

**Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für den Zeitraum vom  
1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022**

**Volksbank RheinAhrEifel eG**

<b>Berichtsjahr</b>	2022
<b>Leistungsindikatoren-Set</b>	GRI SRS
<b>Kontakt</b>	Katrin Schildhorn  Rizzastraße 34 56068 Koblenz Deutschland  0261 3906-855 <a href="mailto:katrin.schildhorn@voba-rheinahreifel.de">katrin.schildhorn@voba-rheinahreifel.de</a>

## 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 115.000 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. Auf Basis des genossenschaftlichen Grundgedankens übernehmen wir Verantwortung für unsere Heimat (siehe Leitbild und Gremienstruktur auf der Website). Die Volksbank RheinAhrEifel eG beschäftigte zum Stichtag 31.12.2021 669 Mitarbeiter. Für Mitte 2023 ist eine Fusion mit der VR Rhein-Mosel geplant (<https://www.vrbm.de>), die Zustimmung bedarf jedoch noch beider Vertreterversammlungen im April 2023.

Weitere Informationen: <https://www.voba-rheinahreifel.de>

**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](https://www.bvr.de/Presse/Zahlen_Daten_Fakten), Liste aller Genossenschaftsbanken, Stand Ende 2022, Auflistung vom 07.03.2023). Die Bilanzsumme stieg im Berichtsjahr um rund sechs Prozent auf 4,6 Milliarden Euro. Das Kreditgeschäft ist im Berichtsjahr um knapp 12 Prozent auf insgesamt 3,4 Milliarden Euro gewachsen. Die Kundeneinlagen stiegen auf 3,6 Milliarden Euro (plus sechs Prozent). Insgesamt betreute die Volksbank 2022 zum Bilanzstichtag ein Kundenvolumen von über 10 Milliarden Euro. Im Jahr 2022 konnte das Betriebsergebnis vor Bewertung gegenüber dem Vorjahr (2021: 34 Millionen Euro) auf 35 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 der AWADO Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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, haben wir im Jahr 2022 Nachhaltigkeit in unsere Gesamtbankstrategie integriert. 2023 werden wir alle wesentlichen Handlungsfelder einzeln 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.*

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- **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<sub>2</sub>-Emissionen bei der Kreditvergabe. Auch beim Management unserer Eigenanlagen und in der Gesamtbanksteuerung berücksichtigen wir alle wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien, Zielvorgabe sind 100% nach der Fusion mit der VR Bank Rhein-Mosel im ersten Geschäftsjahr 2024
- **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. Unsere hauseigene fondsgebundene Rentenversicherung „Heimat. Invest. Nachhaltig.“ soll hier verstärkt angeboten werden (Ziel 2023). 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. Nach der Fusion Mitte 2023 wird es ein neues Konzept zum Dialog und zur Einbindung der gemeinsamen Mitglieder geben.
- **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** | Für die Ist-Aufnahme aller Geschäftsfelder setzten wir das sogenannte NachhaltigkeitsCockpit des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Aktuell liegt unsere Status quo beim Reifegrad 1,68 (Stand 16.11.2022). Die Einwertung nahmen wir gemeinsam mit externen Nachhaltigkeitsberatern vor. Als nächste Schritte vereinbarten wir für das Jahr 2023 die Ausarbeitung strategischer Ziele in einzelne Fachbereiche zu definieren, 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.

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.

Weitere Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit nehmen auch die fortschreitende Digitalisierung und der demografische Wandel. Hinzu kam die auch im Jahr 2022 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. Das Team Direktberatung hat inzwischen 8 BeraterInnen (7% Anteil auf alle Berater) und wird auch 2023 personell verstärkt. 2022 fanden bereits 1.288 persönliche digitale Gespräche und Videocalls statt.

**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 61,4% (2021: 53,7 %). Der Bestand an nachhaltigen Investmentfonds belief sich zum Jahresende 2022 auf ca. 34% (2021: ca. 30 %). Daneben führte die Bank im Jahr 2021 eine eigene fondsgebundene Rentenversicherung (Heimat. Invest. Nachhaltig.) 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 2023 vorgesehen.

Über unsere Crowdfunding-Plattform (<https://www.viele-schaffen-mehr.de/voba-rheinahreifel>) sind bis heute in über 90 Projekten mehr als 2 Millionen Euro gesammelt worden (Stand: 31.12.2022). Unterstützt werden Projekte in Schulen und Kindergärten, Sportvereinen und weitere soziale Projekte.

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 31.12.2022), 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 auch 2022 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 0= „Abwarten“ bis zur 5= 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 2023 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 Katrin Schildhorn, Nachhaltigkeitsmanagerin, 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 2023** | Es wird ein Nachhaltigkeits-Lenkungskreis (bestehend aus Bereichsleitern aus den jeweiligen Fachbereichen) mit regelmäßigen Treffen installiert. Der Arbeitskreis findet weiter auf Fach- und Spezialistenebene regelmäßig statt. Die Ausbildung von Kundenberatern zu Nachhaltigkeitsmanagement ist ebenfalls für 2023 geplant. Daneben wird Katrin Schildhorn, seit dem 1.01.2023 als Nachhaltigkeitsmanagerin das Thema stärker in der Bank verankern, den Arbeits- und Lenkungsreis leiten, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen koordinieren und kontrollieren sowie darüber (intern und extern) berichten. Geplant sind hier fachliche Weiterbildungen und Seminare.

Im Jahr 2023 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.

Lieferantenrichtlinie | 2022 wurde eine Lieferantenrichtlinie erstellt und an Geschäftspartner versandt. Der Rücklauf der unterzeichneten Richtlinie wird bis 2023 erwartet und ausgewertet.

Der Einsatz einer Einkaufsrichtlinie wird geprüft und ggf. eingeführt.

**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.

Sustainable Development Goals (SDGs) | 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 SDGs haben wir nicht vorgenommen.

Kriterium	Thema	Ziel	Zieltermin
<b>1. Strategische Analyse und Maßnahmen</b>	Unser Nachhaltigkeitsverständnis	Nachhaltigkeits-Leitsätze und zielführende Maßnahmen definieren, insbesondere für alle Handlungsbereiche der Bank, inkl. Reporting	31.12.2023
	Reifegradfächer des Bundesverbandes der Volks- und Raiffeisenbanken	Reifegrad 2 erreichen	31.12.2023
	Eigene Geldanlagen und Vertrieb	Fondsgebundene Heimat.Invest.Nachhaltig. Verbundgeschäft weiter ausbauen	31.12.2023
	Eigene Geldanlagen und Vertrieb	Eigengeschäft nachhaltiger (Depot A Anlagen 100%)	31.12.2023
	Mitgliederbetreuung und Vertreter	Nach Fusion enger Mitglieder- und Vertreter austausch und Kommunikation verstärken	31.12.2023
<b>2. Wesentlichkeit</b>	Digitalisierung	Aufbau Team Direktberatung, mehr Gespräche persönlich digital durchführen	31.12.2023
<b>3. Ziele</b>	Lieferantenrichtlinie Einkaufsrichtlinie	Auswertung der Lieferantenrichtlinie, Rücklauf von Geschäftspartnern Prüfung und Erstellung Einkaufsrichtlinie	31.12.2023
<b>6. Regeln und Prozesse</b>	Arbeits- und Lenkungskreis	Regelmäßige Durchführung des Arbeitskreises und Gründung des Lenkungskreises	31.12.2023
<b>10. Innovations- und Produktmanagement</b>	Digitalisierung und Kontokorrent	Erhöhung Online Konten-Anteil und Online-Überweisungen; Prüfung nachhaltiges Girokonto	31.12.2023
<b>12. Ressourcenmanagement</b>	Papierverbrauch	reduzieren	31.12.2023
	Nutzung ePostfach	Ziel 50% (heute 43%)	31.12.2023
	Nutzung des CO2 Kalkulators/ Energieaudit	Ausbauen und Maßnahmen umsetzen (ebenso Energieaudit), Ermittlung CO2 Tonnen Verbrauch und Reduktion dessen	31.12.2023
<b>15. Chancengerechtigkeit</b>	Benefits	Ausbau der Corporate Benefits (Vergünstigungen prüfen wie Getränkeflat und Mittags-Zuschuss, Kooperation App), Fitnessstudio	31.12.2023
	Frauenförderung	Maßnahmen zur internen Frauenförderung, Veranstaltungen planen hausintern, Teilnahme an externen Events	31.12.2023
	Diversity Management	Unterzeichnung Charta der Vielfalt und Koblenzer Bündnis für Familie	31.12.2023

## 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 wurde 2022 die Nachhaltigkeitspräferenzabfrage in unserer Kundenberatung umgesetzt.

**Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb** | In unserem Geschäftsbetrieb achten wir auf ressourcenschonendes Wirtschaften. Dies betrifft den Einkauf ebenso wie die Sensibilisierung der Mitarbeiter im Tagesgeschäft. Mit unserem Partner DG Nexolution wurde der CO2 Kalkulator eingeführt, um Verbesserungsmaßnahmen herauszufinden. An den Standorten Koblenz und Mayen gibt es nun E-Ladestationen und zukünftig soll es ausschließlich Elektro- oder Hybridfahrzeuge geben, die Umstellung erfolgt sukzessiv in den nächsten Jahren.

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 wurde im Jahr 2022 erstellt und wird nach Rücklauf mit wesentlichen Lieferanten umgesetzt. Auswertungen liegen ab 2023 vor.

## 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.

Die operative Umsetzung liegt beim Leiter des Vertriebsmanagements und der Nachhaltigkeitsmanagerin. Der Aufbau weiterer Kapazitäten für koordinierende Funktionen ist für das Jahr 2023 nach Fusion geplant (vgl. Kriterium 3).

### 6. Regeln und Prozesse

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

**Arbeits- und Lenkungskreis Nachhaltigkeit** | Im Jahr 2022 fand erstmalig eine Sitzung des Arbeitskreises statt. Hinzu kommt 2023 ein Lenkungskreis auf Bereichsleitererebene, um strategische Aspekte näher zu definieren.

**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“.

**Nachhaltigkeit in der Beratung** | 2023 werden Schulungsmaßnahmen für Berater geprüft, inwiefern diese schon notwendig und sinnvoll sind.

## 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. 2022 wurde mit dem Partner DG Nexolution das CO<sub>2</sub> Tool zur Messung unserer Klimabilanz und zur Definition von Maßnahmen, um den CO<sub>2</sub> Ausstoß zu vermindern, eingeführt.

**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:

<i>Richtig einfach</i>	<i>Ehrliches Interesse am Menschen</i>	<i>Digitale Innovation</i>	<i>Individualisierung</i>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Wir sehen in jedem Mitglied und Kunden den Menschen und versuchen seine individuellen Bedürfnisse zu verstehen. Das unterscheidet uns vom Wettbewerb.</p> <p>Respektvolles, verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln schafft gegenseitiges Vertrauen.</p> <p>Wir haben ein ehrliches Interesse, jedem die bestmögliche Lösung zu bieten. Damit befreien wir Servicequalität vom Zufall.</p>	<p>Die Digitalisierung ist für uns ein wichtiger Treiber für Innovation.</p> <p>Wir verstehen die digitale Transformation aber auch als einen permanenten Prozess, um unsere Effizienz zu steigern und neuen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen.</p> <p>So beschreiten wir selbstbewusst neue Wege – bei Beratung und Betreuung, Produkten und Dienstleistungen.</p> <p>Unsere Mitarbeiter nutzen unsere Angebote selbst aktiv und werden so zu „Botschaftern“ unsere Innovationskraft.</p>	<p>Unsere Mitglieder und Kunden bestimmen, wie ihre Bankbeziehung aussehen soll.</p> <p>Weil wir die Interaktion mit ihnen zudem konsequent auf ihre Bedürfnisse ausrichten, wird unsere Betreuung als maßgeschneidert wahrgenommen.</p> <p>Intelligenter Technologieeinsatz ermöglicht „Maßkonfektion“: die Kombination von Individualisierung in der Interaktion mit Standardisierung im Abwicklungsbereich.</p>

***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:**

<b>„richtig“ einfach</b>
Was immer wir tun - wir tun es unkompliziert. Das sorgt für Klarheit und Zugänglichkeit. Nach innen und vor allem nach außen.
<b>Leidenschaftlich &amp; stärkenorientiert</b>
Wir haben Freude an der Interaktion mit Menschen. In Kombination mit dem gezielten Einsatz unserer individuellen Stärken ermöglicht dies exzellente Leistungen.
<b>Konsequent &amp; nachhaltig</b>
Was wir uns vornehmen setzen wir auch um. Indem wir zielgerichtet, vernetzt und agil handeln
<b>Selbstverantwortlich &amp; vernetzt</b>
Jeder von uns übernimmt seine individuelle Verantwortung. Wir arbeiten partizipativ und können uns aufeinander verlassen.
<b>Offen &amp; respektvoll</b>
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. Die maximale variable Vergütung liegt zwischen 15-20% des Jahresbrutto für Mitarbeiter, sofern eine solche überhaupt vereinbart wurde. Eine finale Höhe wird in diesem Fall Anfang des Jahres in Zielvereinbarungen festgelegt. 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 Aufsichtsrats Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. In Anbetracht der jeweiligen Funktion wird eine Vergütungs differenzierung 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 bieten rein arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge Verträge aber auch mischfinanzierte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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.

**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. 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. Anfang 2022 gab es einen Ideenwettbewerb für Nachhaltigkeitsthemen für Mitarbeitende. 2023 wird es eine weitere Mitarbeiterbefragung geben.

## 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. Für den Ideenwettbewerb 2022 haben wir Mitarbeitenden eine kleine Aufmerksamkeit zugesandt. Vorschläge, die über unser neu eingerichtetes Postfach eingereicht werden, werden an die Fachabteilungen weitergeleitet, z.B. zur Reduzierung des Pendelverkehrs oder zur Stromvermeidung.

Aus der Mitarbeiterschaft kamen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit vermehrt Hinweise bzgl. Möglichkeiten der CO<sub>2</sub>-Reduzierung; vor allem in Bezug auf Einsparung von Papier und

Forcierung der digitalen Unterschriften im Kundengeschäft sowie 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.

Betriebsrat und Personalabteilung prüfen im Zuge der Fusionsplanung mit der VR Bank Rhein-Mosel in diversen Meetings z.B. Optimierungen für Mitarbeiter-Benefits und für das betriebliche Gesundheitsmanagement (digitale Angebote, nachhaltiges Personalmanagement über das Audit Beruf und Familie).

## 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<sub>2</sub>-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 76 Prozent aller Girokonten online geführt (2021: 73%) und mehr als 80 Prozent der Überweisungen online getätigt (Stand 31.12.2022). Die Förderung durch

den Heimatbonus schlägt sich in vergünstigten Kontoführungsgebühren nieder, dies ist ähnlich einem Bonus-Programm bei erhöhter Anzahl von Verbundprodukten reduzieren sich die Konditionen. 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 2023 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 2023 wird ein eigenes Projekt zur Nachhaltigkeit gestartet unter Einbeziehung des Innovationsmanagements und Implementierung von Innovationsprozessen.

Beim regulären Umtausch zur neuen Kreditkarte wechseln wir nun zur nachhaltigen Kreditkarte aus Maisstärke und recyceltem Plastik. Die Einführung eines nachhaltigen Girokontos wird nach Fusion 2023 geprüft, zunächst werden die Kontomodelle beider Fusionshäuser zusammengeführt.

\*PB steht für Private Banking

\*\* Heimat. Invest. Nachhaltig. ist ein eigenes Produkt der Volksbank RheinAhrEifel eG und der Union Investment

## 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 31.12.2022 betrug der Depot A-Bestand an nachhaltigen Anlagen 92 % (2021:92%).

**Nachhaltige Geldanlage in Zahlen** | Zum 31. Dezember 2022 enthielten bereits mehr als 11.250 Kundendepots (2021: 10.345) bei der Union Investments nachhaltige Fonds – dies entspricht einem Anteil von 42,7% (2021: 41%) am Gesamtbestand aller von unseren Kunden bei der Union Investments geführten Depots. Im Jahr 2022 wurden 43,4 Mio. (2021: 59,7 Mio. Euro in Nachhaltigkeitsfonds investiert. Zum 31.12.2022 haben unsere Kunden insgesamt 310 Mio. (2021: 293 Mio.) Euro in nachhaltige Fonds angelegt. Das sind rd. 34 % (2021: 30%) des gesamten Investmentfondsbestands unserer Kunden. Aufgrund der erkennbaren deutlichen Nachfragesteigerung der Nachhaltigkeitspräferenzen wird sich dieser Wert in den kommenden Jahren weiter erhöhen.

# 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.

**Energieaudit 2019 und 2023** | Die Ausführung unseres Geschäftsbetriebs hat zudem Auswirkungen auf die Umwelt und Treibhausgase. Im Jahr 2019 wurde erstmalig 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 CO<sub>2</sub> Ausstoßes. 2023 führen wir erneut ein Energieaudit durch welches die Maßnahmen aus dem CO<sub>2</sub>-Kalulator (DG Nexolution) ergänzen sollen.

**Fuhrpark: verstärkter Einsatz von Hybrid-Fahrzeugen** | Um den CO<sub>2</sub>-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 2023 ist die Anschaffung weiterer Elektrofahrzeuge geplant. 2022 wurde eine neue Dienstwagenverordnung erlassen, in der wir die Wahl von Elektro-Automobilen und Hybridfahrzeugen forcieren. Der hauseigene Fuhrpark mit Poolwagen wird sukzessive auf elektronisch umgestellt. An der Hauptstelle in Koblenz sind nun zwei E-Ladesäulen in Betrieb, am Verwaltungssitz in Mayen vier Säulen, diese sind sowohl von Mitarbeitenden als auch von (Nicht-)Kunden nutzbar. An den Standorten Bad Neuenahr und Daun wird es nach Fertigstellung der Bauvorhaben dort ebenfalls Ladesäulen geben.

**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.

**Einsatz von erneuerbaren Energien** | In den Filialen Mayen, Kehlberg und Mendig ist der Einsatz von PV-Anlagen geplant und wird derzeit detailliert geprüft. Grundsätzlich bauen wird neu nach KfW-Standard 55 (z.B. Bauvorhaben in Daun, Mülheim-Kärlich und Andernach) oder besser. Nach dem Energieaudit 2023 werden weitere Maßnahmen zur Renovierung erfasst, in diesem Zusammenhang streben wir bei Umbauten stets eine Barrierefreiheit in den Filialen an.

## 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 haben wir mit unserem Partner der DG Nexolution das CO<sub>2</sub> Kalkulator-Tool eingeführt und so 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. Unser Ökostromanteil liegt aktuell bei 51% und wird sukzessiv erweitert. Unser Ziel sind mittelfristig 100%.

Bei unseren Druckern wurde beidseitiges Drucken als Standardeinstellung hinterlegt. Des Weiteren wurden Arbeitsplatzdrucker in weiten Teilen durch Abteilungsdrucker ersetzt. Das ePostfach mit vielen Kundeninformationen und elektronischen anstelle von papierhaften Kontoauszügen forcieren und bauen wir weiter aus. Derzeit liegt der Anteil bei 43% ePostfach Quote unserer Kunden mit Kontokorrent (Ziel mittelfristig: 50%; 34% Nutzung bezogen auf alle Kunden). Auch die Post der Verbundpartner wird zunehmend elektronisch zugestellt, dazu wurde ein Projekt gestartet, in dem wir fortlaufend Anschreiben, Verträge und Einladungen elektronisch zustellen (sofern möglich) oder zentral über unser Rechenzentrum verschicken lassen.

**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. Im Zuge des Ukrainekrieges und der Energiekrise haben wir mehrfach Mitarbeiter informiert und gebeten, auf den Stromverbrauch zu achten, die Heizungen am Wochenende sowie das Licht beim Verlassen des Raumes auszuschalten. Von 22-6 Uhr haben wir die Bewerbung unserer Filialen reduziert bzw. die Beleuchtung der Fassaden (nach Empfehlung der Energiesparverordnung der Bundesregierung).

**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, bei Neubauten nach Standard KfW 55 oder besser geplant.

**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 2022 zum dritten Mal unsere Vertreterversammlung 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 2022 wieder 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<sub>2</sub>-Emissionen konnten reduziert werden. Dies wurde zusätzlich durch den Auf- und Ausbau weiterer digitaler Besprechungs- und Konferenzräume unterstützt. Über ein neues Tool und den Einsatz von Softphones entfällt ein Tischtelefon am Arbeitsplatz, auch diese Hardware-Reduzierung verfolgen wir weiter.

Unsere Auszubildenden haben 2022 neue iPads erhalten, um die Zusammenarbeit miteinander und der Schule über digitale Medien zu verbessern. Weiterhin bekommen alle Azubis bis 2023 einen mobilen Arbeitsplatz (Laptop) statt Desktops um flexibler zu arbeiten. Zudem werden ältere PC-Modelle für Mitarbeitende durch Laptops ersetzt.

**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 2023 zum ersten Mal eine Analyse zu Klima- und ESG-Risiken im Kerngeschäft durchzuführen. Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

**Managementkonzept** | Im Jahr 2023 werden wir unter Einbindung des Vorstands strategische Ziele für das Ressourcenmanagements 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.

**Fazit Risiken Ressourcenmanagement** | Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von unwesentlicher Bedeutung.

## 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.*

	<b>Einheit</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Kopierpapier	kg	25.453	26.954	34.494
Bedrucktes Papier (Kontoauszugsdruckerpapier)	kg	9.427	10.464	11.635

*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.*

	<b>Einheit</b>	<b>2021</b>
<b>Kraftstoff</b>	Liter	42.576
	KW	26.793
<b>Stromverbrauch</b>	kWh	1.595.646 Davon 51% Ökostrom
<b>Ölverbrauch</b>	Liter	64.535
<b>Gasverbrauch</b>	kWh	1.994.092

Zu den Leistungsindikatoren kann in 2022 keine Angabe gemacht werden, da der Energieverbrauch erst ab 2023 auf das Kalenderjahr ordentlich dokumentiert wird und die Zahlen zur Veröffentlichung noch nicht vorlagen. Mithilfe eines CO<sub>2</sub>-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-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 2022 keine Angabe gemacht werden, da der Energieverbrauch erst ab 2023 auf das Kalenderjahr ordentlich dokumentiert wird und die Zahlen zur Veröffentlichung noch nicht vorlagen. Mithilfe eines CO<sub>2</sub>-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 Entnahmekategorien.*

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

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

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

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes lagen die Zahlen für 2022 noch nicht vollständig vor, daher erfolgt eine Veröffentlichung dieser im nächsten Bericht 2023.

	<b>Einheit</b>	<b>2021 (Basisjahr)</b>
Trinkwasser	Liter	4.613
Weitere nicht vorhanden		

*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. Sofern möglich werden die Geräte dann weiter als „refurbished“ verwendet- SB Geräte werden pro Stück, nicht pro Kilo entsorgt.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes lagen die Zahlen für 2022 noch nicht vollständig vor, daher erfolgt eine Veröffentlichung dieser im nächsten Bericht 2023.

	<b>Einheit</b>	<b>2021</b>
Gemischter Siedlungsabfall	kg	1.105
Altpapier und Kartons	kg	2.480
Sonderabfälle	kg	1.006

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

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

Seit 2022 erheben wir mithilfe des CO<sub>2</sub>-Kalkulators der DG Nexolution Werte und Verbräuche, um jährliche Auswertungen und Optimierungen zu ermitteln. An 2023 planen wir eine konstante Übersicht und Maßnahmen gezielter umzusetzen.

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<sub>2</sub>-*
-

Äquivalent.

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

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

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

*i.* der Begründung für diese Wahl;

*ii.* der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

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

**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<sub>2</sub>-Äquivalenten.

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

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

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

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

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

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität eines Unternehmens induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen. Weitere Beispiele: 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<sub>2</sub> Äquivalenten.*

b. *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.*

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

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

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

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 berichtspflichtigen 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.]*

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 2020/852) sind für das Berichtsjahr 2022 folgende verpflichtende, quantitative Indikatoren zu berichten

Kennziffern	Anteil an Gesamtaktiva [%]
Gesamtaktiva	100%
<b>davon taxonomiefähig</b>	<b>27%</b>
<b>davon nicht taxonomiefähig</b>	<b>73%</b>
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%

Auswertung nach Umsatzerlösen		Taxonomiefähige Risikoaktiva	Nicht taxonomiefähige Risikoaktiva	Anteil an Risikoaktiva
Art. 10	GAR-Aktiva	29,08%	70,92%	100,00%
	kurzfristigen Interbankenkredite			0,00%
	Derivate			0,00%
	Risikoaktiva an nicht-CSR-berichtspflichtige Unternehmen			51,25%

Auswertung nach Investitionen (CapEx)		Taxonomiefähige Risikoaktiva	Nicht taxonomiefähige Risikoaktiva	Anteil an Risikoaktiva
Art. 10	GAR-Aktiva	28,58%	71,42%	100,00%
	kurzfristigen Interbankenkredite			0,00%
	Derivate			0,00%
	Risikoaktiva an nicht-CSR-berichtspflichtige Unternehmen			51,25%

Zu 2.)

Wir orientieren uns bei unserer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis, warum wir handeln“ und auch unseren Weg „wie wir handeln“. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns am Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking“) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Als Finanzdienstleister liegen die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierbei geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken.

Der Umfang der quantitativen Angaben wird im Rahmen eines von der Europäischen Union vorgegebenen Phase-in-Prozesses über mehrere Jahre, beginnend mit der Berichterstattung per 31. Dezember 2021, sukzessive aufgebaut. Aktuell sind auf dem Markt noch nicht alle Daten verfügbar, sodass auch hier nur ein schrittweiser Aufbau von entsprechenden Daten erfolgen kann. Eine auf granularer Bewertung von Einzelaktivitäten berechnete Green Asset Ratio für Finanzunternehmen ist erstmals per 31. Dezember 2023 gefordert. Zu weiteren methodischen und datenbezogenen Aspekten verweisen wir auf die Ausführungen oben.

Zu 3.)

Für unsere Bank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen.

## 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.
- Abweichend zur Ermittlung der Gesamtsumme im Vorjahr, bei der wir als Basis die „Gesamtaktiva“ genommen haben, bildet in diesem Jahr die Basis die „GAR Aktiva“. Die Position „GAR Aktiva“ setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten“ sowie der Position „Zu Handelszwecken gehaltene Vermögenswerte“. Die Zusammensetzung dieser Position erfolgt bereits mit Blick auf die zukünftigen Berichtsjahre. Einen Handelsbestand haben wir nicht.

- Taxonomiefähig sind zum einen Risikopositionen aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung eines Gebäudes oder einer Wohnung gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden. Des Weiteren sind hiervon Kfz-Kredite an Privatkunden umfasst. Diese Kredite haben wir in der Position „davon taxonomiefähig“ ausgewiesen.
- Taxonomiefähig sind des Weiteren nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und dieser als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert. Berichtspflichtige Unternehmen haben wir, außer im Depot A, nicht identifiziert. Die so ermittelten Werte sind ebenfalls in die Position „davon taxonomiefähig“ eingeflossen.
- Wir definieren die „davon nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „GAR Aktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- 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. Diese Risikopositionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Wir haben diese Informationen geprüft und plausibilisiert.
- Wir haben uns für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbanken Kredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbanken Kredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.

## **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.

## 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 980 TEUR für die Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2022 aufgewendet (2021: 1,1 Millionen Euro)

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](mailto: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.

**Zielerreichung** | Unsere Zielerreichung ist dabei die permanente Weiterentwicklung im nachhaltigen Personalmanagement und die Neu-Auditierung für Beruf und Familie in 2024. Darüber hinaus wurden keine weiteren Ziele definiert.

## 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. In unserer Betriebsvereinbarung gibt es Modelle für mobiles Arbeiten bis 50%, je nach Möglichkeit und Einsatzort.

**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 13,1 Prozent (Vorjahr: 8,4 Prozent), die Krankheitsquote liegt bei 7,7 Prozent (Vorjahr: 5,9 Prozent). Unsere Azubiquote liegt bei 6 Prozent (Vorjahr: 6,4 Prozent). Im Jahr 2022 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 Abschlusslehrgangs 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 Deutschen Rotes Kreuz tätig.

**Förderung von Teilzeitarbeit, Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit** | Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird über Teilzeitarbeitsverhältnisse, Vertrauensarbeitszeit über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag im Jahr 2022 bei 34,3 Prozent (Vorjahr: 31,6 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, Rückenurse oder Indoor-Cycling-Kurse im Fitnessstudio. 2022 wurden Impfmaßnahmen gegen die 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. Jährlich werden zusätzlich Hautscreening-Checks im Haus angeboten.

**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. Für 2023 planen wir weitere Maßnahmen zur Frauenförderung, um Mitarbeiterinnen und Teamleiterinnen intern und extern besser zu fördern und zu vernetzen.

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 31.12.2022 liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der zweiten Führungsebene bei 23 % Prozent (2021: 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. Aktuell sind vier Frauen im Aufsichtsrat und 14 Männer (Frauenquote: 22%, 2021: 21%).

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 2022 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. 2022 haben sich unsere Mitarbeitende an insgesamt 3.662 (2021: 3.585) Seminartagen weiterqualifiziert. Hinzu kommt die Teilnahme an insgesamt 2.314 (2021: 2.786) Onlineveranstaltungen bzw. -tagen. 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.

Die Gesellschaft für Qualitätsprüfung zeichnete die Privatkundenberatung unserer Bank mit dem 1. Platz aus (im Test 6 Banken, April 2022)

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.*

---

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

*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	10 (Vorjahr: 3)
iv. Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	2x gestolpert und Treppensturz 1x Coronainfektion am AP 1x gequetschter Finger am AP 3x Knie verdreht und leicht verletzt

	1x Hand verletzt am AP 2x gestolpert und hingefallen  (Vorjahr: 1x Verkehrsunfall, 2x kl. Verletzungen am AP)
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.011.120 (Vorjahr: 1.165.081)

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

GRI SRS-403-10:

a. Die Anzahl der Krankheitstage liegt für das Berichtsjahr 2022 bei 9931 Tage (2021: 8.520 Tagen). Das entspricht einer Krankheitsquote von 7,7 Prozent (2021: 5,9 Prozent) bzw. durchschnittlich rund 16,8 Tagen (2021: 12,9 Krankheitstagen) pro Mitarbeiter.

In den genannten Bereichen gab es 2022 ebenso wie 2021 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.*

Mitarbeiterzahlen mit den %-Sätzen innerhalb der Altersgruppe							
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
		< 30	< 30	30 - 50	30 - 50	> 50	> 50
lt. Aufstellung		32	73	110	156	101	154
Summe		32	73	110	156	101	154
Gesamt	626	105		266		255	
<b>%-Satz innerhalb der Altersgruppe</b>		30,48	69,52	41,35	58,65	39,61	60,39
Männlich	243	38,82	in Prozent				
Weiblich	383	61,18	in Prozent				
Weiterbildung anteilig pro Gruppe (Durchschnittstage und Onlineveranstaltungen)				<b>Durchschnitt pro Mitarbeiter</b>			
<b>Weiterbildungstage 2022:</b>		3662		5,85			
<b>Onlineveranstaltungen 2022:</b>		2314		3,70			
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Weiblich
		< 30	< 30	30 - 50	30 - 50	> 50	> 50
Weiterbildungstage		187,19	427,04	643,48	912,58	590,83	900,88
Onlineveranstaltungen		118,29	269,84	406,61	576,65	373,35	569,26
							Summe
							3662,00
							2314,00

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

*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 2022 beschäftigten wir insgesamt 626 Mitarbeitende, davon 50 Führungskräfte.

Die Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben (576) teilen sich wie folgt auf:

(Prozentangaben pro Alterskategorie)

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Mitarbeitende	383	61%	243	39%	626
davon Altersgruppe unter 30	73	70%	32	30%	105
davon Altersgruppe 30 bis 50	156	59%	110	41%	266
davon Altersgruppe über 50	154	60%	101	40%	255

Die Mitarbeitenden der Führungsebene teilen sich wie folgt auf

(Prozentangaben pro Alterskategorie):

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Führungskräfte	8	16%	42	84%	50
davon Altersgruppe unter 30	0	0%	1	100%	1
davon Altersgruppe 30 bis 50	4	15%	22	85%	26
davon Altersgruppe über 50	4	17%	19	83%	23

Wir beschäftigen 10 ausländische Mitarbeitende aus 9 verschiedenen Nationalitäten.

Unser Aufsichtsrat besteht aus 4 Frauen und 14 Männern (Prozentangaben pro Altersk.).

	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent	gesamt
Anzahl Aufsichtsratsmitglieder	4	22%	14	78%	18
davon Altergruppe unter 30	0		0		0
davon Altergruppe 30 bis 50	1	50%	1	50%	2
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. In 2022 haben wir begonnen unsere Lieferanten anzuschreiben, wie das Thema Nachhaltigkeit dort behandelt und z.B. auch mit Menschenrechten umgegangen wird. In 2023 werden wir eine Auswertung erstellen.

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“.*

2022 wurde eine Lieferantenrichtlinie eingeführt. Eine Auswertung wird es dazu 2023 geben.

*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 36 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.

*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.*

2022 wurde eine Lieferantenrichtlinie eingeführt. Eine Auswertung wird es dazu 2023 geben.

## 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.

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.

**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 2022 gewann die Initiative Helf Angels aus Polch mit ihrer Nachbarschaftshilfe. Zudem wurden 11 Sonderpreise für Ahr-Hilfsprojekte vergeben, jedes Projekt erhielt 2.000€ als Prämie.

Der Zukunftspreis Heimat ist einer der höchstdotierten Wettbewerbe für regionales Engagement in Deutschland. Seit der ersten Ausschreibung wurden rund 1.350 Bewerbungen bei uns eingereicht. Insgesamt haben wir seit Beginn der Auszeichnung 2008 rund 430.000 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 gleichbleibenden 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 3.819 (bis 2021: 3.652) Projekte mit einer Summe von über 2 Mio. (bis 2021: 1,9 Millionen) Euro unterstützt. Im Jahr 2022 waren es neben der Spendenvergabe hinsichtlich der Ahrflut 167 Projekte mit 136.476 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. 2022 erhielten 23 Kindergärten im Ahrtal neue Matschküchen aus Schreinerhand, mit denen die Motorik und Kreativität der Kinder gefördert werden soll.

**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. Bisher konnten – neben den 1,6 Mio. Euro an Spendengeldern im Rahmen der Flutkatastrophe an der Ahr – insgesamt über 2 Millionen Euro seit Start der Plattform für über 90 Projekte gesammelt werden (Stand: 31.12.2022). 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*

---

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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	123.520.911,00
<b>= direkter erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>123.520.911,00</b>
Betriebskosten	28.750.079,70
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	38.340.565,25
+ Zahlungen an Kapitalgeber	5.383.414,44
+ Zahlungen an die Regierung	12.025.289,62
+ Investitionen in die Gemeinschaft	203.297,97
<b>= verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>84.702.650,98</b>
<b>direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>123.520.911,00</b>
<b>- verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>84.702.655,98</b>
<b>= zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>38.818.255,02</b>

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die für die Volksbank 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 2022 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-Beauftragte 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 wahrscheinlich negativen 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, es wurden keine Verstöße gemeldet (Ziel sind null Verstöße). 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 2022 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.*