₂-Bilanz kann die Bank ihre Emissionen in allen drei Bereichen (Scopes) messen und kontrollieren. Im aktuellen Geschäftsjahr 2023 ist die Nachschärfung der Datenqualität erfolgt. Die Einführung eines geeigneten Mess- und Steuerungsverfahrens ist aktuell in Prüfung. Als weitere Maßnahme wurden Standards für Energieeffizienz bzw. Barrierefreiheit bei Neubau und Sanierung aller Objekte festgelegt. Die Standards wurden angelegt an die KfW-Standards erarbeitet. Sie gelten seit Mai 2023 und werden sukzessive bei allen neuen Projekten der Bank berücksichtigt. Bei Neubauten soll der Standard nach KfW 40 eE eingehalten werden. Bei Sanierungen hingegen wird im Einzelfall geprüft welcher KfW-Standard erreicht werden kann. Das Ziel ist einen möglichst hohen Standard zu erreichen.

Risiken mit Bezug zum Ressourcenmanagement

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Der Papierverbrauch stellt in der Volksbank im Münsterland eG unter den eingesetzten Materialien eine wesentliche Ressource dar. In der Berichtsperiode 2023 lag der Papierverbrauch bei 37.257,44 kg (Vorjahr: 51.110 kg), davon 14.035,89 kg (Vorjahr: 20.237,5 kg) Kopier- und Druckerpapier. Der Anteil von Papier mit Nachhaltigkeitslabel am Gesamtpapierverbrauch betrug 77,6% (Vorjahr: 75,8%). Das Kopier- und Druckerpapier genügte zu 100% einem Nachhaltigkeitslabel.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Papier	kg	-34,1	37.257,44	51.110	56.501
Kopier- und Druckerpapier	kg	-29,6	14.035,89	20.237,5	19.927
Bedrucktes Papier	kg	-36,5	23.221,55	30.872,5	36.574

(Stand 21.03.2024)

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

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

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

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den
gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Die Angaben basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die
Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten
können.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Wärme					
Fernwärme	kWh	-32,9	943.760	1.099.470	1.386.350
Erdgas	kWh	-38,5	1.735.475	2.505.828	2.822.083
Heizöl	kWh	-17,5	361.448	438.206	438.206
Strom					
Ökostrom-Mix	kWh	-18,2	3.630.906	4.280.800	4.441.016
Photovoltaik	kWh	-5	10.000	10.585	10.585
Mobilität (Dienstwagen)					
Benzin	km	-15,2	100.649	87.543	118.720
Diesel	km	-27,3	844.727	1.171.620	1.161.765
Hybrid	km	192,4	1.155.977	896.205	395.400
Elektro	km	753,6	404.161	397.824	47.347

(Stand 21.03.2024)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Die Angaben können der Tabelle zum Leistungsindikator GRI SRS-302-1 entnommen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Wasser					
Trinkwasser	m ³	-9,7	14.014	14.795	15.516

(Stand 21.03.2024)

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Die Mülltrennung erfolgt nach den Fraktionen Biomüll, Papier,
Aktenvernichtung, Elektronikschrott, Verpackungen, Glas und Restmüll.
Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen
zugeführt. Batterien werden in GRS-Behälter an jeder Geschäftsstelle
gesammelt und gemäß den gesetzlichen Vorgaben über die jeweiligen
Dienstleister abgeholt und dem Rohstoffkreislauf wieder zugeführt. Der Fokus
liegt hier auf der Müllvermeidung und dem Recycling und nicht auf der
Erfassung der Müllmenge. Der andienungspflichtige Müll wird über die
Kommunen entsorgt. Die Aktenvernichtung erfolgt über ein zertifiziertes
Unternehmen. Alle weiteren Müllsorten werden, wie die vorher genannten,
durch das bestehende Entsorgungskonzept geregelt.

Die Höhe des angefallenen Abfalls aus Aktenvernichtung liegt unverändert zum
Basisjahr 2021 im Bereich Altpapier und Karton bei 63.000 kg.

(Stand 07.02.2024)

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.

Klimarelevante Emissionen durch den Bankbetrieb

Ziel der Volksbank im Münsterland eG ist die kontinuierliche Reduktion von
Treibhausgasemissionen, Energie- und Wasserverbrauch sowie ein allgemein
schonender Umgang mit Ressourcen. Als Finanzdienstleister fallen mit den
erbrachten Leistungen kaum direkte Treibhausgas (THG)-Emissionen an.
Vielmehr werden Emissionen durch den Verbrauch von Energie verursacht.
Über den Ressourcenverbrauch sowie die Maßnahmen im Umwelt- und

Ressourcenmanagement wird unter den Kriterien 11 und 12 sowie in den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS301-1, GRI SRS302-1 und GRI SRS302-4 berichtet.

Konzept zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

Die Volksbank im Münsterland eG strebt eine grundsätzliche Reduktion des Emissionsausstoßes in allen Tätigkeitsbereichen an. Neue innovative Techniken und ressourcenschonende Systeme sollen den Unternehmenswerten entsprechend ausgebaut werden und das Markenbild der Bank als nachhaltiges Institut schärfen.

Die im Geschäftsjahr 2022 erstmalig erstellte CO₂-Bilanz bildet den Einstieg in die THG-Emissionsmessung. Eine erste Status-quo Erhebung dient als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zur Reduktion der THG-Emissionen. Als Bezugsgröße der THG-Emissionen wurden Mitarbeitendenanzahl und Bilanzsumme der Bank herangezogen, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Banken insbesondere in der genossenschaftlichen Finanzgruppe sicherstellen zu können.

Auch im Berichtsjahr 2023 wurde für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 eine CO₂-Bilanz auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocols aufgestellt. Die Bank verfolgt weiterhin das Ziel die THG-Emissionen langfristig, um durchschnittlich 3% p.a. zu senken.

Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

In der Berichtsperiode 2023 wurden verschiedene Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen unternommen. Für die Einsparung von Emissionen für Wärme und Strom wurde die Temperatur in den Gebäuden, wie bereits im Jahr 2022, zentral abgesenkt. Mit entsprechenden Hinweisen an die Mitarbeitenden wurde zum Energie sparen aufgerufen. Dazu gehört auch die Nutzung der Treppen statt des Aufzugs. Weiterhin wurde auf dem Dach des Kompetenzcenters Rheine eine Dachbegrünung angelegt. Damit kann zum einen CO₂ gebunden werden und durch die Effekte von Kälte- und Wärmedämmung weitere Energie bzw. Emissionen eingespart werden. Darüber hinaus hat die Bank ihre PV-Anlagen ausgebaut und die Standorte in Mesum, Neuenkirchen und Emsdetten im Berichtsjahr 2023 mit solchen ausgestattet. Für die kommenden Jahre plant die Bank weitere Maßnahmen wie beispielsweise den Rückbau von Ölheizungen und den Wechsel auf andere Wärmequellen, sowie die weitere Errichtung von PV-Anlagen (Greven und Telgte in 2024, Freifläche Telgte in 2025). Nach dem Austausch der Beleuchtung zu LED-Techniken am gesamten Standort in Rheine, plant die Bank auch diese Energiesparmaßnahmen in den Folgejahren auszuweiten.

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.

Die Angaben basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Gesamtwert Scope 1	Tonnen CO ₂ e	-13,8	904,870	1.108,157	1.049,955
Wärme	Tonnen CO ₂ e	-31,5	473,774	658,274	692,108
Dienstreisen	Tonnen CO ₂ e	20,4	431,096	449,882	357,848

(Stand 21.03.2024)

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.

Die Angaben basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Gesamtwert Scope 2	Tonnen CO ₂ e	-10	260,792	303,820	290,162
Wärme	Tonnen CO ₂ e	-10	260,792	303,820	290,162

(Stand 21.03.2024)

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.

Die Angaben basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Gesamtwert Scope 3	Tonnen CO ₂ e	10,2	2.393,624	2.550,613	2.173,218
Strom	Tonnen CO ₂ e	5,3	78,646	92,588	74,695
Wärme	Tonnen CO ₂ e	-34,4	171,768	227,328	261,904
Wasser	Tonnen CO ₂ e	-32	6,470	6,831	9,521
Abfall	Tonnen CO ₂ e	3,6	3,514	3,514	3,392
Dienstreisen	Tonnen CO ₂ e	-4,7	226,849	231,911	238,057
Pendelverkehr	Tonnen CO ₂ e	23	1.846,720	1.903,671	1.501,488
Papier & Toner	Tonnen CO ₂ e	-33	56,353	80,158	84,095
Transporte	Tonnen CO ₂ e	-60,1	3,304	4,612	8,289

(Stand 21.03.2024)

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.

Die Angaben basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

	Einheit	Veränderung zum Basisjahr (in %, gerundet)	2023	Vorjahr (2022)	Basisjahr (2021)
Scope 1	Tonnen CO ₂ e	-13,8	904,870	1.108,157	1.049,955
Scope 2	Tonnen CO ₂ e	-10,1	260,792	303,820	290,162
Scope 3	Tonnen CO ₂ e	+9,7	2.393,624	2.550,613	2.181,442
Gesamtemissionen	Tonnen CO ₂ e	+1,1	3.559,286	3.962,588	3.521,559
Gesamtemissionen pro MAK	Tonnen CO ₂ e	-2,53	4,23	4,66	4,34
Gesamtemissionen je Bilanzsumme	Tonnen CO ₂ e	-5,84	468,33	539,13	497,4

(Stand 21.03.2024)

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.]

Kennziffer	Anteil an Gesamtaktiva in Mio. Euro	Anteil an Gesamtaktiva (%)
Gesamtaktiva	7.768,2	100%
davon taxonomiefähig	1.884,5	24%
davon nicht taxonomiefähig	5.883,7	76%
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationalen Emittenten. 	128,8	2%
<ul style="list-style-type: none"> ■ Derivate 	0,0	0%
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind 	3.601,0	61 %
<ul style="list-style-type: none"> ■ Täglich kündbaren Interbankenkredite 	963,6	17 %
<ul style="list-style-type: none"> ■ Handelsbestand 	0,0	0%
<ul style="list-style-type: none"> ■ Sonstige gemäß Vorgabe ausgeschlossene Risikopositionen 	1.190,3	20 %

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.]

Die Volksbank im Münsterland eG nutzt das IT-System des Rechenzentrums der genossenschaftlichen Finanzgruppe, welches seitdem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung der quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greift die Bank u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

Im Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte wird auf folgende Aspekte hingewiesen:

Es wird im Folgenden beschrieben, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie die einzelnen Werte ermittelt wurden. Hierbei hält sich die Bank sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 6. Oktober 2022 und am 20. Oktober 2023 im EU-Amtsblatt veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

Darüber hinaus wurden aufgrund der Vielzahl der in der EU-Taxonomieverordnung enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe bei der Ermittlung der Angaben zum Teil auch eigene Annahmen und Auslegungen getroffen.

Für die Berichtsjahre 2021 und 2022 musste der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten in Bezug auf die Umweltziele 1 und 2 berichtet werden.

Dies konnte mittels vereinfachter quantitativer Angaben in Bezug auf die Aktiva erfolgen. Für das Berichtsjahr 2023 ist erstmalig der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten für die Umweltziele 1 und 2 zu berichten. Die zentrale Kennzahl hierfür ist die sog. Green Asset Ratio (GAR), deren Offenlegung anhand von Berichtsbögen der DelVO 2021/2178 i.V.m. DelVO 2023/2486 im Anhang erfolgt. Des Weiteren sind die ergänzten Wirtschaftsaktivitäten in den Umweltzielen 1 und 2 und erstmals für die Umweltziele 3 bis 6 die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zu ermitteln und zu berichten. Dies kann mittels vereinfachter Angaben erfolgen.

Eine Wirtschaftsaktivität kann als "taxonomiefähig" hinsichtlich eines Umweltziels eingestuft werden, wenn sie in der DelVO 2021/2139 (Klimataxonomie) bzw. der DelVO 2023/2486 (Umwelttaxonomie) für dieses Umweltziel aufgeführt ist, unabhängig davon, ob die diesbezüglichen Kriterien dabei erfüllt werden. Damit eine Wirtschaftsaktivität auch als „taxonomiekonform“ gilt, muss sie einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leisten und darf keinen Schaden hinsichtlich eines der anderen fünf Umweltziele anrichten (Einhaltung der „Do Not Significant Harm“ – DNSH Kriterien). Zusätzlich müssen auf Unternehmensebene die Vorgaben zum sozialen Mindestschutz gem. Art. 18 TaxonomieVO eingehalten werden. Bei der Prüfung der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten hat die Bank sich von Wesentlichkeitsaspekten anhand ihres Anteils im Verhältnis zur gesamten GAR-Aktiva leiten lassen.

Hinsichtlich der quantitativen Angaben zur GAR werden die vorgegebenen Berichtsbögen 0 bis 5 gemäß Anhang VI der DelVO 2021/2178 genutzt sowie der damit verbundenen Änderungen gem. Anhang VI der DelVO 2023/2486. Bei der Ermittlung der Daten erfolgte eine Orientierung an FinRep. Diese Positionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Die Informationen wurden von der Bank geprüft und plausibilisiert.

Grundsätzlich taxonomiefähig sind Risikopositionen aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft zum einen Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung einer Wohnimmobilie oder die zur Durchführung von energieeffizienten Maßnahmen wie z.B. Dämmung, Heizungsaustausch, Nutzung von erneuerbaren Energien gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden. Kredite an private Haushalte für den Erwerb von und Eigentum an Gebäuden oder zur Durchführung von energieeffizienten Maßnahmen bilden den größten Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten in der Aktiva mit 24 %. Sofern erforderliche Nachweise von den Kreditnehmern zur Verfügung gestellt werden konnten, haben wurden diese bei der Prüfung der Taxonomiekonformität berücksichtigt. Da es aktuell noch keine technische Lösung zur Prüfung der Taxonomiekonformität gibt, erfolgte diese manuell bei den Kreditnehmern, bei denen der Energieausweis zur Verfügung gestellt wurde und dieser gleichzeitig die Anforderungen zum Beitrag an das Umweltziel 1 (oder Umweltziel 2) erfüllt. Zur Durchführung der

diesbezüglich verlangten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse wurden frei verfügbare Daten in Kombination mit den im Verbund zur Verfügung stehenden technischen Lösungen genutzt. Nach Prüfung in Bezug auf eine Einstufung als taxonomiekonform zeigt sich, dass keine dieser Kredite als taxonomiekonform eingestuft werden kann. Dies liegt zum einen an den sehr ambitionierten technischen Bewertungskriterien, die für die Taxonomiekonformität zu erfüllen sind (insbesondere in Bezug auf die Umweltziele 1 und 2). Zum anderen konnten die hierfür erforderlichen Nachweise (z.B. Energieausweise) beim Kreditnehmer häufig nicht erlangt werden, da sie bislang in der Kreditvergabe keine wesentliche Bedingung darstellten. Darüber hinaus gibt es auch keine einheitliche Datenbank in Deutschland, um bspw. die Zugehörigkeit zum Top 15% nationalen Wohnungsbestand nachzuweisen.

Weiterhin gehören zum taxonomiefähigen Mengengeschäft Kfz-Kredite an Privatkunden. Diese hat die Bank mit null angesetzt. Es erfolgte keine Prüfung der Einhaltung der technischen Bewertungskriterien. Im Ergebnis zeigte sich, dass 0 % von den Kfz-Finanzierungen als taxonomiekonform eingestuft werden können.

Taxonomiefähig sind darüber hinaus, nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie Kredite an CSR-berichtspflichtige Nicht-Finanzunternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und dieser einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet werden kann. Die Bank interpretiert diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht wurde manuell durchgeführt und plausibilisiert.

Für die ergänzten Wirtschaftsaktivitäten zu den Umweltzielen 1 und 2 sowie Wirtschaftsaktivitäten zu den Umweltzielen 3 bis 6 müssen für 2023 zunächst nur die „taxonomiefähigen“ Wirtschaftsaktivitäten ausgewiesen werden. Bei den privaten Haushalten zum Erwerb vom Wohnimmobilien wäre dies nur hinsichtlich Umweltziel 4 möglich. Die diesbezüglichen Positionen wurden allerdings den Umweltzielen 1 oder 2 zugeordnet, da die technischen Bewertungskriterien für das Umweltziel 4 für private Haushalte nicht realistisch erfüllbar sind.

Des Weiteren können nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen unter die technischen Bewertungskriterien der Umweltziele 3 bis 6 fallen. Diese Kredite hat die Bank manuell geprüft und festgestellt, dass keine der Kredite hierunter fallen. Die detaillierte Aufstellung zur Green Asset Ratio befindet sich im Anhang.

3.) Anhänge

Ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen

finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokuments.

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.

Erfolgsfaktor Mitarbeitende

Wesentlicher Erfolgsfaktor für die Volksbank im Münsterland eG sind die Mitarbeitenden der Bank. Diese zeichnen sich durch eine gute Qualifikation und zum Teil sehr langfristige Kundenbeziehungen aus. Um dieses hohe Niveau halten zu können, sorgen wir auch zukünftig für kompetente und begeisterte Mitarbeitende, indem diese u.a. zukunftsorientiert entwickelt werden.

Personalstrategie, Managementkonzept und Zielerreichung

Ziele mit Bezug auf die sozialen Arbeitnehmerbelange und insbesondere zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte werden in der Personalstrategie der Volksbank im Münsterland eG formuliert. Sie ist handlungsleitend für das Personalmanagement und wird aus der Geschäftsstrategie der Bank heraus entwickelt. Maßnahmen im Personalmanagement leiten sich aus dieser Funktionalstrategie Personal ab. Zielerreichung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen werden im Rahmen des fortlaufenden Strategieprozesses unter Einbindung des Vorstands überprüft (siehe Kriterium 3). Zudem wird die Wahrung der Arbeitnehmerrechte insbesondere über die regelmäßig durchgeführten Entwicklungsdialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sichergestellt. Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist auch in der Berichtsperiode 2023 fester Bestandteil in diesen Entwicklungsdialogen.

Eine gute Unternehmenskultur und ein positives Betriebsklima sind für die Bank wesentliche Erfolgsfaktoren, um die Mitarbeitenden langfristig an die Bank zu binden. In ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Volksbank im Münsterland eG als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommen das

Engagement und die Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet sie attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z. B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen. Die Einführung von Hansefit, dem Jobticket und der Regionalbude im Berichtsjahr 2023 markiert einen bedeutsamen Schritt, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden stets zu verbessern.

Um die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden, bietet die Volksbank im Münsterland eG folgende Leistungen an:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Gruppenunfallversicherung
- Krankenzusatzversicherung
- Gruppenkrankenversicherung
- Ergonomische Büroausstattung
- Erste-Hilfe-Ausbildung
- Brandschutzhelfer-Ausbildung
- Iprevent (Beratung in Krisensituationen)
- Online-Seminare bzw. Beratung durch die Familiengenossenschaft
- Mobile Arbeitsplatzkonzepte sowie Gleitzeit
- Kostenlose Versorgung mit Kaffee, Tee und Wasser
- Nutzung von „BusinessBike“
- Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche
- Zuschuss zum Deutschland- oder Jobticket Münster
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Elucydate
- Lebensarbeitszeitkonto
- Betriebssportgruppen
- BV Mitarbeiterkonditionen
- Geno-Shop
- Cyberfitness
- Ideenmanagement
- Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten
- Regionalbude
- Entgeltumwandlung von Genossenschaftsanteilen
- Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Kooperation mit Hansefit
- Bildschirmarbeitsplatzbrille
- Übernahme von Startgebühren für Sportevents
- Präventionstag (0,5 Tage pro Jahr)
- Vermögenswirksame Leistungen
- 13. Gehalt und erfolgsabhängige Zusatzvergütung

Diese Aktivitäten schlagen sich in einer niedrigen Fluktuation der Mitarbeitenden außerhalb der Nutzung der Konzepte zur vorgezogenen Altersrente (Brückenmodell) nieder.

Insgesamt wurden für die Personalstrategie weitere Nachhaltigkeitsbezogene Ziele festgelegt wie beispielsweise die Teilnahmequote an Mitarbeiterbefragungen oder den Anteil von Mitarbeitenden, die ein Angebot aus dem Gesundheitskonzept in Anspruch nehmen. Anhand der Zielerreichung können anschließend Anpassungen am Konzept vorgenommen werden.

Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und Partizipation

Die Volksbank im Münsterland eG ist ausschließlich im Inland tätig. Ziel der Bank ist es, eine 100%ige Einhaltung der geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, andere Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte sicherzustellen. Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Mitarbeitenden für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z. B. Präventionstag) ergänzen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in Projekten und Kommunikationskreisen bietet viel Raum zur aktiven Mitgestaltung in der Bank. Projekte werden intern ausgeschrieben, so dass sich Beschäftigte interessenbezogen beteiligen und ihre Stärken gezielt einbringen können. Ferner setzt die Bank darauf, das selbstverantwortliche Agieren der Mitarbeitenden zu stärken. Zu diesem Zweck wird der Aufbau agiler Strukturen und Arbeitsmethoden gefördert, um Raum zur aktiven Mitgestaltung zu bieten.

Diese Partizipationsoptionen werden bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprogramm berücksichtigt. Mitarbeitende werden des Weiteren über Befragungen aktiv eingebunden und erhalten zusätzlich mit dem eingeführten Ideenmanagement zum Thema „Nachhaltigkeit“ die Gelegenheit, eigene Vorschläge zum Nachhaltigkeitsmanagement der Bank einzubringen (Kriterium 10).

Mitarbeiterzufriedenheit, Kooperation, Partnerschaft und Solidarität bilden das Fundament der genossenschaftlichen Werte der Bank. Die Volksbank im Münsterland eG legt großen Wert auf die Meinung und das aktive Mitwirken ihrer Mitarbeitenden. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit und auch in den persönlichen Mitarbeitergesprächen können die

Mitarbeitenden offen ihre Meinung äußern.

Auch zukünftig wird in regelmäßigen Umfragen alle zwei Jahre ein klares Meinungsbild der Mitarbeitenden in der Bank erfragt. Die nächste Befragung ist – aufgrund der Fusion im Sommer 2024 – für das Frühjahr 2025 vorgesehen. Die Ergebnisse hieraus werden offen in den einzelnen Bereichen besprochen und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Zufriedenheit erarbeitet. Ziel ist es die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden auf 4,75 zu erhöhen.

Auch im Berichtsjahr 2023 fand mit dem Heute & Morgen Forum eine interne Messe zur Kommunikation und Transparenz innerhalb der Bank statt. An drei aufeinander folgenden Tagen haben sich die einzelnen Bereiche der Bank präsentiert, innovative Ideen für die Zukunft aufgezeigt und Verständnis füreinander geschaffen. Neben den Mitarbeitenden waren auch die Vertreter, Aufsichtsräte und Vorstände des Kooperationspartners der Volksbank eG in Warendorf dazu eingeladen. Mit einem eigenen Stand zum Thema Nachhaltigkeit ist die Bank so mit ihren Stakeholdern in Kontakt gekommen. Die Bewertungsplattform kununu hat die Volksbank im Münsterland eG auch für das Berichtsjahr 2023 mit der Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber mit dem Siegel „Top Company 2023“ ausgezeichnet. Im Ranking der besten Arbeitgeber unter den Banken belegt die Volksbank im Münsterland eG Rang 11 und ist damit sogar auf Platz 1 in Nordrhein-Westfalen. Des Weiteren erhielt die Volksbank im Münsterland eG diverse Auszeichnungen für ihre Ausbildungsqualität. Darunter Auszeichnungen vom F.A.Z.-Institut („Deutschlands Ausbildungschampions“), dem Handelsblatt („Gewinner 2023“: Unternehmen mit der besten Ausbildung in Deutschland mit 80,2 von 100 Punkten) als auch Capital („Deutschlands beste Ausbilder“).

Risiken

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

Die Einhaltung der Standards zu Arbeitnehmerrechten wird über die Arbeit des Betriebsrates und u.a. über die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats gewährleistet. Wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben oder haben könnten, wurden von der Bank nicht identifiziert.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit, Diversity und Arbeitssicherheit

Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank im Münsterland eG bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie die entsprechenden Betriebsvereinbarungen der Bank. Die Bank verfolgt das Ziel, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung sicherzustellen.

Die Strukturen in der Bank zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind bereits geschaffen. Das Thema Chancengleichheit wurde im Berichtsjahr 2023 als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie detaillierter in einem gemeinsamen Projekt mit der zeb Unternehmensberatung (gender diversity) analysiert. 423 Mitarbeitende und Führungskräfte im Alter von 26-63 Jahren haben die Umfrage beantwortet. Aus den Ergebnissen wurden die Erkenntnisse gezogen, dass das Familienbild im Münsterland noch sehr traditionell geprägt ist und sich dies auch in der Rollenverteilung zuhause und in der Bank widerspiegelt. Die Volksbank im Münsterland eG ist im Vergleich zu anderen Genossenschaftsbanken fortschrittlich unterwegs.

1. Das Frauennetzwerk "woman" wurde gegründet
2. Unterzeichnung "Charta der Vielfalt"
3. Alle Mitarbeitenden, die sich verändern möchten, können sich durch eine Interessensbekundung aktiv melden
4. Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten sind etabliert und werden durch eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten noch einmal
5. Mitarbeitende können sich durch ein Führungsnachwuchsprogramm qualifizieren und neue Formen der Verantwortung in der Bank übernehmen
6. Durch Impulsvorträge im Strategieprozess wird das Bewusstsein für die Bedeutung von Diversität geschaffen

Zu folgenden Themenschwerpunkten wurden Handlungsfelder identifiziert und

konkrete Maßnahmen initiiert, deren Umsetzung im Berichtsjahr 2023 und dem Folgejahr durch einen Redaktionsplan in die Kommunikation gebracht wird:

- Werte und Einstellungen
- Geschlechterstereotype
- Elternzeit
- Arbeitsmodelle
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führung (auch in Teilzeit) & Frauen in Führung
- Frauenquote
- Projektarbeit

In Form von Führungskräfteworkshops wird das Verständnis für Thema Nachhaltigkeit auf ein einheitliches Niveau gebracht.

Im Aufsichtsrat weist die Bank einen Frauenanteil von 39% aus. Der Anteil an Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsdirektion) beläuft sich auf 17% und in der 2. Führungsebene auf 22%. Im Vorstand ist aktuell keine Frau vertreten. Der Aufsichtsrat setzt sich aus sieben Frauen und elf Männern zusammen.

Altersgruppe	Anzahl Aufsichtsratsmitglieder
< 30 Jahre	0
30 – 50 Jahre	3
> 50 Jahre	15

Gemäß § 9 (3) GenG hat der Vorstand für den Frauenanteil der 1. Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festgelegt. Bis 2024 strebt die Bank auf dieser Führungsebene (Bereichsdirektion) einen Frauenanteil von mindestens 17% an.

Die Bank ist fest davon überzeugt, dass Chancengerechtigkeit von hoher Bedeutung ist. Deshalb legt sie großen Wert darauf, dass Frauen ausreichend in Führungspositionen vertreten sind. Dabei wird der Mehrwert einer divers aufgestellten Führungsmannschaft unterstützt. Genau aus diesem Grund spielt das Nachwuchsführungskräfteprogramm eine entscheidende Rolle bei der Erreichung dieser Ziele. Im Auswahlprozess für die Teilnehmerschaft des Nachwuchsführungskräfteprogramms war ein entscheidendes Kriterium, einen ausreichend großen Frauenanteil zu gewährleisten. Auf Basis der qualitativ hochwertiger Interessensbekundungen, ist es mit 53% gelungen, eine ausgewogene und chancengerechte Teilnehmerzusammensetzung sicherzustellen. Dies ist ein bedeutender Schritt, um Chancengerechtigkeit in der Volksbank im Münsterland eG zu gewährleisten. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden setzt sich die Bank auch in Zukunft dafür ein, dass Frauen die gleichen Möglichkeiten und Chancen erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie und fest verankert in der Unternehmenskultur.

Gemäß § 9 (4) GenG hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand eine Zielgröße definiert. Bis 2023 liegt diese Zielgröße für den Aufsichtsrat bei 39%. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Bezugsraum keine Änderungen im Aufsichtsrat geplant sind. Bis 2023 liegt die Zielgröße für den Vorstand bei 0%, da das Gremium bereits ausschließlich mit Personen des männlichen Geschlechts besetzt ist und innerhalb der festgelegten Frist für die Zielerreichung keine Vertragsbeendigung bzw. kein Abgang ansteht bzw. abzusehen ist.

Die Vergütung der Mitarbeitenden ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeitenden in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Vertrauensarbeitszeit, Elternzeit für beide Elternteile, Vereinbarkeit Pflege und Beruf sowie über eine betriebliche Gleitzeitreglung. Im Berichtsjahr 2023 wurde eine neue Betriebsvereinbarung „mobiles Arbeiten“ geschlossen, die zum 01.04.2024 in Kraft tritt. Dadurch wird die Flexibilität von Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine hohe Bedeutung bemessen und durch ein ambitioniertes Konzept unterstützt. Es ist geplant, im Jahr 2024 erstmalig ein Weiterbildungsangebot „Frauen in Führung – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ anzubieten.

Die für ein mittelständisches Unternehmen typische Nähe von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitenden bewirkt eine transparente Kultur des Miteinanders von Führung und Mitarbeitenden.

16. Qualifizierung

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

Bedeutung kontinuierlicher Personalentwicklung

Stetig steigende Erwartungen und komplexer werdende Anforderungen in der Mitglieder- und Kundenbetreuung, die anhaltende Dynamik in den organisatorischen und technischen Veränderungsprozessen sowie der von Jahr zu Jahr zunehmende Umfang regulatorischer Vorgaben, lassen die Anforderungen an das Bankgeschäft kontinuierlich zunehmen. Um sicherzustellen, dass die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten mit diesen Anforderungen wachsen, ist für die Mitarbeitenden der Volksbank im Münsterland eG die laufende Weiterbildung von großer Bedeutung.

Ziele, Personalstrategie und Resultate in der Personalentwicklung

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist wesentlich für den Erfolg der Volksbank im Münsterland eG. Dass die Qualifikation der Mitarbeitenden in der Bank einen hohen Stellenwert genießt, ist daher bereits im Leitbild der Bank verankert. Die Bank setzt auf lebenslange Weiterentwicklung sowie die Förderung der Eigenverantwortung aller Beschäftigten. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie der demographische Wandel beeinflussen maßgeblich die Gestaltung der Geschäftsstrategie, da die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte und die Anpassung an branchenspezifische Herausforderungen entscheidende Faktoren sind. Aktuell fällt es zunehmend schwer, geeignete Bewerber in ausreichendem Maße zu finden. Freiwerdende Stellen wird die Bank voraussichtlich in einem Mix aus in- und externen Bewerbern besetzen. Dabei berücksichtigt die Bank Aspekte der Gleichstellung, Diversity, Familienförderung. Auf diese Bedarfssituation sind auch die Aus- und Weiterbildung, das Recruiting sowie das Talentmanagement ausgelegt. Die Relevanz der Unternehmenskultur wird dabei besonders hervorgehoben, da eine positive, anpassungsfähige Kultur entscheidend ist, um Mitarbeitende zu binden, Innovation zu fördern und den sich wandelnden Anforderungen erfolgreich zu begegnen. Daher sorgt die Bank für ein modernes und sinnstiftendes Miteinander und begeistert aktuelle und zukünftige Mitarbeitende. Dieses ist u.a. auch der Grundstein für eine langfristige Kunde-Berater Beziehung.

Um ein hohes Niveau der Qualifizierung halten zu können, haben alle Vorgängerinstitute der fusionierten Volksbank im Münsterland eG in den vergangenen Jahren umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen unternommen. Exemplarisch können Maßnahmen in der Führungskräfteentwicklung, der Förderung von Teamverständnis, Maßnahmen zur Sicherung bzw. zum Ausbau der Fachqualifikationen bspw. zur Steigerung der Beratungs-, Service- und Betreuungsqualität genannt werden. Die Bank verfolgt dabei stets das Ziel, die Mitarbeitenden entsprechend der Anforderungen ihrer jeweiligen Stelle zu qualifizieren.

Interne Workshops

Die Bank bewertet kontinuierlich den internen Schulungsbedarf und setzt

gezielt auf maßgeschneiderte Schulungsmaßnahmen. Dabei wird eng mit internen Experten zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass die Schulungsmaßnahmen effektiv in die Unternehmensstruktur integriert werden. Im Berichtsjahr 2023 wurden zwei Angebote besonders gut angenommen: Der Workshop "Lust auf Social Media", der von der Abteilung Marke & Kommunikation initiiert und durchgeführt wurde, förderte nicht nur die digitale Kompetenzen im Auftritt in sozialen Netzwerken, sondern machte die Teilnehmenden auch mit den unternehmensinternen Standards vertraut. Ebenso trug der Workshop "Projektmanagement" in Zusammenarbeit mit der Abteilung Innovations- und Qualitätsmanagement zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden in der internen Projektleitung bei.

Quereinsteigerprogramm

In der nachhaltigen Ausrichtung der Volksbank im Münsterland eG wurde im Berichtsjahr 2023 ein besonderer Fokus auf die Förderung von Quereinsteigern im Marktbereich gelegt und ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept ausgearbeitet. Durch die gezielte Weiterentwicklung von Mitarbeitenden ohne traditionelle Bankausbildung ermöglicht die Bank nicht nur eine individuelle Karriereförderung, sondern stärkt auch die Vielfalt in der Belegschaft. Zudem hilft diese Maßnahme nicht nur in der aktuellen Arbeitsmarktsituation eine stabile Belegschaft aufzubauen, sondern bereichert auch die Beratung durch vielseitige Perspektiven, um langfristig einen positiven Einfluss auf die Kundenerfahrung und das Bankgeschäft insgesamt zu nehmen. Der erste Durchlauf des konzipierten Quereinsteigerprogramms ist für 2024 geplant.

Qualifizierung zum Thema Nachhaltigkeit / Blended-Learning Konzept

Im Rahmen des Qualifizierungskonzepts zum Thema Nachhaltigkeit hat die Bank im Berichtsjahr 2023 einen inspirierenden Webinar-Vortrag eines Experten im Bereich globaler Umweltentwicklungen initiiert. Mit dem Thema "Zeit zum Handeln: Unsere (Um-)Welt zwischen Faszination und Zerstörung" wurde im ersten Baustein die Relevanz und Dringlichkeit von (ökologischer) Nachhaltigkeit unmissverständlich aufgezeigt. Als zweiter Baustein wurde in der zweiten Jahreshälfte die Einführung eines zertifizierten Web-Based Trainings (WBT) geprüft, das darauf abzielt, die Nachhaltigkeitskompetenz der gesamten Belegschaft zu stärken. Die Auswahl des WBTs durchlief eine umfassende Qualitätsschleife, in der Inhalte und Methoden einer intensiven Qualitätsprüfung unterzogen wurden, um eine Vereinheitlichung der Botschaften zu gewährleisten. Mit dem Rollout im Geschäftsjahr 2024 ist eine verpflichtende Teilnahme der Mitarbeitenden bis Ende des Kalenderjahres verknüpft.

Qualifizierung der Bereichsleiter zum Thema Nachhaltigkeit

Im Berichtsjahr 2023 hatten alle Bereichsleiter die Möglichkeit, an einem Workshop teilzunehmen, der neben der Sensibilisierung für nachhaltige

Themen auch die Ableitung von praktischen Handlungsstrategien in den Mittelpunkt stellte. Die Workshop-Reihe wurde in Kooperation mit der Fachhochschule Münster durchgeführt. Die Teilnehmenden des Workshops konnten anschließend konkrete Anwendungsbeispiele für das Unternehmen entwickeln. Das zeigt, dass die Inhalte des Workshops erfolgreich aufgegriffen und in die unternehmerische Praxis übertragen wurden.

Sprint zum Thema Demografischer Wandel/Generation Z

Um zukünftig eine bessere und nachhaltigere Adressierung der Generation Z innerhalb der Kundschaft zu garantieren hat die Bank einen "Sprint" zu dem Thema veranstaltet. Dabei handelt es sich um eine agile Arbeitsweise, in der die Mitarbeitenden die Möglichkeit hatten, innerhalb einer Woche, frei von Abteilungs- und Hierarchiegrenzen, kundenzentriert Lösungen zu entwickeln. So konnten innerhalb kürzester Zeit nicht nur Multiplikatoren für das Thema und damit einer nachhaltigeren Ausrichtung des Geschäftsmodells geschaffen werden, sondern auch kurz- und langfristige Lösungsansätze aufgezeigt werden.

Nachwuchsführungskräfteprogramm

Im Berichtsjahr 2023 wurden nach erfolgreicher Konzeption des Nachwuchsführungskräfteprogramms und einem fundierten Auswahlverfahren die ersten Workshops erfolgreich durchgeführt. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, ihre eigene Führungsrolle und ihren persönlichen Führungsstil zu reflektieren. Zusätzlich lag der Fokus der Workshopreihe auf Themen wie Begleitung von Veränderungsprozessen, lösungsorientiertem Denken und professioneller Mitarbeiterkommunikation.

Das Feedback der Teilnehmenden zu den Workshops und den vermittelten Lerninhalten war durchweg positiv. Durch die Motivstrukturanalyse als zweites Kernstück des Nachwuchsführungskräfteprogramms konnten die Teilnehmenden wertvolle Einblicke und Erkenntnisse in ihre persönliche Motivstruktur gewinnen. Dies hilft ihnen nicht nur dabei, ihre eigenen Bedürfnisse und Motive besser zu verstehen, sondern auch die ihrer Mitarbeiter einzuschätzen und Synergieeffekte im Team zu fördern.

Besonders hervorzuheben ist der Beitrag des Nachwuchsführungskräfteprogramms zur Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Durch die Weiterbildung der zukünftigen Führungskräfte wird sichergestellt, dass diese Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung erlangen. Das Programm unterstützt somit die langfristige Strategie des Unternehmens, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen.

Die kontinuierliche Weiterqualifizierung der Führungskräfte spielt eine bedeutsame Rolle bei der Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele.

Durch die Stärkung ihrer Führungsqualitäten sind die Führungskräfte in der Lage, Nachhaltigkeitsprinzipien in ihrem täglichen Handeln zu verankern und ihr Team entsprechend zu motivieren. Dies trägt dazu bei, dass Nachhaltigkeit zum integralen Bestandteil der Geschäftsstrategie wird und ökologische, soziale und wirtschaftliche Ziele erreicht werden können. Im Rahmen einer Serie von regelmäßig stattfindenden Mini-Workshops wurde den Führungskräften die Möglichkeit geboten, an verschiedenen Themen zu arbeiten und ihr Wissen zu erweitern. Die Bandbreite der behandelten Themen war vielfältig und umfasste unter anderem stärkenorientierte Führung, veränderte Arbeitswelten, Talenterkennung und Recruitingwissen für Führungskräfte. Dieses breite Spektrum ermöglichte es den Führungskräften, ihre Kompetenzen in verschiedenen Bereichen zu stärken und neue Perspektiven zu gewinnen.

Wir sind fest davon überzeugt, dass die Investition in die Weiterqualifizierung der Führungskräfte eine nachhaltige Wirkung auf die Zukunft der Volksbank im Münsterland eG haben wird.

Im Berichtsjahr 2023 sind zum zweiten Mal Mitarbeitende der Bank in ein Cross-Mentoring Programm gestartet. Hierbei werden ausgewählte Nachwuchskräfte (Mentees) zum Zwecke der Karriereplanung, Mitarbeiterführung und persönlichen Entwicklung während der Laufzeit des Programms mit einem Mentor bzw. einer Mentorin eines der anderen beteiligten Unternehmen zusammengebracht. Auch hausintern werden Mentoring Beziehungen zwischen neuen Mitarbeitenden und erfahrenen Mitarbeitenden / Führungskräften geknüpft.

Demografische Herausforderungen und zukünftige Fluktuationen werden in der Planung von Personalentwicklung ebenso berücksichtigt wie Veränderungen in den Stellenerfordernissen der Geschäftsbereiche. Die qualitative Personalplanung berücksichtigt die zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeitenden in den jeweiligen Aufgabengebieten. Sie wird dezentral von den Fachbereichen vorgenommen, mit dem Bereich Personal abgestimmt und in der Personalplanung berücksichtigt. Aktuell verfügt die Volksbank im Münsterland eG über einen quantitativ ausreichend bemessenen Personalbestand, der den qualitativen Anforderungen vollumfänglich gerecht wird.

Die Volksbank im Münsterland eG setzt konsequent auf nachhaltige Entwicklung im Ausbildungsbereich. Durch gezielte Schulungen und Workshops wird nicht nur der eigene Nachwuchs gefördert, sondern auch die Besetzung von Vakanzen aus den eigenen Reihen. Die nahezu 100%ige Übernahmequote zeugt von der Qualität der Ausbildungsprogramme.

Die Bemühungen manifestieren sich in internen und externen Schulungen, wie dem erfolgreichen Nachhaltigkeitsworkshop mit der Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement. Hier setzen sich die Auszubildenden intensiv mit

den Herausforderungen und Chancen auseinander. Dieser Workshop ist eng mit den sozialen Projekten verknüpft, welche im Anschluss durch kleine Gruppen der Auszubildenden eigeninitiativ durchgeführt werden. Diese praxisnahe Umsetzung ermöglicht den Auszubildenden, nicht nur theoretisches Wissen zu erwerben, sondern auch aktiv zur Gemeinschaft beizutragen. Diese ganzheitliche Herangehensweise spiegelt das Bestreben der Bank wider, nicht nur wirtschaftlichen, sondern auch sozialen Mehrwert zu schaffen.

In einem sich wandelnden Arbeitsumfeld investiert die Bank in Ausbildungsberufe, wie die Einführung des Ausbildungsberufes "Kaufleute für Büromanagement". Zeitgleich wurde die digitale Ausbildungsfiliale eröffnet - ein bedeutender Schritt in die digitale Zukunft. Hier kommen nicht nur Bankkaufleute zum Einsatz, sondern auch die neu qualifizierten Kaufleute für Büromanagement. Diese innovative Ausbildungsstruktur ermöglicht es, in einer zunehmend digitalen Welt präsent zu sein und gleichzeitig vielseitige Talente zu fördern. Mit diesen Schritten setzt die Volksbank im Münsterland eG nicht nur auf eine nachhaltige Ausbildung, sondern stärkt auch das soziale Engagement – eine zukunftsweisende Verbindung für eine verantwortungsbewusste und erfolgreiche Zukunft.

Im Berichtsjahr 2023 absolvierten die Mitarbeitenden 2.123 Seminartage. Die Seminarkosten werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Besonderen Wert legt die Bank zudem auf Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr 2023 beschäftigte die Bank 69 Auszubildende. Allen Auszubildenden wird nach erfolgreicher Prüfung die Übernahme in eine Festanstellung angeboten. Insbesondere hervorzuheben ist, dass die Auszubildenden in ihrer Einführungswoche ein soziales Projekt umsetzen.

Den Erfolg der Absolventen einer Weiterbildung mit Zertifizierung honoriert die Bank in einem gemeinsamen Gratulationstermin und motiviert zur weiteren, individuellen Qualifizierung.

Des Weiteren sind per 31.12.2023 8 Fachkarrieren und 5 Fachtrainees besetzt. Die Trainee Stellen sind auf 15 weiter ausgebaut worden.

Das allgemeine Traineeprogramm läuft 24 Monate. Während dieser Zeit lernen die Nachwuchskräfte verschiedene Abteilungen und Filialen kennen. Priorisiertes Ziel ist eine nachhaltige Zusammenarbeit - auch nach dem Traineeship. Regelmäßige Lernwerkstätten und verschiedene Workshops sorgen für ein abwechslungsreiches Traineeprogramm. Wie auch bei den Auszubildenden bietet die Bank für Trainees regelmäßige Nachhaltigkeitsworkshops an.

Maßnahmen in der Personalentwicklung und im Gesundheitsmanagement

Ein angemessenes Gesundheitsmanagement ergänzt die Maßnahmen der

Personalentwicklung und trägt zum Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie zur Mitarbeitendenzufriedenheit bei. Exemplarisch können Wasserspender, eine finanzielle Beteiligung beim „BusinessBike“ und Bildschirmarbeitsplatzbrillen angeführt werden. Um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, wurde ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement initiiert. In diesem Rahmen erfolgen regelmäßig Veranstaltungen und Programme, die die Mitarbeitenden bei der Gesunderhaltung und einem aktiven Lebensstil unterstützen. Auch im Jahr 2023 haben wieder 91 Mitarbeitende am Volksbank Münster Marathon teilgenommen und sich durch gezielte Lauftrainings darauf vorbereitet. Ein weiteres Highlight in der Berichtsperiode waren drei Gesundheitstage zu den Themen Stress (12 Teilnehmende), Ernährung (28 Teilnehmende) und Bewegung/Rücken (29 Teilnehmende). Die Inhalte waren so ausgearbeitet, dass in den Einheiten eine Sensibilisierung für die unterschiedlichen Themen geschaffen wurde. Für das neu eingeführte Bewegungsangebot Hansefit haben sich von September bis Dezember 2023 146 Mitarbeitenden angemeldet und gemeinsam insgesamt 1546 Besuchen bei den Hansefitpartnern generiert. Prävention spielt für die Gesundheit eine wichtige Rolle, deshalb steht jedem Mitarbeitenden pro Jahr ein halber Arbeitstag für Vorsorgeuntersuchungen zur Verfügung. Dieser Präventionstag wurde von 217 Mitarbeitenden im Berichtsjahr 2023 genutzt. Diese Angebote werden im Jahr 2024 fortgeführt und die Einführung weiterer Leistungen wird geprüft. (z.B. Einführung von Laufbändern am Arbeitsplatz oder die Möglichkeit von Massagen am Arbeitsplatz). Fest geplant ist im kommenden Jahr die Ausbildung von 15 Personen zu Ersthelfern für psychische Erkrankungen.

Soziale Belange werden ferner in der Personalpolitik wie beschrieben über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe Kriterium 15) und sowie im Umgang mit den Herausforderungen demographischer Veränderungen (siehe Kriterium 14) berücksichtigt.

Risiken

Risiken in der Personalarbeit ergeben sich wie beschrieben aufgrund der demografischen Entwicklungen und einer angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen begegnet die Bank mit einer strategischen und operativen Personalplanung. Über das Personalcontrolling werden relevante Entwicklungen im Personalbestand ermittelt (Fluktuation, Krankenstand, aktueller Personalstand usw.) und dem Vorstand berichtet. Wesentliche Personalrisiken bestehen nicht. Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein HR-Cockpit anhand wesentlicher Parameter entwickelt. Anhang dieser Übersicht kann unter anderem der Aufsichtsrat die Entwicklung relevanter Kennziffern wie z.B. Frauenquote, Führungsanteil, Altersstruktur auf einen Blick einsehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Die Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen lag in der Berichtsperiode 2023 bei 12. Diese Verletzungen sind in der Regel auf Wegeunfälle oder Verletzungen im Betriebssport zurückzuführen. Es sind keine Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst heraus verstorben.

Im Berichtsjahr 2023 lag die Anzahl der Krankheitstage aller Mitarbeitenden bei 13.355 Tagen (ohne durch die Corona-Pandemie bedingte Quarantäne; inkl. Langzeiterkrankter). Die Gesundheitsquote lag in der Berichtsperiode bei 95,65 % (ohne Langzeiterkrankte).

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

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

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

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

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, für die empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen einen Präventionstag (Zeitgutschrift) einzureichen. Es sind keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften vorhanden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

In der Berichtsperiode 2023 haben die Mitarbeitenden der Bank (ohne Auszubildende) insgesamt 2.123 Personalentwicklungstage wahrgenommen, was einem Durchschnitt von 2,05 Tagen je Mitarbeitenden entspricht. Die Personalentwicklungstage teilen sich dabei wie folgt auf männliche und weibliche Mitarbeitende auf (jeweils ohne Auszubildende):

- 959 Tage (Frauen)
- 1.164 Tage (Männer)

Insgesamt betrug die Bildungszeit in der Berichtsperiode 16.559 Stunden, was einer durchschnittlichen Bildungszeit von 15,99 Stunden entspricht. Diese teilt sich dabei wie folgt auf männliche und weibliche Mitarbeitende auf:

- 7.480 Stunden (Frauen)
- 9.079 Stunden (Männer)

Die Volksbank im Münsterland eG ermöglicht allen Angestellten gemäß ihrem Bedarf den gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. Es ist dabei nicht notwendig nach der Angestelltenkategorie zu unterscheiden und wird in der Praxis demnach auch nicht gehandhabt.

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

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

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

Der Aufsichtsrat setzt sich aus sieben Frauen und elf Männern zusammen.

Altersgruppe	Anzahl Aufsichtsratsmitglieder
< 30 Jahre	0
30 – 50 Jahre	3
> 50 Jahre	15

Der Vorstand setzt sich aus sieben Männern zusammen. In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt der Frauenanteil 17%.

Zum 31.12.2023 beschäftigte die Volksbank im Münsterland eG insgesamt 1.031 (ohne Reinigungspersonal) aktive Mitarbeitende, davon 604 (58,9%) weiblichen und 427 (41,1%) männlichen Geschlechts. Alle Mitarbeitenden sind tarifgebunden beschäftigt, ausgenommen die außertariflich beschäftigten Mitarbeitenden, die Geringfügigbeschäftigten und die Aushilfen. Aufteilung der Mitarbeitenden nach Alter (ohne Langzeiterkrankte):

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeitende
< 30 Jahre	231
30 – 50 Jahre	419
> 50 Jahre	361

Für die Berichtsperiode weist die Volksbank im Münsterland eG eine

Schwerbehindertenquote von 4,44% aus. Die Teilzeitquote beläuft sich in der Berichtsperiode 2023 auf 35%.

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

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

Diskriminierungsvorfälle sind in der Volksbank im Münsterland eG in der Berichtsperiode 2023 nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Für die regional verwurzelte Volksbank im Münsterland eG gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. In verschiedenen Bereichen hat sich die Bank explizit mit dem Thema Menschenrechte befasst und entsprechende Präventionsmaßnahmen ergriffen.

Kerngeschäft

Neben den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der die Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt sowie faire und gute

Unternehmensführung adressiert, hat die Bank sich Richtlinien und Ausschlusskriterien gegeben, die vermeiden sollen, dass sie sich an Geschäften beteiligt, die den Weltentwicklungszielen (SDGs) und Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft entgegenstehen. Ziel der Bank ist es, eine 100%-ige Einhaltung der Kriterien zu erreichen.

Eigengeschäft

Um für das Eigenanlagegeschäft (Depot A) der Bank negative Wirkungen im Hinblick auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten zu identifizieren und zu verhindern, hat die Volksbank im Münsterland eG, Mindestanforderungen in Bezug auf als kritisch zu bewertende Länder sowie kontroverse Branchen oder Geschäftspraktiken im Jahr 2022 erarbeitet und zum 01.01.2023 etabliert. Das Datenangebot der Institutional Shareholder Services Inc. bietet eine auf diese Kriterien abgestimmte Kontrolle. Bei systematischen Verstößen gegen Menschenrechte werden auf dieser Basis Unternehmen und Staaten aus dem Anlageuniversum der Bank ausgeschlossen.

Mitarbeitende

Wesentlicher Erfolgsfaktor für die Volksbank im Münsterland eG sind die Mitarbeitenden der Bank. Ihre Leistungsbeiträge sind wesentlich, um die Geschäftsstrategie der Bank umzusetzen und die gesteckten Ziele zu erreichen. Die Volksbank im Münsterland eG ist ausschließlich im Inland tätig. Ziel der Bank ist es, eine 100%ige Einhaltung der geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, anderen Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte sicherzustellen. Der Betriebsrat sichert in seiner Funktion die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen, die das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht der Beschäftigten betreffen. Die Bank sieht über den gültigen Gesetzesrahmen der Bundesrepublik Deutschland sowie die im Leitbild verankerten Werte die Wahrung der Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden als gewährleistet.

Verdachtsmomente auf Verletzungen der Menschenrechte können die Mitarbeitenden über Entwicklungsdialoge mit ihren Vorgesetzten, das Hinweisgebersystem beim Compliance-Beauftragten oder über den Betriebsrat ansprechen. Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Verdachtsfälle.

Kooperationspartner

In der Ausgestaltung ihrer Lieferkette richtet die Bank ihre Geschäftsaktivitäten an international anerkannten Standards aus, die insbesondere die Wahrung der Menschenrechte zum Gegenstand haben. Ausgerichtet am Nachhaltigkeitsverständnis des BVR (siehe Kriterium 1) orientiert sich die Bank an den Prinzipien des UN Global Compact sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Dazu wurden alle wesentlichen Lieferanten dazu verpflichtet eine Lieferantenrichtlinie zu unterzeichnen oder eine Selbstverpflichtung einzureichen, die im Wesentlichen folgende Aspekte beinhaltet:

- Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der ökologischen Verantwortung
- Minimierung der Umweltbelastung
- Anerkennung und Einhaltung der Menschenrechte (insbesondere gemäß AEMR und EMRK)
- Keine Kinder- und Zwangsarbeit
- Gewährleistung fairer Entlohnung und fairer Arbeitsbedingungen
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Nicht-Diskriminierung
- Keine Korruption oder Bestechung
- Minimierung von Umweltbelastungen
- Unversehrtheit vor missbräuchlicher Gewaltausübung durch Sicherheitskräfte
- Integrität von Lebensgrundlagen
- Produktsicherheit

Die Bank behält sich vor, die Einhaltung der Anforderungen bei Bedarf zu überprüfen.

Weiterhin ist die Bank verpflichtet ab dem 01.01.2024 die Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz einzuhalten. Dazu hat die Bank bereits im Berichtsjahr 2023 eine Grundsatzerklärung verfasst und auf der Homepage veröffentlicht. Darüber hinaus wurden Beschwerdemechanismen etabliert und vom Vorstand ein Menschenrechtsbeauftragter bestimmt. Dieser berichtet zukünftig einmal jährlich im Vorstand über etwaig entstandene Risiken in der Lieferkette der Bank. Aktuell kann noch keine Risikoanalyse berichtet werden, da die Bank diese im Geschäftsjahr 2024 umsetzt.

Verdachtsmomente zu Menschenrechtsverletzungen durch Partner entlang der Lieferkette für das Berichtsjahr 2023 sind nicht bekannt.

Risiken

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Geschäftstätigkeit ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Zusätzlich haben Mitarbeitende im Sinne des LkSG die Möglichkeit sich über das interne Hinweisgebersystem bei Verdachtsmomenten zu Menschenrechte zu melden.

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.

Dies ist für die Volksbank im Münsterland eG aufgrund ihrer regionalen

Ausrichtung nicht wesentlich. Im Sinne des LkSG überprüft die Bank in einer Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024 alle unmittelbaren Lieferanten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dies ist für die Volksbank im Münsterland eG aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Im Sinne des LkSG überprüft die Bank in einer Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024 alle unmittelbaren Lieferanten.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Ökonomische Leistung und Förderung der Wirtschaftsregion Münsterland Nord

Die Volksbank im Münsterland eG verfolgt über ihre Geschäftstätigkeit das Ziel, wirtschaftliche Stabilität und Innovationskraft in der Region zu fördern. Als

Finanzdienstleister begleitet die Bank Unternehmen und Menschen in der Region dabei, die Herausforderungen digitaler und nachhaltiger Transformation zu bewältigen. Private Vermögensbildung soll unterstützt und die Erbringung von Wirtschaftsleistung finanziert werden. Die eigene ökonomische Nachhaltigkeit hat die Volksbank im Münsterland eG dabei stets im Blick.

Als Arbeitgeber beschäftigt die Bank 1.031 Mitarbeitende. Auch als Ausbildungsbetrieb übernimmt die Bank Verantwortung in der Region und beschäftigt aktuell davon 69 Auszubildende. So leistet die Bank sowohl über ihre Geschäftspolitik als auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit trägt zu einer wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Stabilität in der Region bei.

Gesellschaftliche Verantwortung im genossenschaftlichen Selbstverständnis

Die Unterstützung der Region getreu dem Genossenschaftsprinzip gehört zum Selbstverständnis der Volksbank im Münsterland eG und ist im Leitbild verankert. Im Engagement für die Gesellschaft spiegelt sich ein wichtiger Antriebsfaktor der Bank. Erfolgreiches Wirtschaften folgt dabei dem tieferen Sinn, den Zusammenhalt des Gemeinwesens zu stärken. Dies geschieht auf vielfältige Weise: durch die Förderung der Kinder- und Jugendarbeit, von Bildung und Ausbildung sowie durch das Unterstützen gesellschaftlicher Initiativen. Dabei handelt die Bank getreu dem genossenschaftlichen Motto „Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“ Die daraus resultierende positive Außenwahrnehmung trägt zum Imagegewinn der Marke Volks- und Raiffeisenbanken bei.

Finanzielle Förderung durch Spenden und Sponsoring

Das Spendenkonzept der Bank sieht eine ganzjährige Förderung der gemeinnützigen Vereine, Institutionen und Projekte in der Region im Rahmen von Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen vor. Die Koordination und Verteilung der finanziellen Förderung durch Spenden und Sponsoring erfolgt über die Filialen, die einen intensiven Austausch und direkten Kontakt mit den Vereinen und Institutionen vor Ort pflegen. Unter Einbindung der Marktbereichsleiter in den Regionen sowie des Vorstands werden im Zuge des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses Budgets und Programmschwerpunkte abgestimmt.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat die Bank ihre Spenden hinsichtlich des Impacts zu den SDGs geprüft und ausgewertet. Quantitative Ziele wurden bisher nicht formuliert. Dies wird im Geschäftsjahr 2024 erfolgen, sodass das dahinterstehende Spendenkonzept inklusive quantitativer SGD-Ziele ab 2025 umgesetzt werden kann.

Neben der Spendenvergabe über die Geschäftsstellen wird zusätzlich **die Crowdfunding-Plattform** „Viele schaffen mehr“ angeboten, auf der Vereine ihre Projekte einstellen können, um so Förderer zu gewinnen, die das Projekt unterstützen. Hinzu kommt das Co-Funding der Bank. Durch die Unterstützung leistet die Bank einen erheblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben in der Region. In der Berichtsperiode 2023 wurden über diese Plattform 16 gemeinnützige Projekte in der Region gefördert. Darunter unter anderem ein Schulobst-Projekt, ein Projekt für Apfelsaft von Streuobstwiesen und eine Drohne für den Einsatz zur Kitzrettung. Zur Gesamtsumme von 83.774 Euro konnte die Bank über das eigene Co-Funding 31.837,50 Euro beitragen. In der Berichtsperiode 2023 haben keine Förderwettbewerbe der Volksbank im Münsterland eG stattgefunden.

Über die **Werte-Stiftung Münsterland** hat die Volksbank im Berichtsjahr 2023 insgesamt eine Fördersumme von 182.000 Euro ausgeschüttet. Gefördert wurden damit zahlreiche Projekte gemäß der verschiedenen Förderzwecke der Stiftung, beispielweise zur Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung (77.315,92 Euro), der Kunst und Kultur (23.500 Euro) und des Sports (38.000 Euro). Im Jahr 2023 wurden 471.000 Euro für Spenden aus Zweckerträgen Gewinnsparen zugesagt und 610.000 Euro an Sponsoring bereitgestellt, was zu einer Gesamtsumme der regionalen Förderung in Höhe von 1,3 Mio. Euro führt. Im nachhaltigen Engagement der Volksbank im Münsterland eG für das Gemeinwesen haben die Auszubildenden im Berichtsjahr 2023 vielfältige soziale Projekte initiiert, die die Verbundenheit mit der Gemeinschaft unterstreichen. Ein herausragendes Beispiel ist der "Süße Hilfe – Starke Gemeinschaft" Waffelverkauf in den Geschäftsstellen der Bank, dessen Erlöse dem örtlichen Hospiz zugutekommen. Eine andere Azubigruppe besuchte das Frauenhaus und organisierte einen gemeinsamen Ausflug in den Allwetterzoo Münster mit den Frauen und Kindern. Des Weiteren kooperierte eine Gruppe mit der Lebenshilfe und bot Kindern die Möglichkeit, als Einlaufkinder beim Fußballspiel von Preußen Münster dabei zu sein. Diese und viele weitere Azubiprojekte unterstreichen das Bestreben, Gemeinschaft und Integration zu fördern. Im Berichtsjahr 2023 beteiligten sich die Auszubildenden außerdem am World Clean Up Day in Zusammenarbeit mit der Nelson-Mandela-Gesamtschule Greven. Diese gemeinschaftliche Aktion, von den Auszubildenden geplant und durchgeführt, brachte 70 Schülerinnen und Schüler zusammen, um gemeinsam Greven zu säubern. Die Vorteile dieses Tages liegen nicht nur in der Umweltreinigung, sondern auch in der Förderung des Umweltbewusstseins und der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Altersgruppen. Diese vielfältigen Projekte spiegeln die tief verwurzelte Verpflichtung der Bank für das Gemeinwesen wider und zeigen, wie durch gemeinschaftliche Anstrengungen ein nachhaltiger und positiver Einfluss ausgeübt werden kann.

Risiken

Die Reaktion der Menschen aus der Region auf das gesellschaftliche Engagement der Volksbank im Münsterland eG sowie die Reaktionen der lokalen und regionalen Medien bestätigen die Wirksamkeit des Engagements.

Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Engagement zu Schäden für die Bank, zu Schäden für die Gesellschaft oder die Umwelt führen, sind von unwesentlicher Bedeutung. Als Kontrolle der Aktivitäten im gesellschaftlichen Engagement der Bank dient die eigene Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit den Rückmeldungen durch Kunden, Institutionen aus der Region oder durch die regionalen Medien. Explizite Kontrollmechanismen, die über die internen Kontrollsysteme der Bank (siehe Kriterium 20) hinaus gehen, oder eine spezifische Risikoanalyse sind nicht implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bilanzsumme	7,6 Mrd. Euro
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	89,3 Mio. Euro
Ertragssteuern	23,0 Mio. Euro
Jahresüberschuss	12,6 Mio. Euro
Personalaufwand	73,9 Mio. Euro
Dividende	2,8 Mio. Euro

(Stand 26.02.2024)

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Eingebungen bei Gesetzgebungsverfahren und Lobbying

Die Volksbank im Münsterland eG nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse oder relevante Gesetzgebungsverfahren. Sie beschäftigt auch keine Dritten, damit diese für sie politische Kontakte pflegen oder die Meinungsbildung der Öffentlichkeit beeinflussen.

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

Die Bank ist zudem Mitglied im Regionalverband, dem GenoVerband – Verband der Regionen (GV). Der GV beteiligt sich mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Zuwendungen an politische Parteien

Spenden an Parteien und Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätig die Volksbank im Münsterland eG nicht (siehe Leistungsindikator GRI SRS-415-1).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Volksbank im Münsterland eG ist an keiner politischen Partei beteiligt und tätigt auch keine Spenden an politische Parteien.

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.

Die Basis der Geschäftstätigkeit der Volksbank im Münsterland eG bilden die genossenschaftlichen Werte, die durch das Leitbild ergänzt werden. Dieses Leitbild gibt eine Orientierung für das Handeln der Bank und beinhaltet den Maßstab für den Umgang sowohl unter den Mitarbeitenden als auch den Umgang mit den Mitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern. Wesentliche Werte sind Partnerschaftlichkeit, Transparenz, Solidarität, Vertrauen sowie Mut zur Weiterentwicklung und Eigenverantwortung. Dabei ist es für die Bank selbstverständlich, dass im täglichen Handeln die geltenden Gesetze und rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet und eingehalten werden.

Um dies zu gewährleisten, hat die Bank verschiedene Funktionen sowie Prozesse eingerichtet. Es ist die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion, den

Vorstand bezüglich der Umsetzung und Einhaltung von rechtlichen Regelungen zu unterstützen und zu beraten. Diese Funktion wirkt darauf hin, dass die bestehenden rechtlichen Bestimmungen sowie regulatorische Vorgaben eingehalten werden. Im Rahmen einer regelmäßigen Risikoanalyse bewertet die MaRisk-Compliance-Funktion die in den vorhandenen Fachbereichen bestehenden Risiken und leitet daraus risikoorientiert Kontrollhandlungen für das jeweilige Geschäftsjahr ab. Zur Beobachtung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben werden regelmäßig Rundschreiben der genossenschaftlichen Verbände gesichtet und in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen ausgewertet. Im Rahmen des digitalen Compliance-Management-Systems werden die Risikoanalyse und die Kontrollhandlungen dokumentiert sowie das Rechtsmonitoring durchgeführt.

Darüber hinaus besteht für den Bereich der Wertpapiergeschäfte die WpHG-Compliance-Funktion, die sich im Wesentlichen mit der Einhaltung der rechtlichen Bedingungen im Bereich der Wertpapiergeschäfte der Bank beschäftigt und auf die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften hinwirkt.

Die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie die Vorgaben zur Informationssicherheit werden durch die Funktion des Datenschutzbeauftragten sowie die Funktion des Informationssicherheitsbeauftragten überprüft. Damit wird der rechtliche Umgang mit Daten der Mitarbeitenden und Kunden sowie rechtlichen Erfordernisse zur Sicherung der eigenen Bankdaten sichergestellt.

Des Weiteren ist zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie vermögensgefährdenden strafbaren Handlungen die Funktion der Geldwäschebeauftragten vorhanden. Im Rahmen eines bestehenden Hinweisgebersystems haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Rechtsverstöße innerhalb der Bank persönlich oder anonym anzuzeigen.

Aufgrund der risikobasierten Kontrollhandlungen der bestehenden genannten Funktionen besteht in der Bank ein internes Kontrollsystem, welches die dauernde Überprüfung der Geschäftstätigkeit auf gesetzwidriges Verhalten und /oder Korruption sicherstellt. Für das Geschäftsjahr 2023 ergaben sich hier keine wesentlichen Risiken. Die Mitarbeitenden der Bank werden in den bestehenden Organisationsanweisungen zur Einhaltung rechtlicher Regelungen in den einzelnen Geschäftsbereichen angewiesen und darüber hinaus durch webbasierte oder persönliche Schulungen sensibilisiert.

Die Mitarbeitenden der genannten Compliance-Funktionen stehen für Rückfragen der Mitarbeitenden in den Fachbereichen jederzeit persönlich zur Verfügung. Die Compliance-Funktionen berichten im Rahmen regelmäßiger persönlicher Vorstandsgespräche sowie mindestens jährlich und -soweit erforderlich- im Rahmen einer ad hoc-Meldung an den Vorstand sowie den Aufsichtsrat zu den Erkenntnissen ihrer Tätigkeit.

Derzeit wurden noch keine quantitativen Ziele verabschiedet, da die Bank sich

aktuell mit der Grundlagenarbeit beschäftigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt wie unter Punkt "20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten" dargestellt. Einbezogen werden alle Mitarbeitenden der Bank. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden bei den Kontrollhandlungen nicht festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Berichtsjahr 2023 lagen keine Korruptionsfälle in der Bank vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

0. Überblick über die von Kreditinstituten nach Artikel 8 der Taxonomieverordnung offenzulegenden KPI

		Gesamte ökologisch nachhaltige Vermögenswerte (umsatzbasiert)	Gesamte ökologisch nachhaltige Vermögenswerte (CapEx-basiert)	KPI****	KPI*****	% Erfassung (an den Gesamtaktiva)***	% der Vermögenswerte, die nicht in den Zähler der GAR einbezogen werden (Artikel 7 Absätze 2 und 3 sowie Anhang V Abschnitt 1.1.2)	% der Vermögenswerte, die nicht in den Nenner der GAR einbezogen werden (Artikel 7 Absatz 1 und Anhang V Abschnitt 1.2.4)
Haupt-KPI	Bestand Grüne Aktiva-Quote (GAR)	0	0	0,00%	0,00%	98,34%	60,56%	1,66%
Zusätzliche KPI	<i>GAR (Zuflüsse)</i>	0	0	0,00%	0,00%	98,34%	60,56%	1,66%
	<i>Handelsbuch*</i>							
	<i>Finanzgarantien</i>	0	0	0,00%	0,00%			
	<i>Verwaltete Vermögenswerte (Assets under Management)</i>	0	0	0,00%	0,00%			
	<i>Gebühren- und Provisionserträge**</i>							

*Für Kreditinstitute, die die Bedingungen von Artikel 94 Absatz 1 oder Artikel 325a Absatz 1 der Kapitaladäquanzverordnung nicht erfüllen

**Gebühren- und Provisionserträge aus anderen Dienstleistungen als Kreditvergabe und AuM

Die Institute legen für diese KPI zukunftsgerichtete Informationen offen, einschließlich Informationen in Form von Zielen, zusammen mit relevanten Erläuterungen zur angewandten Methodik.

*** % der für den KPI erfassten Vermögenswerte im Verhältnis zu den Gesamtaktiva der Banken

**** basierend auf dem Umsatz-KPI der Gegenpartei

***** basiert auf dem CapEx-KPI der Gegenpartei, außer für das Kreditgeschäft; für das allgemeine Kreditgeschäft wird der Umsatz-KPI verwendet

Anmerkung 1: Für alle Meldeformulare gilt: Schwarze Felder müssen nicht ausgefüllt werden.

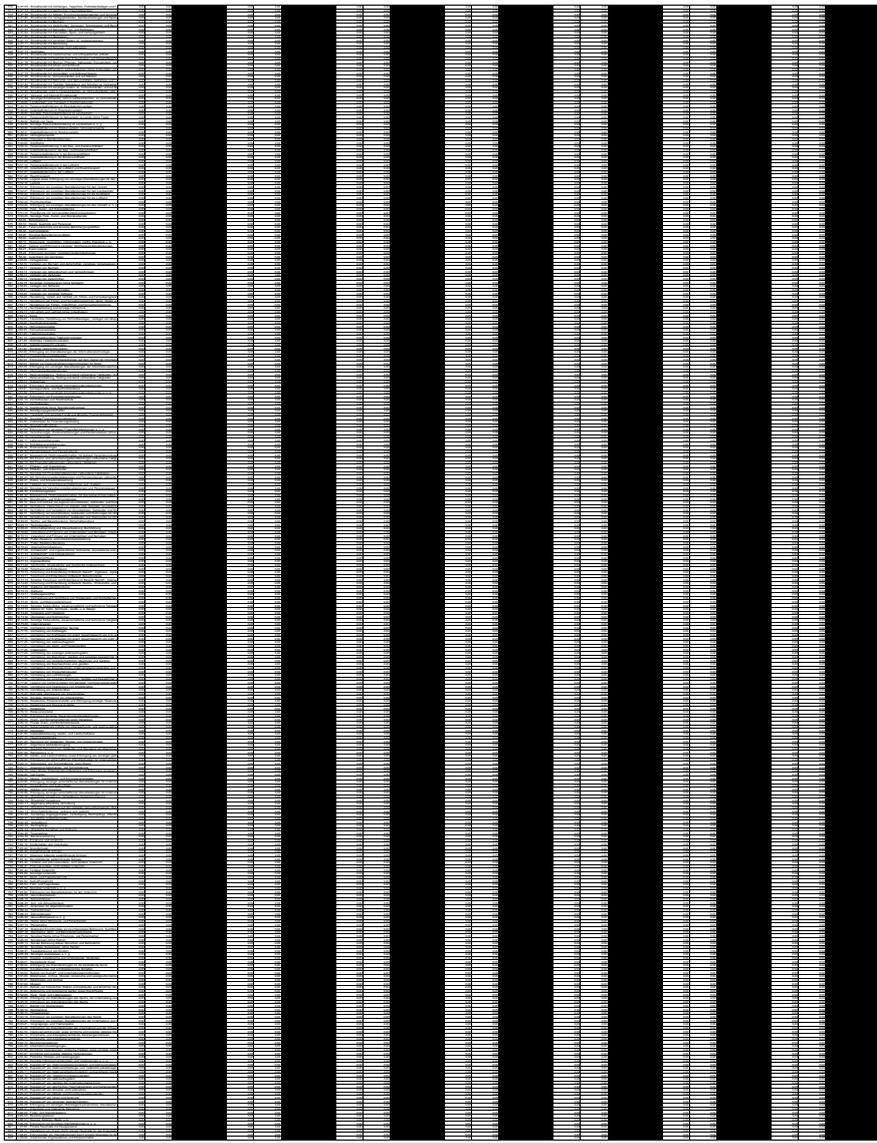
Anmerkung 2: Die KPI „Gebühren- und Provisionserträge“ (Formular 6) und „Handelsbuchbestand“ (Formular 7) gelten erst ab 2026. KMU werden erst nach positivem Ergebnis einer entsprechenden Folgenabschätzung in diese KPI einbezogen.

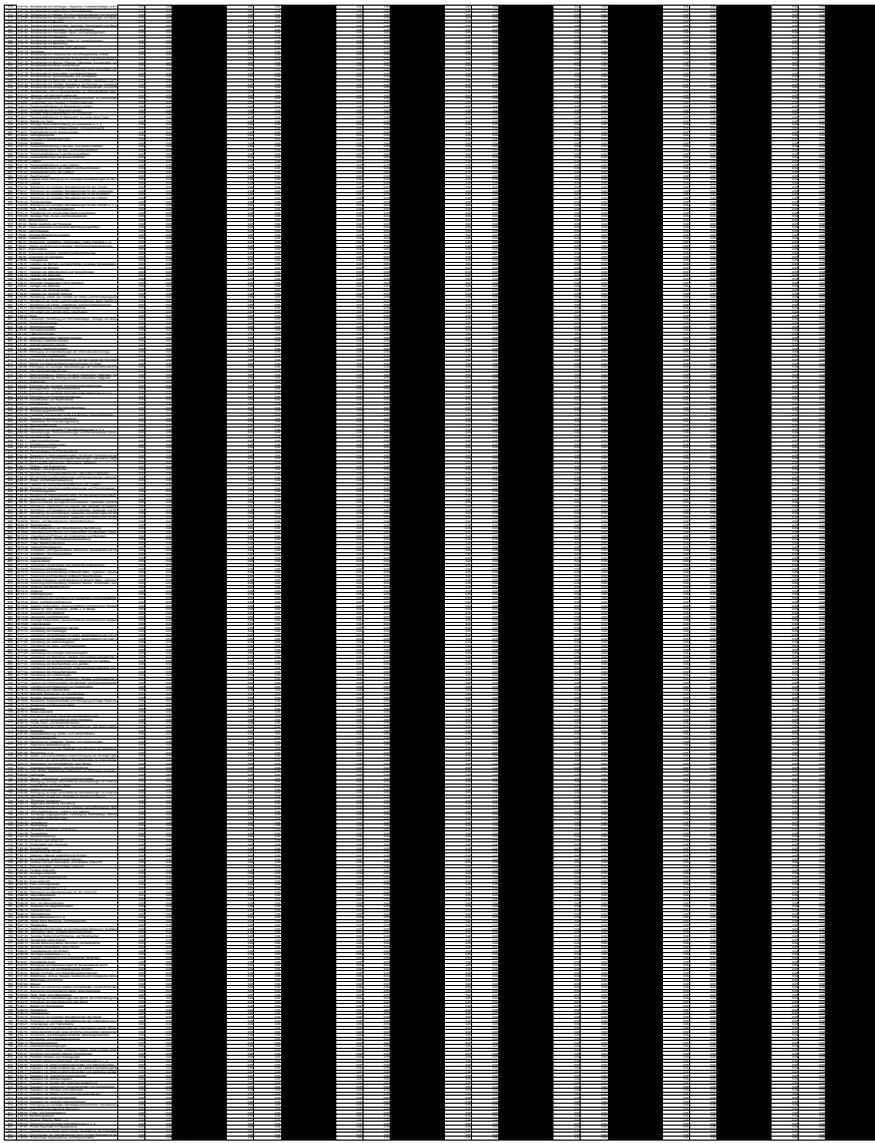
5. KPI außerbilanzielle Risikopositionen

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	v	w	x	z	aa	ab	ac	ad	ae		
	Offenlegungsschicht T																															
% (in Vergleich zu den gesamten erreichbaren außerbilanziellen Vermögenswerten)	Klimaschutz (CCM)			Anpassung an den Klimawandel (CCA)			Wasser- und Meeresressourcen (WTR)			Kreislaufwirtschaft (CE)			Verschmutzung (PPC)			Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)			GESAMT (CCM + CCA + WTR + CE + PPC + BIO)													
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)													
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)													
	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten	Davon Verwendung der Erlöse	Davon Übergangslösungen	Davon ermöglichende Tätigkeiten		
1 Finanzgarantien (FinGar-KPI)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2 Inverbriefte Vermögenswerte (InvM-KPI)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

1. Das Institut legt in dem vorliegenden Maßformular die KPI für außerbilanzielle Risikopositionen (Finanzgarantien und Inverbriefte), die auf der Grundlage der in Maßformular 1 offengelegten Daten zu den erfassten Vermögenswerten und unter Anwendung der in dem vorliegenden Maßformular angegebenen Formeln berechnet werden.

2. Die Institute duplizieren dieses Maßformular, um die Bestands- und die Zulufts-KPI für außerbilanzielle Risikopositionen offenzulegen.





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.