Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

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

Volksbank RheinAhrEifel eG

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt: Michael Nisius

Rizzastraße 34
56068 Koblenz
Deutschland

0261 3906-860
0261 3906-217
michael.nisius@voba-rheinahreifel.de

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Berichtspflicht:

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Leistungsstarker genossenschaftlicher Finanzpartner | Die Volksbank RheinAhrEifel eG ist der genossenschaftliche und leistungsstarke Finanzpartner für mehr als 188.000 Kunden in der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel. Sitz der Genossenschaft ist Koblenz, die Verwaltungssitze liegen in Bad Neuenahr-Ahrweiler und Mayen. Das Geschäftsgebiet der Bank umfasst die Landkreise Ahrweiler, Mayen-Koblenz, Vulkaneifel sowie Teile des Landkreises Cochem-Zell und die Städte Koblenz und Neuwied. Die Regionalbank gehört ihren rund 116.000 Mitgliedern. Sie machen die Bank zu einer der mitgliederstärksten Organisationen in Rheinland-Pfalz. Dadurch kommt ihr eine besondere Verantwortung für die Wirtschaftsregion zu. Der Anspruch der Bank ist es, unter dem Motto „Wir sind Heimat", die regionale Wirtschaft im Sinne ihrer Mitglieder kontinuierlich zu stärken. Ihre Geschäftsbereiche umfassen daher das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden. Hinzu kommen Versicherungs- und Vorsorgeangebote, die gemeinsam mit den Partnern aus dem genossenschaftlichen Verbund angeboten werden. Die Volksbank RheinAhrEifel eG beschäftigte zum Stichtag 31.12.2021 658 Mitarbeiter.

Verantwortung für die Region | Seit mehr als 150 Jahren steht die Förderung der Mitglieder und Kunden im Fokus. Diesen Auftrag erfüllen wir, indem wir ihnen als qualifizierter und vertrauensvoller Finanzdienstleister zur Seite stehen. Wir sehen uns in der Verantwortung für die gesamte Region. Die Volksbank RheinAhrEifel eG ist – gemessen an ihrer Bilanzsumme – die fünftgrößte Volksbank in Rheinland-Pfalz und steht deutschlandweit an Position 50 (Quelle: https://www.bvr.de/Presse/Zahlen_Daten_Fakten, Liste aller Genossenschaftsbanken, Stand Ende 2021, abgerufen am 30.06.2022). Die Bilanzsumme stieg im Berichtsjahr um rund acht Prozent auf 4,4 Milliarden Euro. Das Kreditgeschäft ist im Berichtsjahr um knapp 12 Prozent auf insgesamt 3,1 Milliarden Euro gewachsen. Die Kundeneinlagen stiegen auf 3,4 Milliarden Euro (plus acht Prozent). Insgesamt betreute die Volksbank 2021 zum Bilanzstichtag ein Kundenvolumen von 9,3 Milliarden Euro. Im Jahr 2021 konnte das Betriebsergebnis vor Bewertung gegenüber dem Vorjahr (29,5 Millionen Euro) auf 34 Millionen Euro gesteigert werden.

Ergänzende Anmerkungen:

Der Bericht wurde mit begrenzter Prüfungssicherheit durch den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V., Düsseldorf geprüft.

Der Bericht wurde mit Unterstützung des DNK- Schulungspartners N- Motion erstellt.

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

Zur besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es wird das generische Maskulinum verwendet, wobei hier alle Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

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.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis | Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in allen Geschäftsfeldern an Bedeutung und unser Anspruch ist, es zunehmend in strategische Entscheidungen einfließen zu lassen. Um dies umzusetzen, werden wir im Jahr 2022 Nachhaltigkeit in unsere Gesamtbankstrategie integrieren. Dabei werden wir alle wesentlichen Handlungsfelder adressieren: Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft (Kredit, Anlage, Eigengeschäft), Geschäftsbetrieb, Kommunikation & gesellschaftliches Engagement sowie Ethik und Kultur. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, ökonomische Faktoren mit ökologischen und gesellschaftlichen Faktoren in Einklang zu bringen.

Nachhaltigkeit sehen wir als Entwicklungspfad | Wir wollen ihn gemeinsam und partnerschaftlich mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitern beschreiten und mit dem Ziel vorantreiben, einen Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen und einer klimafreundlichen Wirtschaft zu leisten.

Basis unserer Entwicklung | Den Ausgangspunkt bildet das im Jahr 2020 entwickelte „Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe – Nachhaltig wirtschaften für Menschen, Umwelt und Regionen". Wir schließen uns den nachfolgend dargestellten Kernaussagen des Leitbilds an:

- *Beitrag: Als bedeutende Säule der Finanzwirtschaft übernehmen wir, die Genossenschaftliche FinanzGruppe, Verantwortung, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten. Wir wollen unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele verstärken.*
- *Ziele: Neben ökonomischen Zielen stehen sowohl ökologische Themen wie die Unterstützung des Wandels der Wirtschaft hin zu klimaverträglichen Geschäftsmodellen als auch soziale Fragestellungen im Fokus. Dazu gehören gleichwertige Lebensbedingungen in den Regionen,*

finanzielle Teilhabe und Integration sowie gesellschaftliche Chancengerechtigkeit.

- *Innovation: Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Innovationskraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und unserer Kunden und Mitglieder zu stärken sowie wirksame Anreize für nachhaltige Innovationen zu setzen.*
- *Geschäftsbetrieb: Im eigenen Geschäftsbetrieb ergreifen wir bereits zahlreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen, wie etwa die Digitalisierung von Prozessen oder die Umsetzung neuer Konzepte für Mobilität und Gebäudewirtschaft. Ziel ist die Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs.*
- *Kerngeschäft: In unserem Kerngeschäft verankern wir die Prinzipien für verantwortliches Banking des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Unser Ziel ist die Erfassung und Berücksichtigung der CO_2-Emissionen bei der Kreditvergabe. Auch beim Management unserer Eigenanlagen und in der Gesamtbanksteuerung berücksichtigen wir alle wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien.*
- *Nachhaltige Produkte: In der Genossenschaftlichen FinanzGruppe hat sich über die Verbundpartner bereits seit einigen Jahren ein Angebot an nachhaltigen Produkten etabliert. Dieses soll sukzessive auf der Aktiv- und Passivseite etwa durch Nachhaltigkeitskredite, entsprechende Spar- und Anlageprodukte (Wertpapier- und Einlagenprodukte) sowie andere Bankdienstleistungen ausgebaut werden. Damit einhergehend werden die entsprechenden Produkte einem breiten Kundenkreis aktiv im Rahmen jeder Genossenschaftlichen Beratung angeboten. Es ist unsere Ambition, das Bewusstsein unserer Kunden für Nachhaltigkeitsaspekte in der Geldanlage und anderen Finanzgeschäften zu erhöhen.*
- *Regionale Initiativen: Wir fördern auf lokaler Ebene zukunftsfähige Projekte. Die genossenschaftliche Rechtsform bietet eine sehr gute Voraussetzung hierfür. So fördern wir die regionale Versorgung im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements, wie zum Beispiel Bürgerenergiegenossenschaften. Regionalen Initiativen bieten wir Raum und Plattformen der Vernetzung und Finanzierung, um deren Beiträge zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und den* Sustainable Development Goals (SDG) *zu unterstützen.*
- *Mitglieder: Die bestehenden Strukturen der Mitgliederbeteiligung bauen wir mit Blick auf Nachhaltigkeitsthemen gezielt aus. Wir binden unsere Mitglieder aktiv, etwa im Rahmen von Dialogformaten, in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements ein.*
- *Stakeholder: Wir beziehen Beiträge von externen Stakeholdern in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsengagements ein. Es ist uns wichtig, regelmäßig auch Impulse von außen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit aufzunehmen. Daher fördern wir einen fortwährenden Austausch mit gesamtgesellschaftlichen Akteuren und verschiedenen weiteren Säulen des Genossenschaftswesens.*

Wie wir vorgehen | Aufgrund der strategischen, politischen und sozialen Relevanz werden wir zukünftig sowohl unsere Geschäfts- und Risikostrategie und Leitlinien sowie unsere internen Prozesse und Strukturen vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit überprüfen. Hierzu initiierten wir im Geschäftsjahr 2022 ein Projekt. Für die Ist-Aufnahme aller Geschäftsfelder setzten wir das sogenannte NachhaltigkeitsCockpit des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Hierbei ermittelten wir unseren Status quo mit dem Reifegrad 1. Die Einwertung nahmen wir gemeinsam mit externen Nachhaltigkeitsberatern vor. Als nächste Schritte vereinbarten wir für das Jahr 2022 die Ausarbeitung strategischer Ziele, eine damit korrespondierende Positionierung anhand von Nachhaltigkeits-Leitsätzen sowie die Entwicklung eines zielführenden Maßnahmenkatalogs.

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.

Struktur des Geschäftsgebiets | Die Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel ist geprägt vom Wechsel aus städtischen und ländlichen Strukturen mit den Flüssen Rhein, Mosel und Ahr sowie der Eifel als Mittelgebirge.

Einfluss von Nachhaltigkeitsaspekten auf unsere Geschäftstätigkeit | Im Juli 2021 zeigte die Flutkatastrophe an der Ahr, dass der Klimawandel nicht nur eine abstrakte Bedrohung darstellt. Der Verlust von Menschenleben und ein bis dahin unvorstellbarer Sachschaden von rund 20 Milliarden Euro beeinflussten auch das Wirken unserer Volksbank. Innerhalb der ersten 14 Tage nach der Katastrophe wurden von den Beraterinnen und Beratern der Volksbank proaktiv rund 1.300 Kundengespräche geführt. Darüber hinaus wurden in diesem Zeitraum über 400 Tilgungsaussetzungen sowie neue Sofortkredite bewilligt.

Allgemein wird der Klimawandel in den nächsten Jahren die Transformation der Wirtschaft hin zu klimaneutralen Geschäftsmodellen bedingen. Die Europäische Union hat mit ihrem „Green Deal" die Weichen gestellt, um hierzu privates und öffentliches Kapital zu mobilisieren. Damit gehen Risiken für herkömmliche Produktionsweisen, die mit hohem fossilem Energieeinsatz verbunden sind, einher. Im Rahmen einer Risikoinventur haben wir Nachhaltigkeitsrisiken als Treiber bestehender Risikoarten untersucht. Daraus ergaben sich trotz der zunehmenden gesellschaftlichen und ökologischen Relevanz noch keine neuen wesentlichen Risikoeinschätzungen. Im Gegenzug bilden sich für uns Chancen, indem wir unsere Unternehmenskunden bei der Entwicklung neuer und der Erweiterung bestehender Geschäftsmodelle unterstützen.

Weitere Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit nehmen auch die fortschreitende Digitalisierung und der demografische Wandel. Hinzu kam die auch im Jahr 2021 noch andauernde Coronakrise. Diesen Einflüssen begegnen wir mit der gezielten Förderung persönlicher, personalisierter und digitaler Kontakte im Online-Bereich, etwa durch Videoberatung und webbasierten Konferenzen.

Unsere Einflussnahme auf Themen der Nachhaltigkeit | Ökologische Aspekte haben bereits heute Einfluss auf unser Handeln, sei es mit dem Einsatz von nachhaltigen Technologien bei unserem Gebäudemanagement oder mit sparsamem Verbrauch von eingesetztem Arbeitsmaterial. Marktseitig unterstützen wir unsere Kunden bei der Investition in nachhaltige Technologien mit entsprechenden Krediten. Unser Fokus in der Anlageberatung liegt auf nachhaltigen Geldanlagen und findet sich in der Hausmeinung der Bank wieder.

Im Berichtsjahr lag der Anteil nachhaltiger Investmentfonds am gesamten Nettowachstum bei Investmentfonds bereits bei 53,7 %. Der Bestand an nachhaltigen Investmentfonds belief sich zum Jahresende 2021 auf ca. 30 %. Daneben führte die Bank im Jahr 2021 eine eigene fondsgebundene Rentenversicherung mit ausschließlich nachhaltigen Fonds ein, um Mitgliedern und Kunden eine zusätzliche Anlagemöglichkeit in nachhaltigen Lösungen zu ermöglichen. Die Entwicklung grundlegender Ausschluss- bzw. Positivkriterien im Eigen- und im Kreditgeschäft ist für 2022 vorgesehen.

Ein weiterer Aspekt war im Berichtsjahr die breitgefächerte Unterstützung im Rahmen der Corona-Krise und der Ahrflut mit beispielsweise rund 1.800 Tilgungsaussetzungen, die wir unseren Privat- und Firmenkunden im Zusammenhang mit der Hochwasserkatastrophe zugesagt haben (Stand 31.12.2021). Diese Einflussfaktoren führten zwar zu einer Relativierung des Geschäftsergebnisses, nicht jedoch zu einem Einbruch.

Durch die Ahrflut am 15.07.2021 kam es zu einer Konzentration auf Hilfe in der Ahrregion und zu einem Spendenaufkommen für die Betroffenen von insgesamt 5,5 Mio. Euro. Davon wurden 1,6 Mio. Euro über die Crowdfunding-Plattform "www.viele-schaffen-mehr.de" der Volksbank RheinAhrEifel eG generiert. Über 4 Mio. Euro der eingesammelten Spenden wurden bereits zielgerichtet an betroffene Menschen, Institutionen, Kommunen, Vereine und Verbände ausgeschüttet. Weitere Spendenmittel werden im Jahr 2022 für den Wiederaufbau an der Ahr unbürokratisch und ohne Einbehalt von Verwaltungskosten 1:1 zur Verfügung gestellt, bspw. für die Errichtung von Kleinfeld-Spielfeldern und als finanzielle Unterstützung für Maßnahmen im Rahmen der Jugend- und Altenhilfe in den einzelnen Gemeinden. Insgesamt wurden in 2021 595 Spenden im gesamten Geschäftsgebiet vergeben; der Großteil davon als Fluthilfe an die Ahrregion.

Auch gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen wir Verantwortung. Die demografische Entwicklung wird in unserer Personalstrategie berücksichtigt. Durch verschiedene Maßnahmen wie etwa Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte unterstützen wir eine nachhaltige Personalentwicklung. Die Berücksichtigung von sozialen und ethischen Aspekten ist für uns als Arbeitgeber ebenfalls selbstverständlich. Gemäß unserer genossenschaftlichen DNA sehen wir uns in Bezug auf Gesundheit, Absicherung,

Chancengleichheit und berufliche Perspektiven sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer besonderen Verantwortung für alle Mitarbeitenden. Wir werden als attraktiver und fairer Arbeitgeber wahrgenommen und bewertet. Mit einem Wert von 4,4 (von maximal 5 möglichen) Punkten bei „kununu" (Stand 31.12.2021), einem Internet-Bewertungsportal für Arbeitgeber, und Auszeichnungen, wie jährliche Awards von „kununu" und der Zeitschrift „Freundin", bestätigen die Arbeitnehmer unsere familienfreundliche Politik. Deshalb sehen wir in diesem Bereich für unser Haus erhebliche Chancen und keine wesentlichen Risiken.

Weitere Chancen und Risiken als die bei den jeweiligen Herausforderungen beschriebenen sehen wir momentan nicht.

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.

Aufbau unseres Zielsystems | Wie bei Kriterium 1 geschildert, haben wir Ende 2021 unter Begleitung ausgewiesener Nachhaltigkeitsexperten unsere Ist-Situation anhand des NachhaltigkeitsCockpit des BVR analysiert und grundlegende Maßnahmen und Prozesse definiert. Das NachhaltigkeitsCockpit wurde im Jahr 2020 von der Genossenschaftlichen Finanzgruppe für Banken entwickelt und bezieht alle wesentlichen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit ein. Dem NachhaltigkeitsCockpit liegt der sog. Reifegradfächer gemäß BVR-Systematik zugrunde, ein Stufenmodell mit den Reifegradstufen 0-5 (von Nichtstun bis zur spezialisierten Nachhaltigkeitsbank). Dieses Stufenmodell dient sowohl der Bestimmung des Status quo als auch der künftigen Zielpositionierung. Es dient als laufender Indikator zur Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Darauf aufbauend werden wir im Jahr 2022 unsere strategischen Ziele anhand des gewählten Ambitionsniveaus im Reifegradfächer ausrichten und weitere Maßnahmen ableiten.

Hauptziele | Unsere Ziele sind, bis Ende 2023 Reifegrad 2 („Systematische Positionierung in allen Handlungsfeldern") und bis Ende 2025 Reifegrad 3 („Ambitionierte Positionierung in allen Handlungsfeldern") zu erreichen. Diese Ziele haben für uns sehr hohe Priorität. Die Umsetzung wird durch Michael Nisius, Bereichsleiter Vertriebsmanagement und Nachhaltigkeitskoordinator, in regelmäßigen Abständen (i.d.R. quartalsweise mit schriftlicher Vorlage zum aktuellem Umsetzungsstand der vereinbarten Maßnahmen) geprüft und in Richtung Vorstand (z.B. als Teilnehmer in Vorstandssitzungen) kommuniziert.

Weitere Schwerpunkte und Ziele im Jahr 2022 | Daneben erfolgt eine weitere Thematisierung von Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen einer Strategietagung der Bank im Frühjahr 2022. Für das Jahr 2022 ist außerdem eine erste Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der strategischen und operativen Planung geplant. U.a. wollen wir Nachhaltigkeit in unsere Gesamtbankstrategie integrieren. Außerdem wird ein

Nachhaltigkeits-Arbeitskreis (bestehend aus Führungskräften und Spezialisten aus den jeweiligen Fachbereichen) mit regelmäßigen Treffen installiert. Die Ausbildung von Mitarbeitern bzgl. Nachhaltigkeitsmanagement ist ebenfalls für 2022 geplant. Daneben soll ein/e Nachhaltigkeitsbeauftragte/r das Thema stärker in der Bank verankern, den Arbeitskreis leiten, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen koordinieren und kontrollieren sowie darüber (intern und extern) berichten.

Im Jahr 2022 werden wir weitere Prozesse zur Risikoanalyse im Kerngeschäft anstoßen, die uns einen zunehmend besseren Überblick über potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken ermöglichen sollen. Für das kommende Geschäftsjahr geht es dabei zunächst um die qualitative Beurteilung einzelner Kennzahlen. Die Entwicklung grundlegender Ausschluss- bzw. Positivkriterien im Eigen- und im Kreditgeschäft ist ebenfalls vorgesehen.

Eine Lieferantenrichtlinie wird erstellt und im Geschäft mit wesentlichen Lieferanten eingeführt werden. Außerdem wollen wir den Einsatz des Kennzahlen-Tools des „VfU" (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt - und Klimabilanzen zur Erfassung unserer Umweltdaten, prüfen.

Mittelfristige Maßnahmen mit Zielcharakter | Weitere Maßnahmen betreffen das Kerngeschäft wie die Festlegung von Mindestquoten für Nachhaltigkeitsprodukte und einzelnen wertebasierten Ausschlusskriterien sowie die Reputations-Risikobewertung in den Direktanlagen. Wir haben bereits definiert, dass der Fokus bei der Anlageberatung auf nachhaltige Fonds liegt. Daneben wurde im Jahr 2021 auch erstmalig ein „nachhaltiges Zertifikat" aufgelegt und aktiv im Markt platziert. Im Geschäftsbetrieb ist unser Ziel, bei allen Bauvorhaben Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen.

Sustainable Development Goals (SDG) | Im Rahmen des Nachhaltigkeits-Cockpits werden auch wesentliche Sustainable Development Goals, also die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, adressiert, unter anderem die Ziele Nr. 7 („Erneuerbare Energien") und 13 („Maßnahmen zum Klimaschutz"). Diese haben wir bei der Analyse berücksichtigt. Eine Priorisierung einzelner SDG haben wir nicht vorgenommen.

Ergänzende Ziele 2021 Zusammenfassung			
Kriterium	Thema	Ziel	Zeitpunkt Erreichung
1. Strategische Analye und Maßnahmen	Unser Nachhaltigkeitsverständnis	Nachhaltigkeit in **Gesamtstrategie** der Bank 2022 integrieren	31.12.2022
2. Wesentlichkeit	Unsere Einflussnahme auf Themen der Nachhaltigkeit	In 2022 ist die **Entwicklung grundlegender Ausschuss- bzw. Positivkriterien** im Eigen- und Kreditgeschäft vorgesehen	31.12.2022
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb	Eine **Lieferantenrichtlinie** wird im Jahr 2022 erstellt und im Geschäft mit wesentlichen Lieferanten eingeführt.	31.12.2022
5. Verantwortung		Der Aufbau **weiterer Kapazitäten** für die koordinierende Funktion und die Leitung eines Arbeitskreises (bestehend aus Führungskräften und Spezialisten aus den jeweiligen Fachbereichen) ist für das Jahr 2022 gelant.	31.12.2022
7. Kontrolle	Geschäftsbetrieb	Im Jahr 2022 wollen wir den Einsatz des **Kennzahlen-Tools des VfU** (Verein für Umweltmanagement und NH in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt und Klimabilanzen zur Erfassung unserer Umweltdaten, prüfen.	31.12.2022
10. Innovations- und Produktmanagemer	Förderung von Kundenvorhaben im Bereich erneuerbare Energien	Im Jahr 2022 werden wir weitere **Prozesse zur Risikoanalyse** im Kerngeschäft anstoßen, die uns einen zunehmend besseren Überblick über potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken ermöglichen sollen.	31.12.2022
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb	Im Jahr 2022 prüfen wir die Einführung des VfU-Kennzahlentools oder einer Alternative (siehe 7. Kontrolle im Geschäftsbetrieb)	31.12.2022

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft / Unser Kerngeschäft ist es, Privatkunden und Geschäftskunden in allen Finanzangelegenheiten zu beraten und langfristig zu begleiten, bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs zu unterstützen, ihren Vermögensaufbau zu fördern, die regionale Wirtschaft mit Liquidität und Krediten zu versorgen, Existenzgründer zu begleiten und Baufinanzierungen anzubieten. Die Volksbank RheinAhrEifel eG erbringt ihre Wertschöpfung im Wesentlichen selbst.

Diese umfasst das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden. Hinzu kommen die Leistungen, die wir gemeinsam mit unseren Partnern aus dem genossenschaftlichen Verbund anbieten: Zahlungsverkehr, Wertpapiere, Kredite, Versicherungen, Bausparen und Immobilien. Mithilfe dieser Angebote steigern wir unsere regionale Leistungsstärke und bieten den Kunden ein komplettes Spektrum von Finanzdienstleistungen aus einer Hand. In unsere Beratungen fließen Nachhaltigkeitsaspekte zum Teil ein. Kreditgeschäfte tätigen wir überwiegend im Geschäftsgebiet und angrenzenden Regionen. Im Anlagegeschäft stehen allen Beratern nachhaltige Anlagelösungen zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem durch die Verbundpartner Union Investment, DZ BANK und DZ Privatbank regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Unsere Dienstleister, zu denen unsere Verbundpartner gehören, orientieren sich bei ihrer Arbeit an Nachhaltigkeitsprinzipien und haben entsprechende Verpflichtungen unterzeichnet. So ist die DZ BANK-Gruppe Unterzeichner des „United Nations Global Compact" und hat sich damit zu den zehn Grundsätzen bekannt. Die Unternehmen der DZ BANK-Gruppe bekennen sich zudem zu international anerkannten Menschenrechtsstandards, wie den Prinzipien des „United Nations Global Compact", den Konventionen der International Labour Organization und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die DZ Bank, die DZ Privatbank, die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die DZ HYP, die R+V Versicherung, die TeamBank, Union Investment und die VR-Leasing-Gruppe verpflichten ihre Lieferanten seit 2012 mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung zur Einhaltung der DZ BANK-Gruppe-Mindeststandards und der Anforderungen der International Labour Organization.

Die Union Investment-Gruppe bekennt sich daneben zu den „United Nations Principles for Responsible Investment" und hat sich damit u. a. dazu verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das „Global Investor Statement on Climate Change" als auch den „Montreal Carbon Pledge" unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört u. a. die Zertifizierung des Geschäftsbetriebs gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme.

Über Nachhaltigkeitsthemen kommunizieren wir in den regelmäßigen Gesprächen mit den Verbundpartnern (insbesondere DZ BANK Gruppe, DZ-HYP, Bausparkasse Schwäbisch Hall und Union Investment). Ebenso sind wir im Austausch mit der TeamBank zum fairen Umgang mit Kunden und zu Hilfestellungen bei Problemen, etwa wenn Kunden Darlehen nicht zurückzahlen können, bei Tilgungsaussetzung oder Ratenreduzierungen. Mit der Union Investment planen wir seit 2021 und für 2022 die Einbindung der Nachhaltigkeitspräferenzabfrage in unserer Kundenberatung.

Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb | In unserem Geschäftsbetrieb achten wir auf ressourcenschonendes Wirtschaften. Dies betrifft den Einkauf ebenso wie die Sensibilisierung der Mitarbeiter im Tagesgeschäft. 2021 wurden mehrere Poolwagen angeschafft, um Mitarbeitern die Reisen zwischen Filialen und Verwaltungssitzen zu erleichtern und die Umwelt zu schonen.

Im Bereich Werbegeschenke wird darauf geachtet, dass keine Streuartikel in Fernost gekauft werden. Wir achten beim Kauf oder Lieferverträgen von Büromaterialien, Reinigungsmittel oder Hygieneartikel auf Nachhaltigkeitssiegel und bevorzugen - soweit möglich - Recycling-Produkte. Daneben kaufen wir Papier vorrangig mit Nachhaltigkeitssiegel ein. Bei der Umsetzung von Baumaßnahmen binden wir in der Regel nur Dienstleister, Unternehmen, Handwerker, etc. aus unserer Region bzw. unserer Kundschaft ein. In unseren Dienstleisterverträgen legen wir stets Wert auf die Einhaltung des Mindestlohn-Gesetzes und gültiger Tarifbestimmungen. Es erfolgen individuelle Prüfungen auf die Einhaltung der deutschen Gesetze. Eine Lieferantenrichtlinie wird im Jahr

2022 erstellt und im Geschäft mit wesentlichen Lieferanten eingeführt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die nachhaltige Entwicklung der Volksbank RheinAhrEifel eG trägt der Gesamtvorstand die übergeordnete Verantwortung.

Derzeit liegt die operative Umsetzung beim Vertriebsmanagement. Der Aufbau weiterer Kapazitäten für die koordinierende Funktion und die Leitung eines Arbeitskreises (bestehend aus Führungskräften und Spezialisten aus den jeweiligen Fachbereichen) ist für das Jahr 2022 geplant (vgl. Kriterium 3).

6. Regeln und Prozesse

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

Arbeitskreis Nachhaltigkeit | Ab Januar 2022 finden regelmäßige Sitzungen des Arbeitskreises statt. Der Arbeitskreis hat die Funktion, weitere Maßnahmen und Zeitpläne zur Umsetzung festzulegen Die Ausbildung von Mitarbeitern mit Funktionen im Nachhaltigkeitsmanagement ist ebenfalls für 2022 geplant. Daneben soll ein/e eigens einzustellenden Nachhaltigkeitsbeauftragte/r das Thema stärker in der Bank verankern, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen koordinieren und kontrollieren sowie darüber (intern und extern) berichten. Daneben wird derzeit ein weiterer personeller Aufbau geprüft, um die definierten Maßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu gewährleisten.

Prozesse und Strukturen | Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Arbeitsanweisungen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheprävention, Mitarbeitergeschäfte sowie Geschenke und Zuwendungen schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend. Im „Mittagstalk" gibt es regelmäßigen (z.B. halbjährlichen) Austausch zu nachhaltigen Themen (Verantwortung jedes Mitarbeiters, Ideenbörse), ebenso über eine zentrale E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@voba-rae.de".

7. Kontrolle

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

Leistungsindikatoren | Wir wenden zahlreiche Leistungsindikatoren an, die vom Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) unter Anwendung des Indikatorensets nach der Global Reporting Initiative (GRI/SRS) gefordert sind. Dabei handelt es sich beispielsweise um den Leistungsindikator zu den Kriterien 5-7 („Werte") und um den Leistungsindikator zu Kriterium 8 („Vergütungspolitik"). Durch die stetige Anwendung des Rahmenwerks sind die Daten sowohl im Zeitverlauf als auch mit anderen Unternehmen vergleichbar.

Geschäftsbetrieb | Im Bereich Gebäudemanagement wird der Energieverbrauch der Bank laufend überwacht und gegebenenfalls auf Veränderungen reagiert. Im Jahr 2022 wollen wir den Einsatz des Kennzahlen-Tools des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten), dem in der Finanzbranche führenden Tool zur Erstellung von Umwelt- und Klimabilanzen zur Erfassung unserer Umweltdaten, prüfen.

Personalbereich | Unter anderem werden die Krankheits- und Teilzeitquote erfasst. Es erfolgt eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung. Ein Teil der Leistungsindikatoren wird auch für die interne Steuerung verwendet.

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.

Wir haben uns selbst eine Werte-Struktur gegeben, die sich in vier Ebenen gliedert:

1. Unternehmensleitbild
2. Mission
3. Vision
4. Wertesystem

Unternehmensleitbild | Es umfasst die Kapitel „Wir sind Heimat", „Wir sind Innovation", „Wir sind Partner" und „Wir sind ein Team". Damit geben wir unseren Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand. Sie dienen der Orientierung im Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern sowie mit unseren Mitarbeitenden. Dadurch schaffen wir verbindliche Standards für eine gute Unternehmensführung.

Unsere Vision: „Menschlich. Und richtig einfach" | Die Vision wurde gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet. Der gesamte Wortlaut ist: *Menschlich. Und richtig einfach. Bequem die Bankgeschäfte erledigen und kompetent und menschlich betreut werden. Digital und im persönlichen Kontakt.*

Unsere Mission | Im Rahmen unseres Projekts zur Digitalisierung – „Digitale Exzellenz" – haben wir die Vision „Menschlich. Und richtig einfach" für unser Handeln festgelegt. Sie ist wie folgt aufgebaut:

Richtig einfach	***Ehrliches Interesse am Menschen***	***Digitale Innovation***	***Individualisierung***
Wir leben Einfachheit, indem wir Komplexität radikal reduzieren. Damit machen wir unseren Mitgliedern und Kunden das Leben bequemer und sicherer. Wann immer man uns sucht - wir sind da. Persönlich und digital. Unser Angebot ist verständlich und einfach zugänglich. Unsere Mitglieder und Kunden nehmen die Komplexität von Prozessen im Hintergrund nicht wahr. Zudem überraschen wir mit schnellen Entscheidungen.	Wir sehen in jedem Mitglied und Kunden den Menschen und versuchen seine individuellen Bedürfnisse zu verstehen. Das unterscheidet uns vom Wettbewerb. Respektvolles, verantwortungs-bewusstes und nachhaltiges Handeln schafft gegenseitiges Vertrauen. Wir haben ein ehrliches Interesse, jedem die bestmögliche Lösung zu bieten. Damit befreien wir Servicequalität vom Zufall.	Die Digitalisierung ist für uns ein wichtiger Treiber für Innovation. Wir verstehen die digitale Transformation aber auch als einen permanenten Prozess, um unsere Effizienz zu steigern und neuen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen. So beschreiten wir selbstbewusst neue Wege – bei Beratung und Betreuung, Produkten und Dienstleistungen. Unsere Mitarbeiter nutzen unsere Angebote selbst aktiv und werden so zu „Botschaftern" unsere Innovationskraft.	Unsere Mitglieder und Kunden bestimmen, wie ihre Bankbeziehung aussehen soll. Weil wir die Interaktion mit ihnen zudem konsequent auf ihre Bedürfnisse ausrichten, wird unsere Betreuung als maßgeschneidert wahrgenommen. Intelligenter Technologieeinsatz ermöglicht „Maßkonfektion": die Kombination von Individualisierung in der Interaktion mit Standardisierung im Abwicklungsbereich.

Mitarbeiter. Persönlichkeit macht den Unterschied.
Mitarbeiter mit hoher Authentizität, Fach- und Sozialkompetenz sind die Basis unseres Erfolgs. Mit ihrer Veränderungsbereitschaft und der Fähigkeit die Möglichkeiten der „neuen Arbeitswelt" wirkungsvoll zu nutzen, erhöhen sie die Agilität und Flexibilität unserer Bank. Unsere Mitarbeiter sind stolz, Teil des erfolgreichen Volksbank-RheinAhrEifel-Teams zu sein und überzeugen mit ihrem selbstbewussten und vertrauenerweckenden Auftreten. So erleben unsere Mitglieder und Kunden die Finanzwelt von einer anderen Seite: menschlich & inspirierend

Unser Wertesystem | Aus Mission und Vision haben wir ein Wertesystem abgeleitet, das auch in unserer Geschäftsstrategie verankert ist:

„richtig" einfach
Was immer wir tun - wir tun es unkompliziert. Das sorgt für Klarheit und Zugänglichkeit. Nach innen und vor allem nach außen.
Leidenschaftlich & stärkenorientiert
Wir haben Freude an der Interaktion mit Menschen. In Kombination mit dem gezielten Einsatz unserer individuellen Stärken ermöglicht dies exzellente Leistungen.
Konsequent & nachhaltig
Was wir uns vornehmen setzen wir auch um. Indem wir zielgerichtet, vernetzt und agil handeln
Selbstverantwortlich & vernetzt
Jeder von uns übernimmt seine individuelle Verantwortung. Wir arbeiten partizipativ und können uns aufeinander verlassen.
Offen & respektvoll
Wir sprechen Dinge ehrlich an. Und nutzen das Potential konstruktiver Kritik.

Regelmäßige Mitarbeiter-Schulungen | Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Bank durchlaufen neben fachlichen Schulungen regelmäßig verpflichtende Onlineschulungen in Hinblick auf Themen wie Betrugsprävention, Geldwäsche, Gleichbehandlung, Datenschutz und Informationssicherheit, um eine fortlaufende Sensibilisierung zu schaffen. Auch unser Aufsichtsrat unterzieht sich stets Schulungen hinsichtlich wirtschaftlicher sowie regulatorischer Änderungen.

Unsere Geschenkerichtlinie | Unsere Geschenkerichtlinie sieht vor, dass der Erhalt von Vorteilen – unabhängig davon, ob der Vorteilgewährende versucht, den Empfänger zu beeinflussen oder nicht – in unserer Bank grundsätzlich unzulässig ist. Dabei lassen sich Zuwendungen keineswegs pauschal als kritisch oder unzulässig einstufen. Es kommt grundsätzlich auf den Einzelfall und die individuelle Ausgangssituation an. Ein Beispiel hierfür ist, wenn die Zuwendung sozialadäquat, allgemein üblich und als Höflichkeit oder alltägliche Gefälligkeit zu betrachten ist. Soweit begründete Ausnahmen nach den Regelungen der Geschenkerichtlinie gemacht werden, sind die Geschenke, Einladungen und sonstigen Vorteile dem Compliance-Beauftragten gemäß KWG/MaRisk zu melden.

8. Anreizsysteme

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

Grundlagen | Die Vergütungspolitik der Volksbank RheinAhrEifel eG basiert auf dem geltenden Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und

Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. Weder im Bereich des Vorstands noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen.

Überwiegend Fixvergütung | Überwiegend zahlen wir Fixvergütungen; es erfolgt gemäß Institutsvergütungsverordnung keine produktbezogene Vergütung. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unser Vorstand eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass, soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Ziele des Vorstands werden durch den Aufsichtsrat kontrolliert. Darüber hinaus gibt es in Bezug auf die Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele keine Anreizmodelle für Mitarbeitende und Vorstand, diese sind auch aktuell nicht geplant.
Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, indem in diesen Bereichen überwiegend fix vergütet wird. Bei den Führungskräften ist die Berücksichtigung von Beruf und Familie Bestandteil der Zielvereinbarungen. Die vereinbarten Ziele der Mitarbeitenden und Führungskräfte werden durch den jeweiligen Vorgesetzten kontrolliert.

Vergütung des Aufsichtsrats | Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsratstätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. In Anbetracht der jeweiligen Funktion wird eine Vergütungsdifferenzierung anhand der entsprechenden Tätigkeit als Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied vorgenommen. Die Mitglieder erhalten gemäß ihrer Tätigkeit ein pauschales Sitzungsgeld sowie die Erstattungen nachgewiesener Auslagen (z.B. Reisekosten). Eine Verknüpfung mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen existiert derzeit noch nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

Wir erfüllen die Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten. In unserem Offenlegungsbericht sind Aussagen dazu enthalten. Sie regeln unter anderem die Tarifgebundenheit der Volksbank RheinAhrEifel eG. Außerdem erfolgt mindestens die Zahlung des tariflichen Grundgehalts als Festgehalt. Weder bei den Vorständen noch bei den Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

Wir zahlen Anstellungsprämien als Anreiz zur Einstellung neuer Mitarbeitender und Auszubildender. Abfindungen werden in Einzelfällen gezahlt, gleiches gilt für Rückforderungen, die in Ausnahmefällen vereinbart werden. Aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen macht die Volksbank RheinAhrEifel eG zu diesen Indikatoren keine weiteren öffentlichen Angaben.

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

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

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information, da für uns als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weitergehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Unsere Anspruchsgruppen | Die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder ist der Kern unseres Auftrags. Wir erfüllen ihn durch die verlässliche Kreditversorgung der heimischen Unternehmen und der privaten Haushalte. So hilft die Volksbank RheinAhrEifel eG, Entscheidungsgewalt und Wohlstand in unserer Region zu erhalten bzw. zu schaffen. Das durch Kunden in Bankeinlagen zur Verfügung gestellte Kapital wird zur Finanzierung von Bauvorhaben und dem hiesigen Mittelstand in Form von Krediten zur Verfügung gestellt. Aus den genossenschaftlichen Strukturen sowie dem regionalen Bezug ergeben sich demnach folgende Anspruchsgruppen, die in enger Beziehung zu unserer Bank stehen und im Rahmen des Strategieprozesses identifiziert wurden: Mitglieder, Kunden, Aufsichtsrat, Regionalbeiräte, Mitarbeiter sowie die Gesellschaft/Region.

- Mitglieder: Als Teil einer starken, solidarischen Gemeinschaft genießen unsere Mitglieder finanzielle sowie weitere Vorteile. Sie haben ein Informations- und Mitspracherecht und gestalten die Genossenschaft mit.
- Kunden: Mit unseren Kunden kommunizieren wir schnell und komfortabel über zahlreiche Kanäle persönlich und digital.
- Aufsichtsrat: Im Rahmen turnusmäßiger Sitzungen werden wichtige geschäftspolitische Themen behandelt. Dabei kann auch das Thema Nachhaltigkeit zur Sprache kommen.

- Regionalbeiräte: Um die Besonderheiten und die Belange der Mitglieder und Kunden in den einzelnen Regionalmärkten noch stärker zu berücksichtigen, haben wir sogenannte Regionalbeiräte als Bindeglieder zwischen Bank und Mitglieder und Kunden installiert.
- Mitarbeiter: Wir sind ein attraktiver und fairer Arbeitgeber. Unsere Mitarbeiter haben vielfältige Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten für ihre Zukunft. Wir lassen uns in diesem Zusammenhang bereits seit einigen Jahren regelmäßig im Bereich „Beruf und Familie" zertifizieren.
- Gesellschaft: Dank unserer wirtschaftlichen Stärke und der hohen Risikotragfähigkeit sind wir Stabilisator der Region. Wir tragen in hohem Maße zur Entwicklung der Region Rhein-Ahr-Eifel-Mosel bei, verbessern die Lebensqualität der Menschen und stärken deren Identifikation mit ihrer Heimat. Wir übernehmen Verantwortung, fördern gesellschaftliches Engagement und gestalten regionale Netzwerke mit.

Wir suchen den Austausch mit der Öffentlichkeit | Über unsere Tätigkeit berichten wir regelmäßig im Rahmen unserer Öffentlichkeitsarbeit über unsere Internetseite, Presseartikel und über unsere Social-Media-Kanäle. Mit unseren gesellschaftlichen Anspruchsgruppen tauschen wir uns regelmäßig zu sozialen und ökologischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit aus. Einmal jährlich finden daneben unsere Regionalkonferenzen in unseren vier Regionalmärkten statt. Hierzu laden wir neben unseren Regionalbeiräten die Vertreter unserer Mitglieder ein, aber auch Multiplikatoren aus der jeweiligen Region. Auf den Konferenzen informieren wir über aktuelle Entwicklungen in der Bank und nutzen die Gelegenheit zum intensiven Austausch mit den Teilnehmern.

Austausch mit Vertretern und Multiplikatoren | Schon aus der genossenschaftlichen Rechtsform ergibt sich, dass zwischen unserer Bank und unseren Mitgliedern bzw. Vertretern ein intensiver Dialog stattfindet. Die Anteilseigner nehmen Einfluss auf die Entscheidungsprozesse und die Ausrichtung der Bank. Wir veranstalten einmal jährlich eine Vertreterversammlung sowie regelmäßig sogenannte Vertreterdialoge. Hier tauschen sich unsere Kundenberater mit den Vertretern im persönlichen Gespräch zu aktuellen Themen aus. Unsere Vertreter erhalten alle wichtigen Informationen, die die Entwicklung der Bank betreffen, in unserem Vertreterbrief (3-4 x p.a.).

Pluspunkt Mitglieder-Mehrwertprogramm | Unsere Mitglieder profitieren von einem Mitglieder-Mehrwertprogramm. Neben zahlreichen Vergünstigungen für Versicherungen und Eintrittskarten für regionale Events gibt es einen kostenlosen Pflegeleitfaden sowie eine Notfallmappe, in der Kunden Medizinische Daten und Kontakte hinterlegen können, alle Dokumente zu Vorsorge, Finanzen und Persönlichem, die Mitglieder anfordern können. Unsere Notfallmappe bieten wir seit 2020 erstmals auch komplett digital als beschreibbare PDF an. Dieses Angebot wird sehr gut angenommen. Der Online-Notfallordner wurde bislang rund 430-mal angefordert. Damit sparen wir Papier und der postalische Versand der Unterlagen entfällt. Im Rahmen unserer ebenfalls kostenfreien Mitgliederforen informieren wir unsere Mitglieder über aktuelle gesellschaftliche Themen wie Erben/Vererben, Patientenverfügung, Digitalisierung, Einbruchschutz und Stressabbau. Ein Notfall wäre z.B. ein Transport ins Krankenhaus, Pflegenotfall oder plötzliches Hochwasser.

Beschwerdemanagement für Kundenanliegen | In der Bank ist ein zentrales Beschwerdemanagement im Vorstandsstab etabliert. Dort werden Kundenanliegen zeitnah und unbürokratisch – teilweise in Rücksprache mit den Fachabteilungen – bearbeitet und beantwortet. Darauf aufbauend werden Auswertungen erstellt. Die Erkenntnisse daraus fließen in die Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Prozesse ein.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen | Unseren Mitarbeitern ermöglichen wir regelmäßig, zuletzt 2021, im Rahmen von onlinebasierten Mitarbeiterbefragungen anonym Anregungen, Fragen und Kritik zu äußern. Zusätzlich ist für Januar 2022 eine Kurzbefragung und im weiteren Jahresverlauf ein Ideenwettbewerb für Mitarbeitende geplant, in dem auch Nachhaltigkeitsthemen platziert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die zahlreichen Fragen und Anregungen aus unseren Mitarbeiterbefragungen werden von unserem Vorstand sowie den zuständigen Bereichsleitern beantwortet. Aktuell werden Verbesserungsvorschläge umgehend an den entsprechenden Fachbereich weitergeleitet, es erfolgt aber keine Bewertung und Prämierung.

Aus der Mitarbeiterschaft kamen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit vermehrt Hinweise bzgl. Möglichkeiten der CO_2-Reduzierung; vor allem in Bezug auf Einsparung von Papier und Forcierung der digitalen Unterschriften im Kundengeschäft sowie der Aufruf zur Durchführung eines Mitarbeiter-Ideenwettbewerbs zur Energieeinsparung in der Bank. Daneben kamen wichtige Hinweise bzgl. Müllvermeidung und Mülltrennung, die bankweit noch Optimierungsbedarf aufzeigen.

Aus dem Kreis der Mitglieder und Kunden haben wir den Wunsch nach vermehrten digitalen Webinaren aufgenommen, um so zeit- und kostensparend in regelmäßigen Abständen digitale Veranstaltungsformate für Kunden durchzuführen. So wurde bspw. eine gemeinsame digitale Informationsveranstaltung zum Thema "Energieeffizient Modernisieren" mit der

EVM (Energieversorgung Mittelrhein AG) durchgeführt.

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.

Wissensmanagement: Unsere Online-Community | 2017 hat unsere Bank damit begonnen, im Rahmen des Projekts „Digitale Exzellenz" ein onlinebasiertes Wissensmanagementsystem einzuführen. Heute informieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenständig täglich über den Blog „Volksbank RheinAhrEifel aktuell". Neben dem eigentlichen Blog, in dem Neuigkeiten aller Bereiche veröffentlicht werden, gibt es ein Forum, „Mitarbeiter helfen Mitarbeitern", sowie ein Wiki. Außerdem sind sämtliche Arbeitsanweisungen auf der Plattform hinterlegt sowie eine Übersicht mit allen Ansprechpartnern.

Videoberatung und dichtes Geschäftsstellennetz | Unsere Mitglieder und Kunden haben kurze Anfahrtswege, wenn sie uns erreichen wollen, da unser Geschäftsstellennetz breit aufgestellt ist. Hinzu kommt: Wir bieten verstärkt Beratungsgespräche per Video an und entwickeln unsere Berater/innen nach und nach zu Omnikanalberatern. So helfen wir dabei, CO_2-Emissionen zu vermeiden. Eine genaue Quantifizierung der ökologischen Auswirkungen erfolgt bislang nicht. Die verstärkte Nutzung von Online-Banking intensiviert diesen Effekt. In unserer Bank werden über 73 Prozent aller Girokonten online geführt und mehr als 80 Prozent der Überweisungen online getätigt (Stand 31.12.2021). Die Förderung durch den Heimatbonus schlägt sich in vergünstigten Kontoführungsgebühren nieder. Zudem erfolgt die Bepreisung von papierhaften Kontoauszügen. Die stärkere Nutzung von Online-Vertragsabschlüssen führt daneben zu Einsparungen im Papierverbrauch. Erste Piloten zur elektronischen Unterschrift laufen (bspw. bei Produktabschlüssen in Produkten der Union Investment und der TeamBank). Bei Kassentransaktionen werden PenPads bereits seit Jahren zur Vermeidung von papierhaften Belegen eingesetzt.

Nachhaltige Geldanlage | Unseren Kunden bieten wir Produkte aus dem Bereich nachhaltige Geldanlagen an und stellen in unseren Beratungsgesprächen dieses Thema in den Fokus. Im Bereich Private Banking bieten wir gemeinsam mit unserem Verbundpartner DZ Privatbank unseren

Kunden eine neue Lösung zur nachhaltigen Vermögensverwaltung an: „PB* Vermögen verantwortungsvoll Volksbank RheinAhrEifel eG – ein Angebot der DZ PRIVATBANK S.A.“ an. Im Berichtsjahr führten wir zudem als innovatives, nachhaltiges Produkt die fondsgebundene Rentenversicherung *„Heimat Invest Nachhaltig***“ ein.

Förderung von Kundenvorhaben im Bereich erneuerbare Energien | Durch die finanzielle Begleitung der Geschäftsvorhaben unserer Privat- und Firmenkunden im Bereich erneuerbarer Energien leistet die Bank einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Im Jahr 2022 werden wir weitere Prozesse zur Risikoanalyse im Kerngeschäft anstoßen, die uns einen zunehmend besseren Überblick über potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken ermöglichen sollen. Für das kommende Geschäftsjahr geht es dabei zunächst um die qualitative Beurteilung einzelner Kennzahlen. Im Jahr 2022 wird ein eigenes Projekt zur Nachhaltigkeit gestartet unter Einbeziehung des Innovationsmanagements und Implementierung von Innovationsprozessen. Dabei ist z.B. eine nachhaltige Kreditkarte aus Maisstärke und recyceltem Plastik sowie ein nachhaltiges Girokonto geplant.

* PB steht für Private Banking
** *Heimat Invest Nachhaltig* ist ein eigenes Produkt der Volksbank RheinAhrEifel eG

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)

Die Volksbank RheinAhrEifel eG betreibt keinen Eigenhandel im Sinne eines Handelsbuchinstitutes zur kurzfristigen Erzielung von Handelsgewinnen. Die Bank tätigt keine Direktanlagen in spekulative und hochriskante Geschäfte. Harte Limitierungen bzgl. der Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien sind in den Anlagerichtlinien der Bank noch nicht integriert. Seit 2019 werden in den Anlageausschusssitzungen Nachhaltigkeitsaspekte erörtert und in Teilen bei Anlageentscheidungen im Eigengeschäft einbezogen. Dabei werden die durch das Research der DZ BANK entwickelten ESG-Kriterien betrachtet, bei denen sowohl ökonomische als auch die klassischen ESG-Kriterien – Umwelt, Soziales und Governance – Berücksichtigung finden. Per 31.12.2021 betrug der Depot A-Bestand an nachhaltigen Anlagen 92 %.

Nachhaltige Geldanlage in Zahlen | Zum 31. Dezember 2021 enthielten bereits mehr als 10.345 Kundendepots bei der Union Investments nachhaltige Fonds – dies entspricht einem Anteil von 41 % am Gesamtbestand aller von unseren Kunden bei der Union Investments geführten Depots. Im Jahr 2021 wurden 59,7 Mio. Euro in Nachhaltigkeitsfonds investiert. Zum 31.12.2021 haben unsere Kunden insgesamt 293 Mio. Euro in nachhaltige Fonds angelegt. Das sind rd. 30 % des gesamten Investmentfondsbestands unserer Kunden. Aufgrund der erkennbaren deutlichen Nachfragesteigerung der Nachhaltigkeitspräferenzen wird sich dieser Wert in den kommenden Jahren weiter erhöhen. Vorjahreszahlen sind für 2020 von der Union Investment nicht lieferbar.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Umweltaspekte im Kerngeschäft | Als Finanzdienstleister haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierin geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien, etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken. Die grundlegende Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit ist bei den Kriterien 1 und 3 beschrieben. Eine Quantifizierung der Auswirkungen ist nach aktueller Datenbasis nicht möglich und auch noch nicht terminierbar.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb | Für eine Volksbank ist der Verbrauch von natürlichen Ressourcen von geringerer Bedeutung als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Unser Ressourceneinsatz konzentriert sich insbesondere auf Verbrauch von Strom und Primärenergie zu Heizzwecken sowie alle weiteren mit der Bewirtschaftung von Gebäuden erforderlichen Ressourcen. Primär verbrauchen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Papier und Toner. Einem übermäßigen Verbrauch soll durch zuvor beschriebene Regelungen entgegengewirkt werden. Wir sind verpflichtet, Kundengespräche zu dokumentieren. Statt Papiere auszudrucken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des elektronischen Postfachs in unserer Online-Filiale hin, in das wir neben Kontoauszügen auch weitere Unterlagen einstellen. Darüber hinaus können Kunden die VR-BankingApp sowie die Onlinefiliale nutzen und so einen Großteil ihrer Bankgeschäfte digital erledigen. Auch intern haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Papierverbrauch zu reduzieren. So erfolgt die Verteilung an Mitarbeiterinformationen über unsere Online-Community, statt sie auszudrucken. Der Nutzungsumfang der für unsere Geschäftstätigkeit wesentlichen natürlichen Ressourcen wird teilweise bereits in der jeweiligen Maßeinheit in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 beschrieben. Im Jahr 2022 prüfen wir die Einführung des „VfU"-Kennzahlentools oder einer Alternative, das aufbauend auf einer systematischen Erfassung und der Quantifizierung aller wesentlichen Verbräuche die Erstellung einer Treibhausgasbilanz ermöglicht.

Energieaudit 2019 | Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebs hat zudem Auswirkungen auf die Umwelt und Treibhausgase. Im Jahr 2019 wurde ein Energieaudit im Unternehmen durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen werden wir geeignete Maßnahmen zur Energiereduzierung entwickeln. Bereits umgesetzte Maßnahmen in 2020: Umstellung der Beleuchtung in diversen Filialen auf LED (Umsetzung erfolgt sukzessiv in den Folgejahren); Überprüfung und falls möglich Umsetzung adäquater Energieversorgungsalternativen wie Fernwärme und Wärmepumpe; Prüfung von Medien zur Ermittlung des CO2 Ausstoßes („VfU" Tool oder Alternative vom Verband).

Fuhrpark: verstärkter Einsatz von Hybrid-Fahrzeugen | Um den CO_2-Ausstoß bei dienstlich veranlassten Fahrten zu reduzieren, wurde unser Fuhrpark um Hybrid-Fahrzeuge als Brückentechnologie erweitert. Im Regionalmarkt Eifel gibt es seit 2011 ein Elektroauto. In 2022 ist die Anschaffung weiterer Elektrofahrzeuge geplant.

Wasserverbrauch | Der Verbrauch der Ressource Wasser wird als unwesentlich angesehen. Wesentliche Risiken sind im Bereich der Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen für die Bank derzeit nicht erkennbar.

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.

Grundlagen | „Unser Ziel ist die Klimaneutralität des Geschäftsbetriebs" lautet die langfristige Herausforderung, die im Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe formuliert ist. Wir bekennen uns hierzu und verfolgen das Ziel für 2045. Als Anbieter von Finanzdienstleistungen stellt die Rohstoffproduktivität für uns keinen maßgeblichen Indikator dar. Wir verfolgen das Ziel, sämtliche umweltbelastenden Ressourcen wie beispielsweise Energie, Papier- und Tonerverbrauch zu reduzieren. Hierzu wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen initiiert, bspw. die digitale Rechnungsbearbeitung. Im Jahr 2022 prüfen wir die Einführung des „VfU"-Kennzahlentools, das eine systematische Erfassung aller wesentlichen Verbräuche und die Erstellung einer Energiebilanz ermöglicht. Mehrjährige verlässliche Verbrauchsdaten sind die Grundlage, um uns quantitative Ziele geben zu können. Flankierend setzen wir Ökostrom ein.

Bei unseren Druckern wurde beidseitiges Drucken als Standardeinstellung

hinterlegt. Des Weiteren wurden Arbeitsplatzdrucker in weiten Teilen durch Abteilungsdrucker ersetzt. Das E-Postfach mit vielen Kundeninformationen und elektronischen anstelle von papierhaften Kontoauszügen forcieren wir und bauen wir weiter aus. Auch die Post der Verbundpartner wird zunehmend elektronisch zugestellt.

Umgang mit Ressourcen | Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher sind unsere Mitarbeiter aufgefordert, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sparsam umzugehen, um durch den bewussten Umgang damit den Verbrauch zu reduzieren.

Energieeffizienz in Neubauten und Bestandsbauten | Bei Neubauten werden generell nur noch LED-Leuchten verbaut. In unseren Bestandsbauten erfolgt sukzessive – soweit technisch machbar und sinnvoll – ein Austausch. Wenn möglich wird bei Neubauten auf Raumkühlung verzichtet und stattdessen auf innen- und außenliegenden Sonnenschutz zurückgegriffen. Die Modernisierung unserer Filialen treiben wir mit hoher Priorität voran. Bei allen eigenen Bauvorhaben werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. In unserer Geschäftsstelle Adenau wurden im Jahr 2021 die Büroräume saniert, die Wärmedämmung des Gebäudes angepasst sowie die bestehenden Fenster gegen dreifach verglaste Fenster getauscht. Weitere Maßnahmen zu Energieeinsparungen werden fortlaufend identifiziert.

In Daun begann mit dem Spatenstich am 22.11.2021 der Bau eines neuen Filialgebäudes gegenüber dem jetzigen Standort. Das Gebäude wird mit einer energieeffizienten Heizungsanlage und Wärmedämmung sowie einer Photovoltaikanlage ausgestattet. Auch in unserer Filiale in Mülheim-Kärlich wird im nächsten Jahr eine Photovoltaikanlage installiert.

Jährliche Risikoinventur | Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und/oder Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, sind derzeit nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Digital statt vor Ort | Um Ressourcen zu schonen und bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie zu unterstützen, haben wir interne Besprechungen und Schulungen sowie 2021 zum zweiten Mal unsere Vertreterversammlung und unsere Regionalkonferenzen digital durchgeführt. Damit haben wir nicht nur Reisezeit gespart, sondern auch einen Beitrag zum Schutz der Umwelt geleistet, indem sowohl bankintern als auch durch unsere Vertreter und Multiplikatoren deutlich weniger Auto gefahren wurden. Auch Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen fanden 2021 online statt. 700 Mitarbeitende trafen sich virtuell und leisteten damit ebenfalls einen Beitrag zum Umweltschutz. Die

Telefon- und Videoberatung wurde im Jahr 2021 bankweit ausgebaut und es erfolgten entsprechende Mitarbeiterschulungen dazu. Dadurch entfielen Fahrten und CO_2-Emissionen konnten reduziert werden. Dies wurde zusätzlich durch den Auf- und Ausbau weiterer digitaler Besprechungs- und Konferenzräume unterstützt.

Umweltaspekte im Kerngeschäft | Die Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, die sich aus dem entsprechenden BaFin -Merkblatt ergeben. Deshalb planen wir, im Jahr 2022 zum ersten Mal eine Analyse zu Klima- und ESG-Risiken im Kerngeschäft durchzuführen.

Managementkonzept | Im Jahr 2022 werden wir unter Einbindung des Vorstands strategische Ziele ausarbeiten, eine damit korrespondierende Positionierung anhand von Nachhaltigkeits-Leitsätzen vornehmen sowie einen entsprechenden Maßnahmenplan erstellen. Ebenso werden wir interne Prozesse implementieren, um die Umsetzung der Maßnahmen und die Anpassung des Managementkonzepts zu prüfen. Darin werden unter der Rubrik „Betriebsökologie" auch die Umweltbelange im Sinne des § 289c HGB adressiert.

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.

Unter den Verbrauchsmaterialien stellen Drucker- und Kopierpapier den größten Anteil dar. 2020 wurde das von uns beim DG-Verlag bestellte Papier auf CO_2-neutrales Premiumpapier umgestellt. Die Papiermenge beträgt in 2020 – 3.936 Packungen (1.968.000 Blatt) und in 2021 – 4.750 Packungen (2.375.000 Blatt). Wir prüfen diese Steigerung oder eine eventuelle Senkung im Jahr 2022 anhand des „VfU"-Kennzahlentools. Durch Anpassungen bei Kreditverträgen und Girokontounterlagen gab es eine erhöhte Anzahl an Ausdrucken und Briefen für Kunden.

Prüfung der Papierpackungen (bzw. deren Bestellungen) erfolgt für 2021 ab 08/2022 im Zuge des Einsatzes des „VfU"-Tools (oder vergleichbares) sowie anschließend jährlich. Ab 09/2022 Sortimentsanalyse und ggf. Umstellung auf Produkte mit „Öko-Label". Dabei werten wir weiter etwaige Steigerungen aus und versuchen Papier zu reduzieren z.B. durch beidseitige Drucke.

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.

Für das Jahr 2021 liegen uns vom Energieversorger nur unterjährige Daten vor weshalb wir keine Daten für das Geschäftsjahr liefern können. In Abstimmung mit unserem Versorger wollen wir Gas-, Öl- und Stromverbrauch für das Kalenderjahr 2022 ermitteln, um so bessere Aussagen treffen und Veränderungen begründen zu können.

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.

Zu den Leistungsindikatoren kann in 2021 keine Angabe gemacht werden, da der Energieverbrauch erst ab 2022 auf das Kalenderjahr ordentlich dokumentiert wird. Mithilfe eines CO_2-Tools werden wir eine Reduktion für die kommenden Jahre erwirken, nachdem alle Daten ermittelt wurden. Wir streben grundsätzlich nach Verringerung von Verbrauch und Kraftstoff.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Der gesamte Trinkwasserverbrauch im Jahr 2021 lag bei 4,613 Megalitern. Die anderen Kategorien sind für uns nicht relevant.

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.

Da der gesamte Abfall nicht gewogen wird, ist keine Angabe zum Gesamtgewicht möglich. In sämtlichen Standorten wird der Müll nach den Arten Papier, Grüner Punkt, Glas und Restmüll getrennt. Elektronische Geräte wie Computer, Monitore, Drucker etc. werden von Fachfirmen entsorgt. Darüber hinaus sind Mitarbeitende, die mit der Beschaffung beauftragt sind, angehalten, beim Kauf auf eine umweltverträgliche Verpackung sowie auf Müllvermeidung zu achten.

Es wird eine pauschale Abfallgebühr entsprechend der Größe des Abfallcontainers gezahlt. Das Wiegen erfolgt nicht durch den Entsorger, demnach können keine Angaben zum Abfallgewicht vorgenommen werden und sind zukünftig nicht geplant.

EDV-Geräte werden über die Caritas-Werkstätten oder Rhein-Mosel-Werkstätten (beide gemeinnützig) entsorgt. SB Geräte werden pro Stück, nicht pro Kilo entsorgt.

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.

Bislang erfolgt keine Ermittlung der Emissionen gemäß des Greenhouse Gas Protocols. Für das Jahr 2022 ist geplant, den Einsatz eines Tools zur Erfassung der Umweltdaten zu prüfen. Daher haben wir noch keine quantifizierbaren Ziele formuliert. Es werden jedoch fortlaufend weitere Maßnahmen zu Energieeinsparungen identifiziert.

Über die wichtigsten Emissionsquellen, Herausforderungen und Maßnahmen haben wir bei den Kriterien 11 und 12 berichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

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

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

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

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

Im Jahr 2022 ist geplant, den Einsatz eines Tools zur Erfassung der Umweltdaten zu prüfen und den Leistungsindikator dann Anfang 2023 über das Geschäftsjahr 2022 zu erheben. So berücksichtigt beispielsweise das Kennzahlen-Tool des „VfU", das innerhalb der Finanzdienstleistungsbranche als Best-Practice gilt und mit entsprechenden Umrechnungsfaktoren hinterlegt ist, die Vorgaben des GHG-Protocols.

Es werden zudem fortlaufend weitere Maßnahmen zu Energieeinsparungen identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

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

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

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

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

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

s. Leistungsindikator GRI SRS-305-1

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

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

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

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

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

s. Leistungsindikator GRI SRS-305-1

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Dieser Leistungsindikator kann erstmals 2024 berichtet werden, da die Angaben nach GRI 305-1 bis 305-3 zum ersten Mal Anfang 2023 für das Geschäftsjahr 2022 als Basisjahr erhoben werden, sodass Vergleiche ab dem darauffolgenden Jahr möglich sein werden.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

[Bei berichtpflichtigen Nicht-Finanzunternehmen sind derzeit gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und Anhang I Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber derzeit nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihrer jeweiligen Anhänge 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. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2021 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten

Kennziffern	**Anteil an Gesamtaktiva [%]**
Gesamtaktiva	100%
davon taxonomiefähig	**27%**
davon nicht taxonomiefähig	**73%**
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	6%
Derivate	0%
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k.A.
kurzfristige Interbankenkredite	1%

zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0%

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. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987) und ihren Anhängen zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987), Anhang I, Abschnitt 1.2, Ziffer 1.2.1 lit. a)). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück.

In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns 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 20. Dezember 2021 / 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Die Position „Gesamtaktiva" haben wir von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.Dezember 2021 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gem. F 01.01) sowie den Wertänderungen (gem. F 18.00).
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen" Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva" und „davon taxonomiefähig".
- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z.B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Da aktuell die technische Voraussetzung noch fehlt, den Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) zu filtern, werden diese Finanzierungen aktuell noch nicht berücksichtigt. In der Position „davon taxonomiefähig" haben wir aktuell nur Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht dem nach im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen" werden Risikopositionen gegenüber Zentralbanken ausgewiesen.
- Die Bank hält ausschließlich Derivate, um im Rahmen der Aktiv-Passivsteuerung das Zinsänderungsrisiko der Gesamtbank zu steuern.
- Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand" und der „täglich kündbaren Interbankenkredite" entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate" von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten". Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite" zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute. Die Bank führt als Nichthandelsbuchinstitut innerhalb der Bagatellgrenze ein Handelsbuch. Zum Jahresende sind keine Handelsgeschäfte im Bestand.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind", sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Solchen Risikopositionen muss positiv nachgewiesen werden, dass diese tatsächlich nicht berichtspflichtig nach Art. 19a oder Art. 29a

Bilanzrichtlinie sind. Derzeit arbeiten wir in Kooperation mit dem genossenschaftlichen Rechenzentrum an einer technischen Auswertungsmöglichkeit. Die aktuell notwendige manuelle Prüfung dieser Risikopositionen findet aufgrund unverhältnismäßigen Aufwands nicht statt und wurde daher bislang nicht ermittelt. Daher weisen wir die Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, nicht aus. Risikopositionen gegenüber Unternehmen, deren Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art.29a Bilanzrichtlinie zu erfüllen sind, konnten bisher aufgrund technischer Voraussetzung nicht ermittelt werden.

- Bei Wertpapieren und Beteiligungen (allgemeine Finanzierung) ist auf Basis der aktuell gepflegten Daten die CSR-Berichtspflicht nicht abgreifbar und die Taxonomiefähigkeit nicht ermittelbar, da die Veröffentlichungen der Emittenten noch nicht vorliegen. Insofern sind diese aktuell als „nicht-taxonomiefähig" ausgewiesen.

2. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Für unsere Bank hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Bedeutung. Daher wollen wir es im Jahr 2022 in unserer Geschäftsstrategie verankern. Zudem wird es ein wichtiger Bestandteil unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen.

3.) Anhänge

Keine Anhänge hinterlegt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Einhaltung von Arbeitsnormen | Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern, den Kunden und den Menschen der Region die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Unsere genossenschaftlichen Werte wie Fairness, Solidarität und Partnerschaftlichkeit prägen deshalb nicht nur das Verhältnis zu unseren Kunden, sondern auch das zu unseren Mitarbeitern.

Die Volksbank RheinAhrEifel eG ist ausschließlich in ihrem Geschäftsgebiet tätig. Als genossenschaftliches Kreditinstitut unterliegen wir dem Flächentarif der Genossenschaftsbanken und den deutschen Arbeitsgesetzen. Für alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten, da die Tarifverträge deutlich über die internationalen Mindeststandards hinausgehen. Unser übergeordnetes und dauerhaftes Ziel ist die jederzeitige Einhaltung aller relevanten Normen. Des Weiteren tauschen sich der Vorstand, der Betriebsrat und die Personalabteilung regelmäßig über die Belange der Mitarbeitenden aus. Der Betriebsrat stellt in seiner stellvertretenden Funktion für die Mitarbeitenden deren Einbindung in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs- , Mitwirkungs - und Informationsrecht in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sicher.

Nachhaltige Personalstrategie | Den strategischen Rahmen für ein professionelles und zielorientiertes Personalmanagement bildet die Personalstrategie als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie der Volksbank RheinAhrEifel eG, welche durch den Vorstand beschlossen wird. Wir planen unseren Personalbestand unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, wie Digitalisierung und Automatisierung. Sollten nicht in ausreichender Zahl Fachkräfte oder Bewerber bei Stellenausschreibungen und Ausbildungsplätzen vorhanden sein, müssten wir unser Personalkonzept anpassen. Dem möglichen Fachkräftemangel begegnen wir durch das permanente Investieren in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden aller Altersgruppen. So sichern wir ihre Beschäftigungsfähigkeit. Außerdem fördern wir mit einer Vielzahl aufeinander abgestimmter

Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzung der Maßnahmen wird mindestens jährlich kontrolliert.

Regelmäßige Führungskräftefeedbacks | Die Volksbank RheinAhrEifel eG führt regelmäßig Führungskräftefeedbacks durch. Sie sind ein Instrument, um die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu verbessern. Alle Führungskräfte der Bank erhalten dabei ein Feedback ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Führungsverhalten. So sollen die Qualität der Führung und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern weiter optimiert sowie die Umsetzung der Führungsleitlinien überprüft werden. Die Ergebnisse bespricht die Führungskraft mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten und vereinbart gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung.

Altersvorsorge wird großgeschrieben | Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft die Interessenvertretung der Arbeitnehmer wahr. Die betriebliche Altersvorsorge der Mitarbeiter ist in einer Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert. Insgesamt wurden 1,1 Millionen Euro für die Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2021 aufgewendet.

Wir bieten unseren Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, sich im Rahmen von Projekten und Arbeitsgruppen an der Weiterentwicklung unserer Bank und damit auch am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Wir lassen uns bereits seit einigen Jahren regelmäßig und wiederkehrend im Bereich „Beruf und Familie" als attraktiver Arbeitgeber zertifizieren. Unter einer eigenen E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@voba-rae.de können Vorschläge zur Verbesserung eingereicht werden. Mit dieser umfassenden Managementkonzeption sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, und führen deshalb keine gesonderte Risikoanalyse durch. Eine solche würden wir dann in Erwägung ziehen, wenn Arbeitnehmerrechte nachweislich verletzt würden.

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.

Gesetzliche Grundlagen | Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank RheinAhrEifel eG bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Entgelttransparenzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie darüber hinaus die

entsprechenden Betriebsvereinbarungen unserer Bank. Weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik ist eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Anlehnung an die genannten Kriterien unzulässig.

Wie bereits bei Kriterium 8 beschrieben, ist die Vergütung unserer Mitarbeiter angemessen ausgestaltet und orientiert sich an den Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Die hohe Qualität als Arbeitgeber lässt sich die Volksbank RheinAhrEifel eG regelmäßig von unabhängigen Stellen bestätigen und auszeichnen. Seit 2012 tragen wir das Zertifikat zum „audit berufundfamilie", welches uns eine besonders familienfreundliche Personalpolitik bescheinigt. Auch auf der Bewertungsplattform „kununu" wird die Bank von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitgeber weiterempfohlen.

Orientierung an Berufs- und Lebensphasen | Zur Förderung und Weiterentwicklung verfolgt unsere Bank eine konsequente berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten – ob Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Jobsharing, Lebensarbeitszeitkonten, JobRad, Mitarbeiter-PC-Programme oder Seminarangebote (auch blended learning) – viele Mitarbeiter nutzen die ihnen gebotenen Möglichkeiten.

Fluktuations-, Krankheits- und Azubiquote | Unsere Fluktuationsquote beträgt 8,4 Prozent (Vorjahr: 5,6 Prozent), die Krankheitsquote liegt bei 5,9 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent). Unsere Azubiquote liegt bei 6,4 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent). Im Jahr 2021 wurden alle Azubis nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen, sofern sie ihre berufliche Zukunft im Bankwesen gesehen haben.

Wir fördern unsere Auszubildenden | Einmal jährlich vergibt unsere Bank den Herbert-Rütten-Preis. Damit wird der/die Auszubildende mit dem besten Prüfungsergebnis ausgezeichnet – der Gewinner erhält ein Preisgeld von 1.000 Euro. Der Namensgeber des Preises ist der ehemalige Aufsichtsratsvorsitzender unserer Bank. Einmal jährlich findet unter den Auszubildenden des jeweiligen Abschlusslehrjahrs ein einwöchiges soziales Projekt statt. Hier schnuppern die jungen Mitarbeitenden in soziale Berufe und unterstützen ausgewählte Betriebe. In den vergangenen Jahren waren die Mitarbeitenden beispielsweise in Kindergärten und Kindertagesstätten, in Senioreneinrichtungen oder in Organisationen wie der Lebenshilfe, der Caritas oder dem Deutsches Rotes Kreuz tätig.

Förderung von Teilzeitarbeit, Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit | Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird über Teilzeitarbeitsverhältnisse, Vertrauensarbeitszeit und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag im Jahr 2021 bei 31,6 Prozent (Stand: 31.12.2021; Vorjahr: 29,6 Prozent).

Umfassendes Gesundheitsmanagement | Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern und erhalten wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den angebotenen Maßnahmen der vergangenen Jahre gehören diverse Gesundheitsvorsorgeangebote, Vorträge zu Gesundheitsthemen, Massagen, Rückenkurse oder Indoor-Cycling-Kurse im Fitnessstudio. 2021 wurden Impfmaßnahmen gegen Corona und Grippe umgesetzt. 2020 hat die Bank außerdem eine Kooperation mit der R+V BKK getroffen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere – auch digitale – Angebote im Bereich des Gesundheitsmanagements zu unterbreiten.

Mayener Netzwerks Beruf und Familie | Unsere Bank ist Mitglied des Mayener „Netzwerks Beruf und Familie". Die Mitglieder – Einrichtungen und Firmen aus Mayen – treffen sich regelmäßig, um sich zu aktuellen Themen rund um das Gesundheitsmanagement auszutauschen. Einmal jährlich findet außerdem ein Gesundheitstag zu einem Schwerpunktthema statt, den die Mitglieder des Netzwerks organisieren.

Pflegeleitfaden für Mitarbeiter und Mitglieder | Unsere Bank hat einen Pflegeleitfaden erstellt, der Mitarbeitern, die Angehörige pflegen, wichtige Tipps, Anregungen und Hilfestellungen gibt. Mitglieder unserer Bank können diesen Leitfaden, der regelmäßig aktualisiert wird, ebenfalls kostenlos im Rahmen unseres Mitglieder-Mehrwertprogramms erwerben.

Beratungsangebote | Des Weiteren wird im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose psychologische Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen bei einem externen Dienstleister angeboten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement | Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Diese Vorgabe wird durch die Volksbank RheinAhrEifel eG eingehalten und dadurch erweitert, dass die Mitarbeiter auf eigene Anfrage und initiativ einen Gesprächstermin erhalten.

Trainingsangebote für Chancengleichheit | Wesentliche Risiken im Bereich der Chancengerechtigkeit sind für die Bank nicht zu erkennen. Neben dem regulären Trainingsangebot (Seminare, Trainings-on-the-job etc.) stehen ausgebildete Coaches unseren Mitarbeitern für berufliche und private Fragestellungen zur Verfügung.

Frauen in Führungspositionen | Wir fördern im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Durch eine hauseigene Trainerin/ Coach gibt es Einzelgespräche und eine PEP-Gruppe (Potentialentwicklungsgruppe), sie fördert weibliche Talente durch Schulungen und Netzwerk-Treffen, hinzu agilem Management. Die individuelle Personalentwicklung der Personalabteilung unterstützt Frauen, die den Wunsch nach Führung haben oder potenzielle Kandidatinnen sind.

Der Vorstand hat gemäß § 9 Abs. 3 GenG für die Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von null Prozent (aufgrund

bestehender Struktur/Besetzung) festgelegt. Es handelt sich dabei um die Bereichsleiter und Direktoren. Für die zweite Führungsebene (Teamleiter) wurde 2019 der damalige Status Quo in Höhe von 21,2 Prozent als Zielgröße festgelegt. Zum 31.12.2021 liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der zweiten Führungsebene bei 25 Prozent (Vorjahr: 25 Prozent).

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von null Prozent (aufgrund bestehender Struktur/Besetzung) festgelegt. Der Aufsichtsrat hat gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von 19,0 Prozent (2021: 20 Prozent) festgelegt. Hier besteht die Besonderheit, dass der Aufsichtsrat bei den Mitgliedervertretern lediglich ein Vorschlagsrecht hat, da das Wahlrecht der Vertreterversammlung obliegt. Des Weiteren werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den Regularien des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Von daher besteht hierbei keine Einwirkungsmöglichkeit seitens des Aufsichtsrates oder des Vorstandes auf die Besetzung dieser Mandate.

Die festgelegten Zielgrößen für die Führungskräfte und die Organe sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 31. Dezember 2023 und entsprechen jeweils dem Status quo.

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.

Qualifizierungskonzept | Wir verfügen über ein umfangreiches Qualifizierungskonzept, das in den nächsten drei Abschnitten dargestellt wird und jährlich unter Einbindung des Vorstands geprüft und ggf. angepasst wird. Ziel ist eine im Branchenvergleich überdurchschnittliche Qualifikation der Mitarbeiter. Diese wird uns regelmäßig im Rahmen einschlägiger Bankentests bestätigt. Somit erreichten wir auch im Jahr 2021 dieses quantifizierte, jährliche Ziel. Deutlich wird die gute Beratung durch Siegel und Gewinne bei Vergleichen mit anderen Banken und Sparkassen, mit denen wir uns regelmäßig vergleichen lassen: Beratungen zur Baufinanzierung, Privat- und Geschäftskunden, regional in Koblenz, Region Neuwied und Mayen.

Qualifizierung in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen | Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter in allen Teilen des Unternehmens – in Beratungs-, Sachbearbeitungs- und Spezialistenfunktionen – nehmen wir sehr ernst. In verschiedenen Programmen qualifizieren wir regelmäßig Mitarbeiter, z.B. im Rahmen einer

Nachfolgeregelung oder in Elternteilzeit, mit einem hohen praktischen Bezug zu ihrer zukünftigen Aufgabe, unterstützt durch Seminare in unserem Haus und bei verschiedenen Bildungspartnern, wie z. B. der regionalen GenoAkademie und der Akademie Deutscher Genossenschaften in Montabaur. 2021 haben sich unsere Mitarbeitende an insgesamt 3.585 Seminartagen weiterqualifiziert. Hinzu kommt die Teilnahme an insgesamt 2.786 Onlineveranstaltungen. Unser Personalentwicklungsprogramm, Jahresgespräche zur Personalentwicklung durch die Führungskräfte sowie eine grundsätzlich gute Altersstruktur sind weitere Maßnahmen, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Nachwuchs-Qualifizierung | Wir sind ein Ausbildungsbetrieb in der Region und bilden jährlich junge Menschen zur/zum Bankkauffrau/Bankkaufmann aus. Für offene Stellen erhalten wir Bewerbungen in zufriedenstellender Zahl von ausreichend qualifizierten Bewerbenden. Der Einsatz digitaler Medien ist in der Beziehung zu unseren Kunden selbstverständlich und wird stetig ausgebaut. Dies gilt ebenso im Bereich der Personalentwicklung. Tablets für unsere Auszubildenden und Erklärvideos à la YouTube sind fester Bestandteil in unserem Aus- und Weiterbildungskonzept. Darüber hinaus wird jeder neue Auszubildende zum digitalen Lotsen geschult. Unsere digitalen Lotsen sind Multiplikator nach innen und außen für alle Themen rund um die Digitalisierung. In jeder Filiale gibt es einen digitalen Lotsen, der Ansprechpartner für Kunden und Mitarbeitende ist. Durch die oben genannten Maßnahmen stellen wir die Qualität unserer Mitarbeiter sicher, sodass sich keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung haben.

Einsatz von Vertriebscoaches | Zudem bietet die Volksbank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein persönliches Vertriebscoaching durch interne Coaches an. Ein Coaching unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen und Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Abgeleitet aus der Personalstrategie wollen wir eine gleichbleibende Qualität bei unseren Mitarbeitern im Markt und in den internen Abteilungen beibehalten. Dies wird durch die oben genannten Maßnahmen sichergestellt.

Mehrfach ausgezeichnete Beratung | Mit dem Konzept der genossenschaftlichen Beratung liefern unsere Berater und Betreuer die optimale Lösung: Unsere Kunden erleben mit diesem Betreuungsansatz eine bedarfsgerechte und kompetente persönliche Beratung auf Augenhöhe, die wirkungsvoll vom zunehmenden Technisierungs-, bzw. Automatisierungsgrad in den Online-Bereichen unterstützt wird.

Zahlreiche Siege bei unabhängigen Bankentests bestätigen uns die Wirksamkeit des Konzepts. So gewannen wir für 2022 Tests des Deutschen Instituts für

Bankentests GmbH sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Koblenz. Das renommierte Institut vergab Bestnoten für unsere Firmenkunden-, Baufinanzierungs- und Private Banking-Beratung in Rheinland-Pfalz, sowie im Bereich Digital Banking deutschlandweit. Das Deutsche Institut für Bankentests GmbH kürte uns in der Kategorie „Private Banking" zur „Besten Bank in Rheinland-Pfalz" und wir setzen uns, bei deutschlandweit 1.000 getesteten Banken, auch in den Bereichen „Firmenkunden" und „Baufinanzierung" mit „Bronze" gegen die Mitbewerber in Rheinland-Pfalz durch.

Unter den bis zu 10 getesteten Banken in Koblenz (insgesamt wurde in 200 Städten getestet) erhielten wir für die Beratungsleitungen in allen vier Bereichen (Baufinanzierung, Privatkunden Firmenkunden und Private Banking) das Siegel als beste Bank in Koblenz.

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.

GRI SRS-403-9:

a.

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0 (Vorjahr: 0)
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0 (Vorjahr: 0)
iii. Anzahl und Rate der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	3 (Vorjahr: 12)
iv. Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	1 Verkehrsunfall, 1-mal Finger geklemmt, 1-mal gestolpert(Vorjahr: 3x Verkehsunfall, 9x kl. Verletzungen am AP)
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.165.081 (Vorjahr: 1.014.000)

b. Dieser Punkt trifft auf die Volksbank RheinAhrEifel eG nicht zu.

GRI SRS-403-10:

a. Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr 2021 bei 8.520 Tagen (Vorjahr:

9.038). Das entspricht einer Krankheitsquote von 5,9 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent) bzw. durchschnittlich rund 12,9 Krankheitstagen pro Mitarbeiter (Vorjahr: 13,4).

In den genannten Bereichen gab es 2021 ebenso wie 2020 keine Vorfälle.

b. Dieser Punkt trifft auf die Volksbank RheinAhrEifel eG nicht zu.

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

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

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

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

Es erfolgen in regelmäßigen Abständen Betriebsratssitzungen als Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse, wo auch Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes besprochen werden.

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement. Dieses trägt wesentlich dazu bei, die Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei stehen die Arbeitsplätze und die Arbeitsverhältnisse unserer Mitarbeiter vor Ort im Mittelpunkt. Beispielhaft können hier die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die Überwachung der Arbeitssicherheit sowie das Vorhandensein von Erste-Hilfe-Defibrillatoren an ausgewählten Standorten genannt werden. Darüber hinaus bietet die Volksbank RheinAhrEifel eG innerhalb ihres Gesundheitsmanagements Maßnahmen an, die zu einem gesundheitsbewussten Verhalten anregen sollen. Zu den vielfältigen Angeboten gehören beispielsweise Gesundheitsvorsorgechecks, Gesundheitskurse zu den Themen Bewegung, Entspannung und Ernährung, Firmenfitnesskooperationen und persönliches Coaching, und wir bieten unseren Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen und privaten Problemen durch einen unabhängigen externen Beratungsdienstleister.

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

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

Die Dokumentation von Weiterbildungsstunden pro Angestelltenkategorie und Geschlecht erfolgt ab 2022, ebenso die Anzahl der Onlineveranstaltungen.

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).

Kriterium 16 Chancengleichheit

Am 31. Dezember 2021 hatten wir insgesamt 658 Mitarbeitende, davon 54 Führungskräfte. Die Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben (604) teilen sich wie folgt auf:
(Prozentangaben pro Alterskategorie)

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	384	64%	220	36%	604
davon Altersgruppe unter 30	68	75%	23	25%	91
davon Altersgruppe 30 bis 50	157	65%	83	35%	240
davon Altersgruppe über 50	159	58%	114	42%	273

Die Mitarbeitenden der Führungsebene teilen sich wie folgt auf (Prozentangaben pro Alterskategorie):

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Führungskräfte	9	17%	45	83%	54
davon Altersgruppe unter 30	0	0%	1	100%	1
davon Altersgruppe 30 bis 50	5	17%	25	83%	30
davon Altersgruppe über 50	4	17%	19	83%	23

Wir beschäftigen 9 ausländische Mitarbeitende aus 8 verschiedenen Nationalitäten.
Unser Aufsichtsrat besteht aus 4 Frauen und 15 Männern (Prozentangaben pro Alterskategorie).

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Aufsichtsratmitglieder	4	21%	15	79%	19
davon Altergruppe unter 30	0		0		0
davon Altergruppe 30 bis 50	1	33%	2	67%	3
davon Altersgruppe über 50	3	19%	13	81%	16

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

Im Berichtsjahr gab es keine bekannten Fälle von Diskriminierung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Für die Volksbank RheinAhrEifel eG als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Verwurzelung in der Region stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Bank nicht. Etwaige wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben, sind für die Bank aktuell nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert. Aus diesem Grund wurde bislang kein übergeordnetes Konzept mit Zielen erstellt und ist auch derzeit nicht geplant. Dennoch prüfen wir im Jahr 2022 die Einführung einer Einkaufs- und Lieferantenrichtlinie.

Bei unseren Dienstleisterverträgen halten wir stets Mindestlohn-Gesetze und gültige Tarifbestimmungen ein. Bei Ausschreibungen oder Einbindung von Subunternehmen prüfen wir stets die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Wenn möglich, wählen wir Dienstleister aus der Kundschaft oder der Region bzw. arbeiten mit deutschen Firmen zusammen. Es erfolgen individuelle Prüfungen auf die Einhaltung der deutschen Gesetze.

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“.

Wir prüfen im Jahr 2022 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie. Sofern dies erfolgen sollte, würden wir die entsprechende Kennzahl beginnend mit dem Bericht über das Jahr der Einführung ermitteln.

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

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

Insgesamt unterhält die Bank 44 personenbesetzte Geschäftsstellen sowie 38 Selbstbedienungsfilialen. Die Geschäftstätigkeit der Volksbank RheinAhrEifel eG ist auf die Region ausgerichtet. Aus der Analyse / Überprüfung der Beschwerdedatenbank gehen für den Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten hervor. Folglich wurden an allen Geschäftsstandorten (100%) die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Volksbank RheinAhrEifel eG beschränkt sich bei der Auftragsvergabe im Wesentlichen auf Geschäftspartner in der Region. Daher werden die Geschäftspartner nicht anhand von sozialen Kriterien bzw. Menschenrechtskriterien überprüft (0%), wobei wir auf Einhaltung der deutschen Gesetzgebung achten (beispielsweise Mindestlohn-Gesetz). Bei der Vermittlung von Finanzdienstleistungen arbeiten wir primär mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese handeln nach den Prinzipien des UN Global Compact. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

Wir prüfen im Jahr 2022 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie. Sofern dies erfolgen sollte, würden wir die entsprechende Kennzahl beginnend mit dem Bericht über das Jahr der Einführung ermitteln.

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.

Wir prüfen im Jahr 2022 die Einführung einer Lieferantenrichtlinie. Sofern dies erfolgen sollte, würden wir die entsprechende Kennzahl beginnend mit dem Bericht über das Jahr der Einführung ermitteln.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Grundlagen unseres Engagements | Als regional verwurzelte Genossenschaftsbank liegt die Förderung der Heimat in unserer DNA. Mit unserer Kampagne „Wir sind Heimat" übernehmen wir daher gezielt Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung unserer Region und unterstützen sie mit Spenden und Sponsoringgeldern. Darüber hinaus fördern wir gemeinnützige Vereine und Institutionen über unsere Bürgerstiftung. Es handelte sich im Jahr 2021 um insgesamt 629 Projekte, die von der Bürgerstiftung gefördert wurden.

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

Über die Verankerung unserer Werte und unseres Beitrags zum Gemeinwesen in unserer Geschäftsstrategie mit dem dauerhaften und fortlaufenden Ziel, unsere öffentliche Wahrnehmung zu stärken sowie die Verbundenheit mit den Kunden und der Region zu erhöhen, ist der Vorstand direkt in die strategische Ausrichtung eingebunden. Zudem unterliegt das Konzept den in den Kriterien 5 – 7 dargestellten Verantwortlichkeiten, Regeln und Prozessen. Eine jährliche interne Prüfung der Zielerreichung ist dadurch ebenfalls gewährleistet. Unser Ziel ist also, das Gemeinwesen in der Region durch unsere Geschäftstätigkeit positiv zu beeinflussen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr erreicht. Darüber hinausgehende, quantitative Ziele mit Zeitbezug setzen wir uns nicht. Zusätzlich überprüfen wir die Resonanz auf unser Förderkonzept anhand von Kundenbefragungen. Dadurch können wir Anregungen aufnehmen, mit unseren Zielvorstellungen abgleichen und das Konzept ggf. anpassen.
Durch diesen positiven Beitrag und unsere Gemeinwohlorientierung sehen wir für uns keine wesentlichen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten / Dienstleistungen der Bank ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben. Aus diesem Grund nehmen wir keine Risikoanalyse vor.

Sondersituation Ahrflut | Die Ahrflut in der Nacht vom 14. auf den 15.07.2021 führte zu einer Konzentration auf Hilfe in der Ahrregion und zu einem Spendenaufkommen für die Betroffenen von insgesamt 5,5 Mio. Euro, davon wurden 1,6 Mio. Euro wurden über die Crowdfunding-Plattform "www.viele-schaffen-mehr.de" der Volksbank RheinAhrEifel eG generiert. Hinsichtlich der Spendenvergabe haben wir transparent und übersichtlich die Spendenvolumina in den sozialen- und den Printmedien berichtet und werden die eingesammelten Spendengelder 1:1 in die betroffene Region weitergeben.

Zukunftspreis Heimat | Seit 2008 verfolgen wir mit der Ausschreibung unseres „Zukunftspreises Heimat" das Ziel, Ideen und Aktivitäten anzustoßen und finanziell zu unterstützen, die der Verbesserung der Infrastruktur, der Attraktivität und der Lebensqualität der Menschen und Unternehmen in der Region dienen. Dabei wenden wir uns an alle Bürgerinnen und Bürger, Kommunen, Vereine, Kirchen, Verbände und andere gesellschaftliche Vereinigungen in der Wirtschaftsregion Rhein, Ahr, Eifel und Mosel. Der 1. Platz ist mit 15.000 Euro dotiert, der 2. Platz mit 3.000 Euro und der 3. Platz mit 2.000 Euro. Die Plätze 4 bis 10 erhalten jeweils 500 Euro. Darüber hinaus vergeben wir regelmäßig Sonderpreise. Im Jahr 2021 gewann die Schülergenossenschaft EGON eSG aus Koblenz.

Der Zukunftspreis Heimat ist einer der höchstdotierten Wettbewerbe für regionales Engagement in Deutschland. Seit der ersten Ausschreibung wurden rund 1.200 Bewerbungen bei uns eingereicht. Insgesamt haben wir seit Beginn der Auszeichnung 2008 rund 400.000 Euro in Vorschläge und Impulse investiert, die unsere Heimat nachhaltig fördern. Die Preisverleihung erfolgt stets in einem würdigen und ansprechenden Rahmen.

Festredner sind Führungskräfte aus der Wirtschaft oder hohe politische Amtsinhaber.

Wir sind Ausbilder und Kooperationspartner | Die Volksbank RheinAhrEifel eG ist Ausbildungs- und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen in der Region. Durch Praktikumsplätze ermöglichen wir sowohl Schülern als auch Studierenden Einblicke in die Berufswelt. In Schulen führen wir, soweit Corona-bedingt in Präsenz möglich, Bewerbertrainings durch und stellen das Berufsbild Bankkaufmann/Bankkauffrau vor. Außerdem nehmen wir regelmäßig an Berufs- und Ausbildungsmessen teil und bieten neben der Ausbildung zur/zum Bankkauffrau/-mann auch Ausbildungsplätze als Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation, IT-Kaufmann/-frau und Immobilienkaufmann/-frau an.

Engagement der Bürgerstiftung | 2009 haben wir die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel eG gegründet und schlagen damit die Brücke zwischen Wirtschaft und Sozialem. Ihr Ziel ist die nachhaltige Förderung des kulturellen, sportlichen und gesellschaftlichen Lebens in ihrem Geschäftsgebiet. Damit will sie dazu beitragen, die Heimatregion zu stärken und attraktiv und zukunftsfähig zu halten. Sie ist mit einem Stiftungskapital in Höhe von 3.024.000 Euro ausgestattet, das werterhaltend und ertragsbringend am Kapitalmarkt angelegt ist. Die Förderbereiche wurden bewusst weit gefasst, um für möglichst viele förderungswürdige Projekte offen zu sein.

Seit ihrer Gründung hat sie 3.652 Projekte mit einer Summe von über 1,9 Millionen Euro unterstützt. Im Jahr 2021 waren es neben der Spendenvergabe hinsichtlich der Ahrflut 189 Projekte mit 166.118 Euro. Schwerpunkte der Fördermaßnahmen sind neben Kunst & Kultur die Bereiche Bildung und Erziehung und Jugendhilfe. Gemeinsam mit der Kreishandwerkskammer Ahrweiler stellt sie jungen Menschen, die während ihrer Ausbildung ihre beruflichen Fähigkeiten durch einen Auslandsaufenthalt verbessern, Stipendien zur Verfügung. Durch die Übernahme von „Deutschland-Stipendien" fördert die Bürgerstiftung zudem begabte und leistungsstarke Studierende an regionalen Hochschulen. 2021 erhielten 31 Kindergärten insgesamt 62 WWF-Entdeckersets, mit denen die Kinder inspiriert werden, die Natur zu erleben und so frühzeitig nachhaltiges Denken verinnerlichen.

Unterstützung bei der Stiftungsgründung | Unterstützt durch Experten aus dem genossenschaftlichen Verbund bietet die Volksbank RheinAhrEifel eG Menschen und Initiativen, die über die Gründung einer Stiftung nachdenken, die Möglichkeit, sich mit dem Thema vertraut zu machen. Unter dem Dach der Bürgerstiftung können namens- oder zweckgebundene Stiftungsfonds errichtet werden. Ebenso bietet sie die Verwaltung von Treuhandstiftungen als Sondervermögen an.

„Viele schaffen mehr" | Über unsere Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr" geben wir Vereinen und Initiativen die Möglichkeit, auf digitalem Weg ihre Projekte vorzustellen und finanzielle Mittel einzuwerben. Bislang konnten – neben den 1,6 Mio. Euro an Spendengelder im Rahmen der Flutkatastrophe an der Ahr - weitere 217.180 Euro für 79 Projekte gesammelt werden (Stand: 31.12.2021). Dabei stocken wir jede Einzelspende aus eigenen Mitteln um 5 Euro auf, um potenziellen Spendern Anreize zu schaffen, das jeweilige Projekt finanziell zu unterstützen. Grundsätzlich fördert die Bank jedes eingereichte Projekt bei Umsetzung mit mindestens 250 Euro.

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.

	Euro
Einnahmen	111.484.082,61
= direkter erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	**111.484.082,61**
Betriebskosten	29.040.389,93
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	38.696.805,39
+ Zahlungen an Kapitalgeber	3.627.306,48
+ Zahlungen an die Regierung	5.513.687,62
+ Investitionen in die Gemeinschaft	180.485,00
= verteilter wirtschaftlicher Wert	**77.058.674,42**
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	**111.484.082,61**
- verteilter wirtschaftlicher Wert	**77.058.674,42**
= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	**34.425.408,19**

Anmerkung zu Ertrags- und Lohnsteuer: 6,1 Mio. € Lohnsteuer plus 5,5 Mio Euro Steuern vom Einkommen plus sonst. Steuern = 11,6 Mio. €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für die Volksbank RheinAhrEifel eG relevanten Gesetze sind u. a. das KWG, die CRR und CRD, das HGB, das WpHG, das GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor bzw. -geschäft. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Volksbank RheinAhrEifel eG über den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), ein. Der BVR

nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

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

Risiken, die im Zusammenhang mit der beschriebenen Form der politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen, sehen wir nicht. Der BVR hat sich zu einem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen Gruppe bekannt und treibt dieses bei allen Verbundunternehmen voran. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der Volksbank RheinAhrEifel eG wird dauerhaft durch die Organisationseinheiten Revision und Zentrale Stelle & Compliance geprüft und gewährleistet (siehe Kriterium 20).

Die Volksbank RheinAhrEifel eG ist kein Mitglied in politisch aktiven Organisationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Wir haben 2021 keine wesentlichen Spenden an Parteien getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance-Funktionen | Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt die Volksbank RheinAhrEifel eG über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen. Geldwäschebeauftragter, WpHG-Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter, Informationssicherheitsbeauftragter sowie MaRisk-Compliance-Beauftragter sind definiert. Ziel ist die Einhaltung aufsichtsrechtlicher und gesetzlicher Regelungen sowie der vertrauensvolle Umgang mit Risiken, da dies zu den Grundprinzipien unserer Bank gehört. Die Aufgabe der MaRisk-Compliance-Funktion umfasst u. a. den Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, sowie die Identifizierung bzw. Bestandsaufnahme der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der Bank führen kann. Diese Übersicht wird mindestens jährlich bzw. anlassbezogen (im Fall etwaiger bedeutender Veränderungen, z. B. bei Aufnahme neuer Geschäftsfelder, Einführung neuer Produkte, Prozessänderungen) vom MaRisk-Compliance-Beauftragten aktualisiert.

Bei der Bestandsaufnahme werden insbesondere nachfolgende Punkte berücksichtigt:

- Analyse und Beurteilung des rechtlichen Umfelds (z. B. neue Gesetze, neue gesetzliche Anforderungen aufgrund geänderter Geschäftstätigkeit usw.)
- Erkenntnisse aus Berichten der Revision (insbesondere Jahresbericht und Berichte mit wesentlichen bzw. schwerwiegenden Mängeln) der externen Revision sowie der weiteren Compliance-Funktionen (Berichten der zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, WpHG-Compliance-Beauftragten und Datenschutzbeauftragten sowie Jahresbericht Auslagerungsmanagement)
- Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements
- Auswertungen der Datenbank Op-Risk sowie des Jahresberichts über die operationellen Risiken.
- Der MaRisk-Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen (z. B. bei nicht klärungsfähigen Differenzen mit dem Fachbereich) dem Vorstand über seine Tätigkeit.

Hinweisgebersystem und Hinweisrecht | Das Hinweisgebersystem an die Ombudsstelle (Whistle Blowing) eröffnet den Mitarbeitern die Möglichkeit/das Recht, bestimmte, ihnen

bekannt gewordene Verstöße in unserem Unternehmen außerhalb üblicher Melde-/Berichtswege vertraulich (anonym) abzugeben und einer professionellen Klärung zuzuführen. Das System basiert auf einem schriftlichen, persönlichen und vertraulichen Meldeweg an die Ombudsstelle bei der DZ CompliancePartner GmbH. Das Hinweisrecht der Mitarbeiter gegenüber der Ombudsstelle bezieht sich u. a. auf:

- etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens, z. B. Betrugs- und Untreuedelikte,
- Verstöße der Bank gegen Vorschriften des KWG und aufgrund des KWG erlassener Rechtsverordnungen, z. B.:
  - Solvabilitätsverordnung (SolvV),
  - Großkredit- und Millionenkreditverordnung (GroMiKV),
  - Anzeigenverordnung (AnzV),
  - Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV),
  - KWG-Vermittlerverordnung (KWGVermV),
  - Inhaberkontrollverordnung (InhKontrollV),
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR)
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung – MAR),
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 600/2014 (MiFIR),
  - Verstöße der Bank gegen die Verordnung (EU) Nr. 1286/2014 (PRIIP-Verordnung),
  - Verstöße der Bank gegen Vorschriften des WpHG und aufgrund des WpHG erlassene Rechtsverordnungen,
  - Verstöße gegen Vorschriften des Geldwäschegesetzes und der EU-Geldtransferverordnung.

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

- arbeitsvertragliche Pflichten im Zusammenhang mit der konkret zugewiesenen Arbeitsaufgabe sowie arbeitsvertragliche Nebenpflichten und
- interne Verdachtsmeldung nach GwG.

Präventive Maßnahmen | Eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen, den damit verbundenen Kontrollhandlungen und den organisatorischen Regelungen stellen sicher, dass die aufsichtlichen und gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Infolgedessen haben sich keine wesentlichen Compliance-Risiken für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ergeben, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen der Bank ergeben und die wahrscheinliche negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben. Unsere

Mitarbeiter durchlaufen neben themenspezifischen Schulungen verpflichtende Onlineschulungen zu den Themen Datenschutz, Betrugsprävention sowie IT-Sicherheit, um fortlaufend für diese Themen sensibilisiert zu werden. Der Beschaffungs- und Einkaufsprozess in der Bank ist durch eine Arbeitsanweisung für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt.

Mit diesem Konzept verfolgen wir das Ziel, uns gesetzes- und richtlinienkonform zu verhalten. Dies haben wir im Berichtsjahr erreicht. Die Einhaltung wird jährlich überprüft. Quantitative Ziele bestehen nicht und sind auch nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Risikoanalyse der zentralen Stelle umfasst auch das Thema „sonstige strafbare Handlungen". Bei der Bewertung der Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen werden auch Typologien berücksichtigt, die Korruptionsrisiken beinhalten. Diese Bewertung umfasst unser gesamtes Geschäftsgebiet mit sämtlichen personenbesetzten Geschäftsstellen. Es wurden diesbezüglich keine wesentlichen Risiken ermittelt.

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.

In der gesamten Bank sind 2021 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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

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

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

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

Im Jahr 2021 wurden weder Bußgelder noch nichtmonetäre Strafen an die Volksbank RheinAhrEifel eG verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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

Genossenschaftsverband
Verband der Regionen

Allgemeine Auftragsbedingungen

Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V.

vom 1. Juli 2017

1 Geltungsbereich

(1) Die nachstehenden Bedingungen gelten für alle Prüfungen und Beratungen der Genossenschaften, die dem Verband als Mitglieder angehören, sowie für alle sonstigen Tätigkeiten des Verbandes gegenüber diesen Genossenschaften, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist. Sie gelten sinngemäß für Aufträge von Mitgliedsunternehmen in anderer Rechtsform (z. B. im Fall von Artikel 25 Abs. 1 EGHGB) und von Vereinen, die Mitglied des Verbandes sind.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen dem Verband und der Genossenschaft herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2 Gegenstand, Umfang und Ausführung der Prüfungen, Beratungen und sonstigen Tätigkeiten

(1) Gegenstand der Prüfung, Beratung oder sonstigen Tätigkeit ist die zu erbringende Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Verband übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Verband ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich.

(2) Gegenstand und Umfang der gesetzlichen Prüfung von Genossenschaften ergeben sich aus § 53 GenG, bei Kreditgenossenschaften ergänzend aus § 340k HGB sowie § 29 KWG und § 89 WpHG. Für die Konzernabschlussprüfung gilt § 14 Abs. 2 PublG, im Fall der Kreditgenossenschaften § 340k HGB. Gegenstand und Umfang einer sonstigen Prüfung, Beratung oder sonstigen Tätigkeit richten sich nach den getroffenen Vereinbarungen, bei Sonderprüfungen, die durch den Verbandsvorstand angeordnet sind, nach dem vom Verband seinen Mitarbeitern erteilten Auftrag.

(3) Die Prüfungen, Beratungen und sonstigen Tätigkeiten werden nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. In Einzelfällen kann sich der Verband anderer sachverständiger Personen bedienen; diese werden gemäß Nr. 8 Abs. 1 verpflichtet.

(4) Die Prüfung erstreckt sich in der Regel nicht auf die Vornahme von Einzeluntersuchungen zur Aufdeckung von unerlaubten Handlungen und sonstigen Unregelmäßigkeiten, es sei denn, dass sich bei der Durchführung der Prüfung dazu Anlass ergibt oder dies ausdrücklich schriftlich vereinbart ist. Gegenstand der Prüfung sind in der Regel auch nicht Einzeluntersuchungen hinsichtlich der Einhaltung steuerrechtlicher und anderer Vorschriften, z. B. des Arbeits-, Lebensmittel-, Wettbewerbs- und Außenwirtschaftsrechts sowie die Feststellung, ob Subventionen, Zulagen oder sonstige Vergünstigungen in Anspruch genommen werden können.

(5) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden Äußerung des Verbandes, so ist er nicht verpflichtet, die Genossenschaft auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3 Mitwirkungspflichten

(1) Der Vorstand der Genossenschaft hat dafür zu sorgen, dass dem Verband alle für die Ausführung der Prüfung bzw. sonstiger Aufträge notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig und vollständig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Durchführung der Prüfung oder des Auftrages von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Verbandes bekannt werden. Die Genossenschaft wird dem Verband geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Verbandes hat der Vorstand der Genossenschaft die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Verband formulierten schriftlichen Erklärung (Vollständigkeitserklärung) zu bestätigen.

4 Sicherung der Unabhängigkeit

Die Genossenschaft hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Verbandes gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

5 Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Verband die Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nichts anderes vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Verbandes nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen des Prüfers außerhalb des Prüfungsberichts sind stets vorläufig. Mündliche Erklärungen und Auskünfte des Verbandes außerhalb des erteilten Auftrages sind stets unverbindlich.

6 Weitergabe von schriftlichen Äußerungen

(1) Die Weitergabe von Prüfungsberichten oder Teilen daraus, Gutachten und sonstigen Stellungnahmen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung – durch die Genossenschaft an einen Dritten bedarf der schriftlichen Einwilligung des Verbandes, es sei denn, die Genossenschaft ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung von Prüfungsergebnissen oder Stellungnahmen zu Werbezwecken ist unzulässig.

7 Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat die Genossenschaft Anspruch auf Nacherfüllung durch den Verband. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten, wenn ein solcher vorliegt. Die Genossenschaft kann wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassen, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für sie ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss von der Genossenschaft unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z. B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dergleichen) des Verbandes enthalten sind, können jederzeit vom Verband auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der Äußerung des Verbandes enthaltene Ergebnisse in Frage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist die Genossenschaft vom Verband tunlichst vorher zu hören.

8 Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Verband und die für ihn tätigen Personen sind verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihnen bei ihrer Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, soweit der Verband nicht zur Nutzung oder Weitergabe solcher Informationen befugt ist (z. B. anonymisierte Statistiken).

(2) Der Verband wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

(3) Er erhebt, verarbeitet und nutzt Daten der Genossenschaft im erforderlichen Maße zur Durchführung des Auftrags. Eine darüber hinausgehende Verarbeitung und Nutzung ist dem Verband nur im Rahmen seiner satzungsgemäßen Aufgaben (z. B. für statistische Zwecke oder Darstellungen des Genossenschaftswesens) gestattet, soweit eine Anonymisierung der Daten erfolgt oder diese ohnehin von der Genos-

senschaft offen zu legen sind; betroffene Daten können insbesondere Jahresabschlusszahlen, Umsätze, Mitarbeiterzahlen sein.

9 Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Pflichtprüfungen des Verbandes, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere § 62 Abs. 2 GenG bzw. § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Verbandes für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall entsprechend § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4.000.000,– EUR beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit der Genossenschaft stehen dem Verband auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verbandes her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches, auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitlicher Verstoß, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Verband nur bis zur Höhe von 5.000.000,- EUR in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und die Genossenschaft auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10 Ergänzende Bestimmungen für Prüfungen

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Verband geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden. Hat der Verband einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Verband durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Verbandes und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Verband den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat die Genossenschaft den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat sie auf Verlangen des Verbandes den Widerruf bekanntzugeben.

11 Ergänzende Bestimmungen für Beratungen und sonstige Tätigkeiten

(1) Der Verband ist berechtigt, bei allen Beratungen und sonstigen Tätigkeiten, insbesondere bei der Beratung in Einzelfragen wie auch im Fall der Dauerberatung, die von der Genossenschaft genannten Tatsachen und sonstigen Angaben als richtig und vollständig zugrunde zu legen. Der Verband hat jedoch die Genossenschaft auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Ein Auftrag (z. B. Steuerberatungsauftrag) umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass sich der Verband hierzu ausdrücklich verpflichtet hat. In diesem Fall hat die Genossenschaft dem Verband alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Verband eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Der Verband berücksichtigt bei seinen Beratungen und sonstigen Tätigkeiten die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und bei Hilfeleistungen in Steuersachen ergänzend die wesentliche veröffentlichte Verwaltungsauffassung.

12 Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Verband und der Genossenschaft kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit die Genossenschaft eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird die Genossenschaft den Verband entsprechend in Textform informieren.

13 Vergütung

Der Verband hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen. Mehrere Genossenschaften haften als Gesamtschuldner. Die Gebühren und Honorare richten sich nach den von den zuständigen Organen des Verbandes festgesetzten Sätzen. Der Verband ist vorbehaltlich einer anderen Regelung berechtigt, die Gebühren und Honorare einschließlich des Auslagenersatzes im Banklastschriftverfahren zu erheben.

14 Gerichtsstand

Der Gerichtsstand ist der Sitz des Verbandes.