



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Maxine Scharfenorth

Bahnhofstraße 16
63654 Büdingen
Deutschland

06042 888-1419
m.scharfenorth@vrbank-mkb.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ein von mehr als von 60.104 Mitgliedern getragenes Kreditinstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Wir sind regional verankert, überregional vernetzt, demokratisch organisiert und politisch unabhängig. Die Kraft der Genossenschaftlichen FinanzGruppe basiert auf den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung.

Mit ca. 450 Mitarbeitenden und einer Bilanzsumme von rund 4,1 Mrd. Euro. Euro zählen wir zu den 70 größten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Unsere Eigenkapitalquote beträgt 6,0% der durchschnittlichen Bilanzsumme. Mit unseren 34 Standorten sind wir primär in der Region Main-Kinzig und Oberhessen vertreten. Unsere Mitarbeitenden kommen, wie unsere Mitglieder und Kunden, überwiegend aus der Region.

Das Geschäftsgebiet der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG liegt in bzw. nahe einer der wirtschaftlich stärksten Regionen im Bundesgebiet, dem Rhein-Main-Gebiet. Es zeichnet sich durch eine ausgezeichnete Infrastruktur (A 45, A 66, Nähe Airport Rhein/Main, ICE Trasse) und landschaftlich reizvolle Lage (Lebensqualität) aus. In weiten Teilen unseres Geschäftsgebietes besteht eine hohe Bevölkerungsdichte, eine positiv bzw. stabil prognostizierte Bevölkerungsentwicklung, eine überdurchschnittliche Kaufkraft sowie eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote.

Unser Markenkern ist die persönliche und emotionale Nähe zu unseren Mitgliedern und Kunden. Als genossenschaftliche Universalbank mit einem kundenzentrierten Omnikanalansatz decken wir das gesamte Spektrum zeitgemäßer Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Durch unsere Genossenschaftliche Beratung schaffen wir eine von Vertrauen und Wertschätzung geprägte lebenslange Kundenbeziehung. Die Marken der Genossenschaftlichen FinanzGruppe geben dabei Orientierung in einer immer komplexer werdenden Finanzwelt. Wir sind neben unserer Aufgabe als wesentlicher Finanzdienstleister auch ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte in der Region. Die Angaben dieser Erklärung beziehen sich - soweit möglich - auf das Geschäftsjahr 2024. Soweit Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung der Erklärung noch nicht vorlagen,

wurde sich ggf. auf Vorjahre bezogen.

Gender-Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument in der Regel die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die als Weltkulturerbe von der UN anerkannte Genossenschaftsidee verbindet seit ihrer Entstehung vor über 170 Jahren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln. Die Kraft unserer Gruppe basiert auf gemeinsamen genossenschaftlichen Werten sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz. Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft: für Menschen, Umwelt und Regionen.

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und dem Pariser Klimaabkommen ambitionierte Ziele für eine nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die globalen Aufgaben erfordern rasches, konsequentes und zielgerichtetes Handeln aller relevanten Akteure aus Politik und Verwaltung sowie aus Realwirtschaft und Finanzwirtschaft. Aber auch jeder Einzelne ist gefordert.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG orientiert sich bei ihrer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis „warum wir handeln“ und auch unseren Weg „wie wir handeln“. Wir wollen unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele verstärken, indem wir einen signifikanten Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen in unserer Region und zu einer klimafreundlichen Wirtschaft leisten. Nachhaltigkeit sehen wir dabei als einen Entwicklungspfad, den wir im Sinne eines fairen Interessenausgleiches partnerschaftlich mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden beschreiten und weiter vorantreiben wollen. Grundlegende Aussagen zur Nachhaltigkeit haben wir in unserer Unternehmensstrategie verankert.

Nachhaltigkeit betrifft alle Unternehmensbereiche der Bank. Daher gilt es, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG orientiert sich dabei an der Nachhaltigkeits-Landkarte des BVR. Darin wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die sich in der Praxis als wesentlich herauskristallisiert haben:

- Strategie,
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung,
- Kerngeschäft,
- Geschäftsbetrieb,
- Kommunikation und Gesellschaft,
- Unternehmenskultur.

Zur Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitspositionierung haben wir Nachhaltigkeitsleitsätze in unsere Strategiedokumente aufgenommen. Die Nachhaltigkeitsleitsätze entsprechen der Zielstufe 3 im BVR-Reifegradfächer.

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. Damit stellen wir sicher, dass unser Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist

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.

Geschäftsmodelle vieler Unternehmen verändern sich aktuell in bisher nicht gekannter Geschwindigkeit, etwa durch Konfrontation mit neuer Gesetzgebung. Insbesondere in den Bereichen der Energieversorger sowie in der Immobilienbranche. Daher sind die Themen Energie, Regulatorik und Immobilien insbesondere im Kundengeschäft, aber auch im eigenen Geschäftsbetrieb, von besonderer Bedeutung. Der unvermeidliche Strukturwandel erfordert ein gemeinsames, vertrauensvolles Vorgehen von Banken und Unternehmen. Gemäß ihres Identitätskerns sieht unsere Bank ihre Rolle darin, die Mitglieder und Kunden sowie den Mittelstand in Phasen der nachhaltigen Transformation als verlässlicher Finanzpartner mit genossenschaftlichen Werten aktiv zu begleiten. Die durch diesen

Transformationsprozess entstehenden Bedarfe durch Produkte und Lösungen zu decken und bestehende Marktpotenziale zu nutzen, stellt für die Bank einen wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgsgaranten in ihrer Geschäftstätigkeit sowie einen wichtigen Faktor für ihre Reputation als Bank und Arbeitgeber dar.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen unsere Mitglieder und Kunden, denen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Mehrwerte in ihrem finanziellen Umfeld schaffen wollen. Im Einklang mit den Erwartungen unserer Anspruchsgruppen (siehe Kriterium 9 und Leistungsindikator GRI SRS-102-44) und den eigenen Unternehmensinteressen engagiert sich die Bank in allen Handlungsfeldern durch eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung.

In der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sehen wir Chancen insbesondere darin, unter verbesserten umwelt- und sozialverträglichen Gesichtspunkten unsere Wirtschaftlichkeit dauerhaft sicherzustellen und damit unserem Förderauftrag gegenüber unseren Mitgliedern gerecht zu werden. Daneben erwarten wir mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensphilosophie positive Auswirkungen auf unser Unternehmensimage sowie eine verstärkte Kunden- und Mitarbeiterbindung. Damit wollen wir einen maßgeblichen Nutzen für unser Unternehmen schaffen und im Sinne eines Differenzierungsmerkmals bzw. Wettbewerbsvorteils zusätzliche Kundenpotenziale erschließen. Zudem soll über die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten eine erhöhte Sensibilität für unkalkulierbare bzw. schwer kalkulierbare Risiken geschaffen werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskonzeptes werden wir auch die sozialen und ökologischen Chancen und Risiken, die sich aus diesen Aktivitäten für unser Unternehmen ergeben, analysieren und daraus Schlussfolgerungen ziehen.

Nachhaltigkeitsrisiken können Reputationsrisiken beinhalten. Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur stellen wir eine regelmäßige Auseinandersetzung mit diesen Risiken sicher. Wir orientieren uns hierbei an den Ausführungen des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken vom 20.12.2019. Auf Basis dieser Dokumentation haben wir auch im Jahr 2024 eine entsprechende Risikoanalyse im Rahmen der jährlichen Risikoinventur durchgeführt. Das Nachhaltigkeitsrisiko stellt i.S. der MaRisk keine eigenständige Risikoart dar, sondern geht vielmehr in den anderen Risikoarten auf. Relevante ESG-Risiken wurden dabei in der Risikoinventur identifiziert. Dabei stellen sie wie o. a. keine zusätzliche, eigene Risikoklasse dar. Es handelt sich vielmehr um eine querschnittliche Prüfung der Wirkungen von ESG-Aspekten auf andere Risikoklassen und deren Risikotreiber. In diesem Fall kann je Risikoklasse mit einer qualitativen Prüfung hinsichtlich der identifizierten ESG-Aspekte ermittelt werden, ob diese zur Wesentlichkeit der entsprechenden Risikoklasse beitragen. Für uns ergeben sich aus der Risikoinventur unter Berücksichtigung von ESG-Risiken für die Risikoklassen Adressrisiko (sowohl Eigen- als auch Kundengeschäft) und Immobilienrisiko relevante Wirkungszusammenhänge.

Diese wurde im Rahmen einer Szenarioanalyse quantifiziert und werden zukünftig als Abzugsposten in der Risikotragfähigkeitsrechnung unseres Hauses berücksichtigt. Dabei wurde der Fokus überwiegend auf transitorische, aber auch physische Umweltrisiken gelegt. Orientiert haben wir uns bei der Szenarioanalyse an den sogenannten NGFS-Szenarien (Network for Greening the Financial System).

Negative Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte könnten sich in Form von entstehenden Risiken im Falle einer inkonsequenten Umsetzung des Nachhaltigkeitskonzeptes ergeben.

Wir betrachten bei der Feststellung der Wesentlichkeit immer zwei Perspektiven:

Outside-In: Einfluss von Nachhaltigkeit auf das Geschäftsmodell der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG

Das Thema Nachhaltigkeit hat vielfältige Auswirkungen und großen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank. Wesentliche Herausforderungen sind der Klimawandel, der demografische Wandel, die Zukunftsfähigkeit der Region sowie die Digitalisierung.

Risiken auf das Kreditgeschäft ergeben sich aus den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Die aktuell noch unklaren Vorgaben z.B. zu Messbarkeit des nachhaltigen Wirtschaftens sind mit Planungsunsicherheiten für die Risikosteuerung im Kreditgeschäft der Bank verbunden.

Positiver Einfluss der Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft ergibt sich aus der Nachfrage seitens der Kunden nach nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten und einer langfristigen Ausrichtung ihrer Geschäftsmodelle durch gestiegene regulatorische Anforderungen. Damit ergeben sich für unsere Bank Marktchancen für die Sicherung des zukünftigen Kreditgeschäftes. Das Thema gewinnt bei zahlreichen Kunden an Bedeutung.

Nachhaltigkeit wirkt sich ebenfalls auf das Anlagegeschäft der Bank aus. Auf der Anbieterseite ergeben sich neue Möglichkeiten, Anlagealternativen in das Produktportfolio der Bank aufzunehmen. Damit kann Nachhaltigkeit positiv auf die Diversifikation des Vermögens der Privat- und gewerblichen Kunden einwirken. Die fehlenden Standards erschweren jedoch die Vergleichbarkeit und die analytische Einschätzung über die Nachhaltigkeitsaspekte der jeweiligen Produkte und Produkthanbieter.

Inside-Out: Einfluss des Geschäftsmodells der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG auf Nachhaltigkeit

Unser Kreditgeschäft wirkt sich am deutlichsten auf die Nachhaltigkeit in den Bereichen Wohnungsbau und Renovierung von Immobilien aus. Damit leistet die Bank einen Beitrag innerhalb der ökologischen und sozialen Perspektive der

Nachhaltigkeit im Geschäftsgebiet.

Das Anlagegeschäft wirkt sich positiv auf die Kapitalflüsse zugunsten von nachhaltigen Anlageformen aus. Die ökologische Neuausrichtung der Werte der Gesellschaft und der Politik verändert das Konsumverhalten der Bevölkerung und wirkt sich zunehmend auf das Anlageverhalten der Kunden und auf die Geschäftsmodelle aus. Unsere Vertriebsmitarbeiter werden regelmäßig zu nachhaltigen Anlageformen geschult und informiert.

Negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die Nachhaltigkeit sind nicht erkennbar.

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.

Unsere Geschäftspolitik ist auf die langfristige Existenzsicherung und Zukunftsfähigkeit unserer Bank und unserer Kunden ausgerichtet und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zu einer positiven Entwicklung unserer Region.

Im Kundengeschäft schaffen wir einen dauerhaften Zugang zu Finanzdienstleistungen für unsere Mitglieder und Kunden in allen Altersgruppen und Unternehmensphasen. Die qualitätsstiftende Genossenschaftliche Beratung soll zu einer dauerhaft verlässlichen Kundenbeziehung führen und die persönliche und emotionale Nähe zu Mitgliedern und Kunden sichern.

Damit erfüllen wir wesentliche Nachhaltigkeitskriterien für unser Kerngeschäft: Erlebte Kompetenz in der Beratung, Transparenz, Partnerschaft und Verlässlichkeit in einer auf Dauer ausgelegten Geschäftsbeziehung.

In unseren Entscheidungen werden wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Das Nachhaltigkeitsmanagement unserer Bank einschließlich der Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der definierten Ziele befindet sich noch im Aufbauprozess. Im Fokus stand bisher die qualitative Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten.

In unserer Gesamtbankstrategie hatten wir ursprünglich definiert, dass wir bis zum Ende des Jahres 2026 die Kriterien der Stufe 3 im BVR-Reifegradfächer (im Durchschnitt) erreichen wollen. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2023 angepasst, da wir die Stufe 3 bereits bis Ende des Jahres 2025 erreichen wollen. Dies wollen wir u.a. durch eine konsequentere Umsetzung unserer

Einzelziele erreichen.

Im Zuge der Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes haben wir uns ergänzend qualitative und quantitative, nach Priorität geordnete Ziele gesetzt, die in den folgenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt bzw. optimiert werden sollen. Die bereits in den Vorjahren erreichten Ziele werden zur besseren Transparenz nicht nochmals aufgeführt. Hier verweisen wir auf die Nachhaltigkeitsberichte aus den Vorjahren.

Organisation:

- Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers: Maßnahme wurde bereits umgesetzt, ein weiterer Kapazitätsaufbau ist aktuell in Arbeit
- Aufbau eines wirksamen Nachhaltigkeitsmanagements: Laufender Prozess, Regelbetrieb der Fokusteams ist im Januar 2023 gestartet. Alle Fokusteams arbeiten eigenständig und fokussiert an der Erreichung der jeweiligen Unterziele.

Installierte Fokusteams und behandelte Themen:

Strategie, Kultur und Personal:

- Formulierung von konkreten Zielen innerhalb der Teilstrategien: laufender Prozess, erste Themen wurden bereits mit Messgrößen und Zielwerten versehen, im Jahr 2024 ist eine weitere Konkretisierung der Teilstrategien (u.a. durch die Aufnahme von Nachhaltigkeitsleitsätzen) erfolgt. Die externe Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsleitsätze erfolgt im Jahr 2024 über unsere Homepage.
- Aufbau eines internen Reportings und regelmäßige Berichterstattung (2x p.a.) im Gesamtvorstand: Maßnahme ist umgesetzt, Regelbetrieb seit Januar 2023
- Regelmäßige Angebote und Fortbildungsmaßnahmen zum Gesundheitsmanagement und Gesunder Führung zu den Themen: Mentale Gesundheit, Bewegung, Ernährung sind etabliert. Es wurde eine Arbeitsgruppe gegründet. Diese wird durch Mitarbeitende der Bank besetzt, sodass eine aktive Mitwirkung durch die Belegschaft erfolgen kann.
- Neuausrichtung Fuhrparkmanagement ist im Jahr 2023 erfolgt. Eine Dienststreiserichtlinie, sowie eine Pendelverkehrsleitlinie wurden im Jahr 2024 beschlossen und intern veröffentlicht.
- Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit: Durchführung einer verpflichtenden Grundlagenqualifikation „Nachhaltigkeit“ für alle Mitarbeitenden der Gesamtbank ist etabliert und soll im Jahr 2025 durch eine Spezialschulung mit Fokus auf das Thema ESG ergänzt werden. Zusätzlich wird ein Nachhaltigkeitsprojekt unserer Auszubildenden durchgeführt, was künftig auch für die Folgejahre beibehalten wird.
- Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -qualifikation: Die Durchführung

eines Mitarbeiterdialoges wurde gestartet, zunächst für unter 30-jährige Mitarbeitende und später im Jahr (ab Q3 – 2024) für alle Mitarbeitenden. Ein Nachwuchskonzept wurde etabliert, weitere Maßnahmen sind für 2025 geplant.

Steuerung & Risikomanagement:

- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Direktbestand beträgt per 31.12.2024 86,6%
- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Mandat DEVIF 190 beträgt per 31.12.2024 82%.
- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Mandat UIN-Fonds 1119 beträgt per 31.12.2024 98,2%.
- Der Anteil nachhaltiger Eigenanlagen im Union-Investment Beratersegment UIN 755 beträgt per 31.12.2024 68,1%.
- Durchführung eines Nachhaltigkeitsstresstest im Jahr 2024 und Integration in die Risikotragfähigkeit
- Integration des VR-ESG-RisikoScores in die Firmenkundenberatung
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Prozesse des Risikomanagements: erste Vorarbeiten sind erfolgt, weitere Konkretisierung im Jahr 2025

Umwelt:

- Aufbau eines unterjährigen Controllings für die Verbräuche und regelmäßiges Reporting an den Vorstand: ist im Jahr 2024 erfolgt
- Durchführung eines Energieaudits im Jahr 2023
- Einführung einer Umweltleitlinie: Offen
- Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks: Laufender Prozess, hier ist für 2025 zur besseren Transparenz und Ableitung von Maßnahmen die Erstellung einer Klimabilanz in Planung
- Erstellung einer Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinie ist im Jahr 2024 erfolgt und wurde intern veröffentlicht.
- Eine Status-Quo Analyse der Geschäftsräume mit Erfassung von Verbrauchsdaten, Energiegewinnung, Heizungsanlage und baulichen Merkmalen ist im Jahr 2024 erfolgt.

Markt & Kunde:

- Definition von Negativkriterien im Eigen- und Kreditgeschäft (z.B. auf Basis UN Global Compact): Ausschlusskriterien, sowie eine Verschmutzungsquote wurden im Jahr 2024 beschlossen. Eine interne Kommunikation ist erfolgt, eine externe Kommunikation ist noch in Arbeit. Bei den Nachhaltigkeitskriterien achten wir darauf, dass wir einheitliche und transparente Kriterien sowohl für das Eigen- als auch das Kreditgeschäft definieren.
- Schaffung und regelmäßiges Angebot von Produkten mit nachhaltigen Aspekten: Im Jahr 2023 und 2024 wurden Produkte für unsere Mitglieder und Kunden eingeführt (z.B. Bankprodukte zur Immobilienfinanzierung)

und bankeigene Einlagenprodukte mit nachhaltigen Aspekten). Weiterhin wurde eine Kreditkarte aus Holz, sowie eine Karte aus Maisstärke im Bereich Zahlungsverkehr eingeführt.

Kommunikation & Gesellschaft:

- Ausbau des bestehenden (internen und externen) Reportings und der Kommunikation über alle relevanten Kanäle: interne und externe Kommunikation wurde beginnend ab 2023 neu aufgestellt, eine Überarbeitung der externen Kommunikation, insbesondere der Homepage ist für 2025 geplant.
- Bezüglich des Stakeholderdialogs wurde eine Stakeholderbefragung (intern, wie extern) im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Vorbereitung auf die CSRD-Berichtspflicht durchgeführt. Ergänzend sind zur Umsetzung des Stakeholderdialogs erste Abstimmung zu künftigen Kundenveranstaltungen erfolgt.

In Teilaspekten entsprechen unsere Zielsetzungen denen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dazu gehören bspw. die Reduzierung verbrauchter Ressourcen sowie die Gender Equality. Jedoch betrachten wir die Ziele der UN nur als übergeordnet, um konkret auf unser Geschäftsmodell angepasste Ziele zu formulieren und nachhaltig umzusetzen.

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.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, unser Kerngeschäft sowohl sozial und ökologisch verantwortlich als auch wirtschaftlich erfolgreich zu betreiben. Produkte und Dienstleistungen sollen zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen, die die Lebensgrundlage künftiger Generationen sicherstellt. Unsere Wertschöpfungskette setzt sich im Wesentlichen zusammen aus Kundenmanagement, Marketing & Vertrieb, Produktentwicklung, Transaktionsabwicklung, Produktion und Risikomanagement. Dabei setzen wir auf eine enge Verzahnung in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe mit ihren hohen Nachhaltigkeitsstandards und berücksichtigen die Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen schätzen wir aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in unserem Unternehmen als gering ein. Im Bankbetrieb haben wir zudem mit bedeutenden Geschäftspartnern (z.B. Reinigungs- und

Werttransportunternehmen) derartige Aspekte vertraglich fixiert (z.B. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zum Mindestlohn). Eine Lieferantenrichtlinie existiert bislang noch nicht. Eine Einkaufsrichtlinie wurde eingeführt.

Dabei ist uns als genossenschaftliches Kreditinstitut bewusst, dass unsere Verantwortung in Nachhaltigkeitsaspekten über die eigentliche, klassische Wertschöpfungskette hinausgeht. Dazu gehören sowohl unsere Eigenanlagen als auch die Vergabe von Krediten. Im ersten Fall orientieren wir uns in den meisten Fällen an den Nachhaltigkeitskriterien der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Unsere Kreditvergabe richtet sich besonders an regionale Unternehmen und Privatkunden. Aufgrund dieses engen Verhältnisses zu unseren Kunden schätzen wir das Risiko entstehender sozialer und ökologischer Probleme als gering ein.

Gemeinsame IT-Plattformen mit den Partnerunternehmen bieten effiziente, ressourcenschonende Prozesse und IT-Lösungen.

Im Bankgeschäft erbringt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG als Finanzdienstleister den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung im eigenen Unternehmen. Unser Kerngeschäft liegt in der Anlageberatung und in der Kreditvergabe. Unser Beratungs- und Produktangebot ist konsequent an den Wünschen und Zielen der Mitglieder und Kunden ausgerichtet. Zur Einführung neuer Produkte und Lösungen ist ein qualitätssichernder Prozess installiert.

Bei der Vermögensanlage unserer Kunden werden wir verstärkt deren Präferenzen in Bezug auf nachhaltige Geldanlagen berücksichtigen. Unsere gesamten Eigenanlagen werden im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Dort fließen in zunehmendem Maße Nachhaltigkeitskriterien in den Entscheidungsprozess ein. Im Bereich der Kreditvergabe soll zunächst die weitere aufsichtsrechtliche Entwicklung verfolgt werden.

Als Allfinanzanbieter arbeiten wir eng mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zusammen. Diese bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsgrundsätzen. Beispielsweise ist Union Investment mit über 30 Jahren Erfahrung im aktiven Management nachhaltiger Fonds und einem verwalteten Vermögen von 117,9 Milliarden Euro in diesem Bereich einer der führenden deutschen Asset Manager für nachhaltige Geldanlagen (Quelle: Union Investment, Stand: 30.März 2024).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit gehört seit jeher zur DNA von Genossenschaften. Wir übernehmen Verantwortung dafür, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten. Damit leisten wir unseren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzes und der UN-Nachhaltigkeitsziele.

Wir verstehen uns als ein modernes, wertorientiertes, integriertes und wirtschaftlich handelndes Finanzinstitut, das sich seiner gesamtgesellschaftlichen und regionalen Verantwortung bewusst ist. Im Rahmen unseres genossenschaftlichen Förderauftrages unterstützen wir unsere Kunden und Mitglieder auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. In seinem Selbstverständnis orientiert sich der Gesamtvorstand seit jeher an nachhaltigen Aspekten.

Aus diesem Grund unterstützen alle Führungskräfte und Mitarbeiter die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenspolitik.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Im Rahmen eines Analyse- und Konzeptionsprojektes zum Thema Nachhaltigkeit wurde bereits im Jahr 2022 die neue Funktion „Nachhaltigkeitsmanagement“ geschaffen, die im Bereich Innovation und Kommunikation angesiedelt ist. Die Funktion ist für die Gesamtkoordination und -steuerung des Themas Nachhaltigkeit zuständig. Sie berichtet direkt an den Vorstand. Sie bietet dem Vorstand eine qualifizierte Unterstützung in allen strategischen Fragestellungen der Nachhaltigkeit und ist in die geschäftspolitischen Entscheidungen zum Thema eingebunden. Die Funktion ist Impulsgeber und Ansprechpartner für die Fachbereiche bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung des strategisch definierten Ziel- und Ambitionsniveaus. Dabei berücksichtigt sie die Rahmenparameter der Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie initiiert den erforderlichen Wandel und gestaltet die zugehörigen Veränderungsprozesse in der Bank aktiv mit. Gemeinsam mit dem Vorstand ist sie Ansprechpartner für die externen Stakeholder/Interessengruppen der Bank.

Darüber hinaus wurde ein Steuerungskreis Nachhaltigkeit installiert, in dem die folgenden Funktionen vertreten sind:

- Vorstand

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Unternehmenssteuerung
- Personal & Organisationsentwicklung
- Vertriebssteuerung
- Marketing
- Innovation & Kommunikation
- Immobilienmanagement

Der Steuerungskreis hat die Aufgabe, die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung aller nachhaltigkeitsrelevanten Fragestellungen voranzutreiben und sicherzustellen.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltige Prozesse und Regeln sind fester Bestandteil der Organisationsstruktur unserer Genossenschaftsbank. Sie werden regelmäßig intern überprüft, weiterentwickelt und verbessert. Dabei werden sowohl gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben als auch interne Normen berücksichtigt. Die Anpassungen werden nachvollziehbar dokumentiert und unterliegen einem Prüf- und Freigabeverfahren. Die Umsetzung innerhalb der Organisation erfolgt verbindlich an alle Mitarbeiter.

Die Unternehmenskultur ist offen, transparent, wertorientiert und rechtskonform. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund. Unsere Mitarbeiter tragen Verantwortung für ihr Handeln und begegnen den Kunden gegenüber stets fair, offen und aufrichtig.

Wir praktizieren ein offenes Beschwerdemanagement. Interne und externe Reklamationen können sowohl elektronisch, schriftlich als auch mündlich an das zentrale Beschwerdemanagement gerichtet werden. Dort wird gewährleistet, dass jeder Reklamation nachgegangen wird.

Beschwerden werden dokumentiert und sich daraus ergebende Handlungserfordernisse zeitnah umgesetzt. Durch Überwachungs- und Kontrollhandlungen in allen Bereichen des Bankbetriebs wird systematisch auf die Reduzierung möglicher Risiken hingewirkt. Verstöße werden in Mitarbeitergesprächen umgehend angesprochen und führen ggf. zu personalrechtlichen Maßnahmen.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir

interne Anweisungen implementiert. Dies betrifft u.a. die Bereiche Informationssicherheit, Datenschutz und Vertraulichkeit, Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie Terrorismusfinanzierung. Die Einhaltung dieser Regelungen wird fortlaufend überprüft. Zusätzlich wurden verbindliche Regelungen zur Durchführung von persönlichen Geschäften geschaffen sowie eine interne Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen eingeführt. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien sowie zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ferner werden zur Verhinderung von Waffen- und Rüstungsgeschäften regelmäßig IT-gestützte Monitoringmaßnahmen durchgeführt. Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer der Bank definieren. Das Vergütungssystem der Bank erfüllt die geltenden regulatorischen Anforderungen.

Zur Umsetzung einer nachhaltigen Strategie im Unternehmen und regelkonformen Verhaltens der Mitarbeiter erfolgt ein regelmäßiger Austausch sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der Strategiesitzungen. Die Bank orientiert sich am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe und hat dieses auf ihrer Homepage veröffentlicht.

Ergänzend zum Steuerungskreis Nachhaltigkeit wurden fünf Fokusteams gebildet, in denen sich Mitarbeitende der Gesamtbank aktiv in die Weiterentwicklung und operative Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements einbringen können. Die Fokusteams decken dabei alle Handlungsfelder des Nachhaltigkeitscockpits ab:

- Strategie, Kultur & Personal
- Steuerung & Risikomanagement
- Markt & Kunde
- Umwelt
- Kommunikation & Gesellschaft

Die Leitungsfunktionen der Fokusteams sind Mitglied im Steuerungskreis Nachhaltigkeit. Die Sitzungen des Steuerungskreises und der Fokusteams finden jeweils vierteljährlich statt. Somit kann eine enge Verzahnung der operativen und der strategischen Themen erreicht werden. In allen Fokusteams arbeitet jeweils mindestens ein Vorstandsmitglied aktiv mit. Die Mitglieder der Fokusteams sind in ihrem jeweiligen Fachbereich für die operative Umsetzung der Themen verantwortlich. Zudem dienen sie als Impulsgeber für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Durch die Besetzung der Fokusteams aus verschiedenen Fachbereichen der Bank wird ein übergreifender Austausch ermöglicht. Die Gesamtkoordination obliegt dem Nachhaltigkeitsmanagement.

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.

Wir erheben regelmäßig nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen für unseren Gebäudebestand. Die Energieverbräuche unserer Geschäftsstellen (Hauptverbraucher) werden jährlich gemessen und ausgewertet.

Das Ergebnis des Nachhaltigkeitscockpits, das wir jährlich durchführen, ist in unserem internen Kennzahlensystem verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse weitere Leistungsindikatoren der GRI zum Thema Nachhaltigkeit auf jährlicher Basis, zum Beispiel unseren Papierverbrauch. Diese werden wir im Rahmen unserer Berichterstattung fortschreiben. Damit werden wir in den nächsten Jahren gemeinsam mit den Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine verlässliche Datenreihe aufbauen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht.

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.

Unsere wertorientierte Unternehmensführung ist von nachfolgenden Grundsätzen geprägt: Stärke, Vertrauen, Wertschätzung und Verantwortung.

Die Einhaltung der vorab beschriebenen Regeln und Prozesse wird im Steuerungs- und Führungsprozess regelmäßig überwacht, um einen nachhaltig hohen Leistungsstandard sicherzustellen.

Mit Hilfe geeigneter Controlling-Instrumente (wie beispielsweise der Balanced Score Card), Risiko-, Vertriebs-, Qualitäts- und Personalreports werden Fehlentwicklungen identifiziert, analysiert und erforderliche Maßnahmen

abgeleitet.

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütungspolitik der Bank basiert auf dem geltenden Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbanken. Über die Eingruppierung nach der tariflichen Vergütungsordnung wird gewährleistet, dass entsprechend den Anforderungen vergütet wird, die eine Stelle an die Qualifikation, Entscheidungsfähigkeit und Verantwortung knüpft. Dies ist nachhaltig, da hier die Merkmale erfasst und berücksichtigt werden, die die Wertigkeit, der tariflich zu vergütenden Stellen, im Verhältnis zueinander maßgeblich bestimmen.

Im Einklang mit den Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung stehen fixe und variable Vergütungsbestandteile des Vorstands und der Mitarbeitenden in einem angemessenen Verhältnis. So werden auch etwaige negative Anreize ausgeschlossen, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Dies bedeutet: Unsere Mitarbeitenden und unsere Geschäftsleitung erhalten eine angemessene fixe Vergütung für ihre Tätigkeit. Soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, stehen die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen und sind insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet. Die Frage nach der Angemessenheit und Ausgestaltung wird regelmäßig überprüft.

Wir haben Nachhaltigkeitsziele bereits in unsere Balanced Scorecard aufgenommen, wodurch die Höhe der variablen Vergütung teilweise von der Erreichung dieser Ziele beeinflusst wird. Darüber hinaus haben wir Nachhaltigkeitsziele in die Zielkarten der Beratenden integriert, um eine direkte Verbindung zwischen nachhaltigem Handeln und der individuellen Leistungsbewertung herzustellen. Um diesen Prozess weiterzuentwickeln, planen wir für das Jahr 2025 die gezielte Aufnahme der Führung von Nachhaltigkeitsdialogen in die Zielkarten unserer Firmenkundenberater. Dies soll sicherstellen, dass Nachhaltigkeit noch stärker in den Beratungs- und Entscheidungsprozess einfließt und in der Leistungsbewertung eine klar definierte Rolle spielt. Unser langfristiges Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte sukzessive in alle relevanten Anreizsysteme zu integrieren und so eine

nachhaltige Unternehmenskultur weiter zu fördern.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeitende Risikoverantwortung. Bei den Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen oder über das in der Institutsvergütungsverordnung festgelegte Maß hinausgehen.

Der Aufsichtsrat entscheidet per Beschluss im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Vorstandsvergütung. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag verankert und basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Die Bemessung der Gesamtvergütung berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie die Üblichkeit der Vergütung. Ähnlich wie bei den Mitarbeitenden können bei der Beurteilung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder gravierende Organisationsmängel, die zu einem Verstoß gegen kundenschützende Normen führen, auch eine Kürzung oder Streichung variabler Vergütungsbestandteile zur Folge haben. Anhaltspunkte hierfür liefern der Compliance-Bericht, die Berichte der internen und externen Revision und andere Erkenntnisse (zum Beispiel Beschwerden, die bei der BaFin eingegangen sind). Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich daher nicht.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsrats Tätigkeit. In Anbetracht der jeweiligen Funktion wird eine Vergütungs differenzierung anhand der Tätigkeit als Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied vorgenommen. Die Mitglieder erhalten gemäß ihrer Tätigkeit ein pauschales Sitzungsgeld sowie die Erstattungen nachgewiesener Auslagen (z.B. Fahrtkosten).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG entlohnt Vorstandsmitglieder und Führungskräfte neben dem Festgehalt mit einer variablen Vergütung. Weder bei Vorstandsmitgliedern noch bei den Führungskräften bestehen signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungen.

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG in Verbindung mit § 6 Institutsvergütungsverordnung und beträgt grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung. Im Jahr 2023 lag der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung bei 7,16% mit Vorständen und bei 5,37% ohne Vorstände. Das Verhältnis variable zur fixen Vergütung für das Jahr 2024 wird nach Zahlung der LEV im April 2025 ermittelt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben. Im Zuge der Berichterstattung gem. CSRD wird dieser Indikator ab dem ersten Berichtsjahr berichtet.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist ausschließlich in Deutschland tätig.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Identifizierung unserer wichtigsten Anspruchsgruppen folgt keiner besonderen Methodik. Diese ergeben sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verankerung in der Region: es sind unsere Mitglieder, Kunden und Mitarbeitenden. Wir pflegen den Dialog mit Städten und Gemeinden und deren politischen Entscheidungsträgern (u. a. Bürgermeistern). Den offenen und konstruktiven Dialog verstehen wir als wichtigen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Aufgrund unserer genossenschaftlichen Unternehmensform, der damit verbundenen regionalen Ausrichtung, der engmaschigen Verbundstruktur der Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der überschaubaren Unternehmensgröße - mit flachem Hierarchieaufbau und kurzen Entscheidungswegen - ergibt sich eine große Nähe zu den Anspruchsgruppen, die den kontinuierlichen Meinungsaustausch gewährleistet und fördert.

Wir stehen in einem permanenten und intensiven Austausch, der uns in die Lage versetzt, unsere Regeln und Prozesse permanent zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Die genossenschaftliche Meinungsbildung mit dem gesamten Aufsichtsrat, den Ausschüssen des Aufsichtsrats und den Vertretern im Rahmen der jährlichen Vertreterversammlung, bietet umfangreiche demokratische Teilhabemöglichkeiten. Darüber hinaus wird im Rahmen zahlreicher Kundenveranstaltungen und -kontakte (persönlich und digital) der gesellschaftliche Dialog zu wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen innerhalb der Region gefördert.

Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen binden unsere Kunden und Mitarbeitenden in den regelmäßigen Verbesserungsprozess ein. Ein Qualitäts- und Beschwerdemanagement sowie ein Ideenmanagement sind eingerichtet.

Für unsere Mitarbeitenden sind innerhalb des Unternehmens strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse installiert.

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.

In der genossenschaftlichen Beratung mit ihrem offenen Dialog werden die Kundenbedürfnisse, Wünsche und Ziele transparent und fließen damit in die Anforderungen an die permanente Anpassung unseres Geschäftsmodells ein.

Unser Team „Internet und Neue Medien“ führt jährlich online-Kundenbefragungen zur Kundenzufriedenheit durch.

Das zentrale Beschwerdemanagement organisiert die Transparenz der "Beschwerdelandschaft" und liefert damit Ansatzpunkte für einen ständigen Verbesserungsprozess.

Unser Angebot zur Interaktion über soziale Medien, sowie ein digitaler Beschwerdekanaal ergänzen die Möglichkeiten unsere Stakeholder im Dialog mit dem Unternehmen.

Es finden Kunden- und Mitarbeitendenbefragungen statt. Darüber hinaus

existiert ein innerbetriebliches Ideenmanagement.

Mit dem Aufsichtsrat, den Mitgliedern und Kunden sowie den Mitarbeitenden diskutieren wir regelmäßig sehr intensiv über Auswirkungen wesentlicher Zukunftstrends für unser Haus, insbesondere von Demografie und Digitalisierung. Insoweit liegt ein wesentliches Anliegen dieser Anspruchsgruppen in der Einbindung in wesentliche Entscheidungen des Vorstands über die zukünftige geschäftspolitische Ausrichtung unserer Bank. Wir pflegen regelmäßig den persönlichen Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern der Kommunen (Gespräche u. a. mit Bürgermeistern).

Aus Vertraulichkeitsgründen verzichten wir auf die Darstellung konkreter Themen und Anliegen unserer Stakeholder. Beispielhaft wurden Anliegen zum sorgsamem Umgang mit Ressourcen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z.B. Möglichkeit der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort) erörtert.

Auf den Einsatz einer individuellen Stakeholder-Analyse wurde nach Abwägung von Aufwand und zusätzlichem Nutzen verzichtet.

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.

Im Rahmen effizienter und ressourcenschonender Prozesse versorgen wir Kunden über verschiedene Zugangswege direkt mit Produktlösungen. Dabei haben wir permanent auch die Bereitstellung von Produkten mit Nachhaltigkeits-Impact im Blick – zum Beispiel bieten wir unseren Kunden ein Sonderkreditprogramm für die energetische Sanierung von Wohnimmobilien. Damit unterstützen wir die Finanzierung von Gebäudedämmung, Photovoltaik, Wallboxen, Solarthermie, Brauchwasseranlagen, etc.

Weiterentwicklungen von Prozessen und Leistungen in unseren unterschiedlichen Zugangswegen, wie z.B. unserem telefonischen KundenServiceCenter, der Videoberatung, dem Online-Banking sowie mobiler Zugangslösungen (VR Banking App) helfen, Fahrtzeiten und -wege für unsere Kunden und Mitarbeiter und damit Zeit und Energie zu sparen.

Wir beschäftigen uns im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung mit der Verbesserung von Strukturen durch neue Technologien wie bspw. Automatisierung und Digitalisierung von Abläufen und Prozessen, Einsatz von KI oder der effizienten Analyse und Nutzung von Daten. Damit wollen wir relevante Produkte und Lösungen einfacher, schneller und ressourcenschonender für unsere Kunden bereitstellen.

Zeitgemäße IT-Systeme und Prozessanwendungen dienen hierbei als wesentliches Mittel, um nachhaltig effizient und erfolgreich zu sein.

Innovationen betrachten wir immer aus der Kundenperspektive und setzen diejenigen um, die den Betroffenen Mehrwerte bieten. Bei der Entwicklung und/oder Umsetzung von Neuerungen wird der schonende Umgang mit Ressourcen in Abhängigkeit von aufsichtsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt.

Die Art und Weise, wie wir mit Innovationen und Neuerungen umgehen und diese gestalten, ist hochgradig effizient.

Wir schätzen den Aufwand, die sozialen und ökologischen Wirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu ermitteln, als unverhältnismäßig hoch ein. Daher liegen uns keine konkreten Daten dazu vor.

Wir haben seit einigen Jahren ein betriebliches Vorschlagswesen in unserem Haus etabliert. Damit fördern wir dauerhaft die Kreativität aller Arbeitnehmer über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben hinaus.

Folgende Ziele sollen mit dem betrieblichen Vorschlagswesen erreicht werden:

- Erhöhung der Kundenorientierung
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Reduzierung von Kosten (z.B. Zeit, Prozessschritte, Material oder Energie)
- Erhöhung der Effizienz i.S.v. Wertschöpfung in den Tätigkeiten
- Erhöhung der Agilität auf veränderliches Umfeld/Wettbewerber
- Förderung der Innovationen rund um das Bankgeschäft

Erfolgreich eingereichte Verbesserungsvorschläge werden mit einer Prämie belohnt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

In unseren Anlagerestriktionen haben wir Spekulationen auf Tiere und Nahrungsmittel explizit ausgeschlossen.

Seit dem 31.12.2017 werden unsere Eigenanlagen im jährlichen Turnus einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen. Im Rahmen des Strategieprozesses 2024 wurde die Ausrichtung des Depot A an den strategischen Nachhaltigkeitszielen definiert. Als Messgröße/KPI dient dafür eine Quote von 80% der Eigenanlagen in ESG-Produkten (ohne Verbund).

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 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. Die Maßnahmen hierzu sind in den Kriterien 4 und 10 ausführlich beschrieben, die grundlegende Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit in den Kriterien 1 bis 4.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb:

Darüber hinaus ergeben sich durch die Geschäftstätigkeit relevante Umweltauswirkungen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei – in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen – um die folgenden Aspekte: Energieverbrauch der Gebäude und der technischen Geräte (Heizung und Strom), Emissionen des Fuhrparks und des Dienstreiseverkehrs, Wasserverbrauch durch die Gebäudenutzung und Papierverbrauch. Der Nutzungsumfang wird in der jeweiligen Maßeinheit in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 beschrieben. Trotz einer aus gesellschaftlicher, wie gesamtwirtschaftlicher Perspektive geringen Hebelwirkung strebt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG danach, über Ressourcenschonung einen Beitrag zum Erreichen der Ziele einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Einsparpotenziale versprechen der Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger (Ökostrom, Biogas), aber besonders bauliche Maßnahmen sowie eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein energiesparendes Verhalten. Wo wirtschaftlich sinnvoll, ist das nachhaltige Sanieren der Gebäude für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG von hoher Priorität im Handlungsfeld Geschäftsbetrieb.

Für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bedeutet Nachhaltigkeit auch Umwelt- und Klimaschutz sowie verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen. Unser Geschäftsmodell ist geprägt von kurzen Wegen für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und beziehen sie aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung ein.

In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir umweltbewusstes Verhalten beispielsweise durch Reduzierung des Papierverbrauchs und Vorgaben zur Mülltrennung. Wir betreiben momentan insgesamt 9 eigene Photovoltaikanlagen, produzieren damit Strom aus erneuerbaren Energien und speisten im Jahr 2023 insgesamt 51.822 kWh (2022: 64.134 kWh; 2021: 61.045 kWh; 2020: 116.351 kWh, 2019: 93.883 kWh, 2018: 144.038 kWh) in das öffentliche Versorgungsnetz ein (Hinweis: Die Werte für 2024 waren zum Zeitpunkt der Ausarbeitung des Berichts noch nicht verfügbar und werden im nächsten Berichtsjahr nachgereicht). Teilweise wird dieser Strom auch zum Eigenverbrauch genutzt. Seit dem Jahr 2021 haben wir die Stromversorgung komplett auf grünen Strom umgestellt. Ab dem Jahr 2025 ist der Ökostrom mit Gütesiegel und zertifiziert und fördert damit in besonderem Maße die Energiewende. An unserem größten Kompetenzzentrum unterhalten wir aktuell 8 Wallboxen für Elektro- bzw. Hybridautos und fördern damit die E-Mobilität unserer Mitarbeitenden. Der Fuhrparkbestand enthält mittlerweile 16 Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge sowie 1 Elektrofahrzeug

Wir erheben relevante Nachhaltigkeitsindikatoren, um wesentliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu beobachten. Daten zu folgenden wesentlichen Kernbereichen werden erhoben (siehe Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12):

- CO₂ -Emission
- Energieverbrauch (Strom, Gas, Heizöl)
- Papierverbrauch (Kopierpapier, Kontoauszüge)
- Wasserverbrauch

Im Jahr 2023 (zuletzt 2019 und 2015) wurde ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. In dem Bericht sind einzelne Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs festgehalten (siehe Kriterium 12 "Ressourcenmanagement"). Die Koordination der Aufgaben und Maßnahmen werden im Bereich des Techn. Immobilienmanagements abgebildet. Die Maßnahmen konnten aber aufgrund Fremdeinwirkung, den damit verbundenen Maßnahmen und Bindung von Personalressourcen nicht umgesetzt werden. Insgesamt stellt die Geschäftstätigkeit der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG keine Bedrohung oder Beeinträchtigung von Tier- und Pflanzenarten dar, die

auf der sogenannten Roten Liste der IUCN der gefährdeten Arten stehen. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit unserer Bank auf die Biodiversität sind aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten zu vernachlässigen.

12. Ressourcenmanagement

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

Der Energieverbrauch innerhalb der Gebäude stellt neben dem Verkehr den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Finanzdienstleister verbrauchen vergleichsweise große Mengen an Strom für Datenverarbeitung, Beleuchtung, Klimatisierung sowie fossile Brennstoffe und Fernwärme zur Beheizung der Gebäude.

In unseren Entscheidungen berücksichtigen wir zunehmend ökologische und soziale Aspekte. Die Unternehmensführung hat ein Nachhaltigkeitskonzept in unserer Bank implementiert. Die Koordination übernimmt dabei das durch die Unternehmensführung bestellte Nachhaltigkeitsmanagement.

Ein Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, den Energieverbrauch unseres Hauses schrittweise zu reduzieren. Im Jahr 2023 wurden zu unterschiedlichen Bereichen Fokusteams gebildet, die sich umfassend mit dem Thema Nachhaltigkeit befassen. Unter anderem entstand das Fokusteam „Umwelt“. Dieses setzt sich mit einzelnen Maßnahmen zur Energieoptimierung und Schonung der Ressourcen auseinander. Durch das Fokusteam wurde eine Einkaufsrichtlinie erstellt, eine Status-Quo Analyse mit Maßnahmeempfehlungen zum Zustand der Gebäude erstellt und die Umstellung auf Ökostrom mit Zertifikat und Gütesiegel erwirkt. Einsparpotenzial versprechen neben dem Einsatz energieeffizienter Technologien und umweltschonender Energieträger auch bauliche Maßnahmen, sofern wirtschaftlich sinnvoll, sowie nicht zuletzt eine ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein energiesparendes Verhalten. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wurden energetische Sanierungen durchgeführt und dadurch monetäre Einsparungen erzielt. Auch bei zukünftigen Maßnahmen handeln wir unter dem Primat der zielgerichteten Verbesserung der Ressourceneffizienz.

Für das Jahr 2025 planen wir die Erstellung einer umfassenden CO₂ -Bilanz. Diese Bilanz wird eine fundierte Datengrundlage schaffen, auf deren Basis wir messbare, quantitative Ziele zur Ressourcenschonung und CO₂ -Reduktion ableiten werden. Durch diesen strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen gezielt, realistisch und überprüfbar gestaltet werden. Bis zur Fertigstellung der CO₂ -Bilanz setzen wir weiterhin auf bereits bestehende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für nachhaltiges Verhalten. Wir sind überzeugt, dass dieser iterative Prozess eine solide Basis für die künftige quantitative Zielsetzung bildet.

In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht beziehungsweise umgesetzt:

- Regelmäßiger Austausch von Computern durch Modelle mit günstigerem Energieverbrauch,
- Leuchtregulierung durch Bewegungsmelder, Dimmer, Dämmerungsschalter
- Erneuerung von Fenstern
- Austausch und Entfernung von Warmwasserboilern
- Tausch Heizöl-Anlage gegen Erdgas-Anlage und den geplanten Einbau von Wärmepumpen
- Einbau von energiesparenden Behördenventilen
- regelmäßige Durchführung eines Energieaudits, um die wichtigsten Optimierungspotenziale zu ermitteln
- Reduktion des Papierverbrauchs durch digitalisierte Prozesse, Weiterentwicklung der Omnikanalfähigkeit und Ausbau des elektronischen Postfachs
- Umstellung der Mitarbeiterzeitschrift auf ein digitales Format, u.a. Bezug der „BI Online“ der DG Nexolution eG.
- Einführung und verstärkte Verwendung von Videokonferenzen zwecks Einsparungseffekten bei Dienstfahrten sowohl mit eigenen Fahrzeugen als auch mit Privat-PKW (Dienstreiserichtlinie)
- Ausbau der digitalen Beratung zwecks weiterer Einspareffekte
- Neue Raumkonzepte (zum Beispiel Free Seating/Raumkomprimierung), um hierdurch den Flächenverbrauch unter Berücksichtigung der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle (Homeoffice) zu reduzieren
- günstige Mitarbeiterkonditionen für (Elektro) -Fahrräder (Job Rad)
- Aufbereitung von gebrauchten Büromöbeln
- Geschäftsausstattung aus wiederverwertbaren Materialien
- Leistungskatalog der Fremddienstleister (Reinigung) wurde und wird angepasst
- Umsetzung einer Einkaufs- und Dienstreiserichtlinie

Wir optimieren den Posteingang weiterhin dahingehend, dass immer mehr Dokumente auf digitalem Weg in der Bank verteilt werden. Kurierfahrten

wurden vollständig eingestellt.

Da unsere Wertschöpfung hauptsächlich im eigenen Haus stattfindet und im Wesentlichen aus immateriellen Gütern besteht, schätzen wir die Risikolage im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit anhand einer Expertenschätzung aktuell als gering ein.

Negative Auswirkungen unseres Geschäftsmodells auf die Nachhaltigkeit sind nicht erkennbar.

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.

Ein wesentlicher Anteil an Papier fällt für Kopierpapier sowie den Druck von Kontoauszügen für unsere Kunden an.

Tabelle Materialien			
Kopierpapier	Jahr	Stück	Veränderung
	2024	1.718.954	-206.058
	2023	1.925.012	-207.742
	2022	2.132.754	-77.294
	2021	2.210.048	-390.355
	2020	2.600.403	-43.903
	2019	2.556.500	k.A.
Kontoauszüge	Jahr	Stück	Veränderung
	2024	5.370.000	- 552.000
	2023	5.922.000	+108.000
	2022	5.814.000	-96.000
	2021	5.910.000	-912.000
	2020	6.822.000	-210.000
	2019	7.032.000	-720.000
	2018	7.752.000	k.A.

Eine Erhebung nach eingesetzten erneuerbaren sowie nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht durchgeführt. Der Einkauf von Kopierpapier erfolgt mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung.

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.

Tabelle Energie			
Kategorie	Jahr	Umrechnung in GJ	Veränderung
a. gesamter Verbrauch an Kraftstoffen innerhalb des Unternehmens aus nicht erneuerbaren Quellen			
Erdgas in kWh (Brennstoff für Heizungen)		kWh	
	2024	12.866.780	-1.659.870
	2023	14.526.650	-2.757.580
	2022	17.284.230	-2.309.050
	2021	19.593.280	2.557.460
	2020	17.035.820	-554.690
	2019	17.590.510	259.610
	2018	17.330.900	-1.781.790
	2017	19.112.690	k.A.
Heizöl in Liter (Brennstoff für Heizungen)		Liter	
	2024	45.534	-6.658
	2023	52.192	-10.147
	2022	62.339	-44.373
	2021	106.712	34.816
	2020	71.896	-10.919
	2019	82.815	-12.341
	2018	95.156	-7.590
	2017	102.746	k.A.
Stromverbrauch		kWh	
	2024	899.044	-99.965
	2023	999.010	-119.192
	2022	1.118.202	-144.355
	2021	1.262.557	-47.451
	2020	1.310.008	-105.144
	2019	1.415.152	-45.534
	2018	1.460.686	-97.061
	2017	1.557.747	k.A.

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.

siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle Wasser			
Wasserentnahmestelle (ab 2023 Gesamtwasser)	Jahr	Verbrauch m ³	Veränderung
	2024	3.240	-735
	2023	3.975	-68
	2022	4.043	402
	2021	3.641	-1.045
	2020	4.686	-147
	2019	4.833	-955
	2018	5.788	-308
	2017	6.096	k.A.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Papier, Biomüll, Kunststoffe und Restmüll.

Eine Erhebung wurde aufgrund von Nicht-Wesentlichkeit nicht durchgeführt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die stärkste Emissionsquelle unseres Hauses ist der Stromverbrauch: Mehr als die Hälfte unserer gesamten CO₂-Emissionen entfallen auf den Strombedarf zur Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebs.

Zur Verringerung der CO₂-Emissionen verfolgen wir zum Beispiel folgende Maßnahmen:

- Einkauf von Kopierpapier mit Forest Steward Ship Council-Siegel zur Sicherung nachhaltiger Waldnutzung
- Reduzierung von Papier durch Intensivierung elektronischer Transaktionen und elektronischer Archivierung sowie den Einsatz von Pen-Pads zur Erstellung digitaler Belege
- Vermeidung von Kurierfahrten durch Einführung digitaler Prozesse
- Verringerung von Dienstreisen durch Webinar-Angebote, E-Learning, Telefon- und Videokonferenzen
- Sukzessiver Ausbau unserer bankeigenen Photovoltaik-Anlagen
- Verringerung der Fahrzeugflotte durch die Nutzung von Poolfahrzeugen
- Permanente, vorausschauende Berücksichtigung gesetzlicher

Energievorschriften im Rahmen anstehender Investitionen

- Verstärkte Nutzung von Dienstfahrzeugen mit Hybrid-Antrieb (aktuell 9 Fahrzeuge)
- Ausschließliche Nutzung von grünem Strom
- Prüfung weitere Ausstattung mit Photovoltaikanlagen
- Erstellung eines Energiekonzepts für die Geschäftsstelle Altenhaßlau

Ziel der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist es, die absolute CO₂-Emission jährlich schrittweise zu reduzieren. Die Berechnung unseres CO₂ Fußabdruckes wird unter Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2025 erfolgen. Eine Umsetzung im Jahr 2024 konnte nicht erfolgen, da es zu kapazitären Engpässen, insbesondere im Bereich des Immobilienmanagements, durch Geschäftsstellensprängungen kam. Aus diesem Grund können wir unsere Zielsetzung noch nicht mit konkreten Zahlen unterlegen. Der Zielerfüllungsgrad soll zukünftig regelmäßig kontrolliert werden. Bereits jetzt konnten wir die CO₂-Emissionen unseres Fuhrparks von 55 Tonnen im Jahr 2017 auf 7,152 in 2023 (2022 19,1) deutlich reduzieren (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1). Die Berechnung bezieht sich auf die Verringerung der Emissionen bezogen auf die Ausstoßwerte unseres bankeigenen Fuhrparks. Dies gelingt insbesondere durch die Umstellung der Motorisierung der Fahrzeuge.

Bei der Erfassung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks wird im Rahmen des Greenhouse-Gas-Protocol (GHGProtocol) zwischen direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) unterschieden. Nach dem GHG-Protocol werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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.

CO₂ stellt das einzige Treibhausgas der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG dar. Unter Scope 1 fallen nur Emissionen des Diesel-Notstromaggregats und des eigenen Fuhrparks. Die Emissionen des Diesel-Notstromaggregats waren von untergeordneter Bedeutung.

Durch weitere Reduzierung von Kurierfahrten konnten die CO₂-Emissionen für

den Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks im Jahr 2023 auf 7,152 Tonnen (2022: 19 Tonnen; 2021: 19,4; 2020: 23,5 Tonnen, 2019: 20 Tonnen, 2018: 35 Tonnen, 2017: 55 Tonnen) gesenkt werden.

Maßnahmen/Controlling: Die Kälteanlagen der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG werden regelmäßig einer Dichtheitsprüfung unterzogen. 2024 kam es zu keinem Kältemittelverlust.

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

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Die erfasste CO₂-Menge im Jahr 2023 betrug 907 Tonnen (2022: 1.060

Tonnen; 2021: 1.225 Tonnen, 2020: 1.110 Tonnen, 2019 1.416 Tonnen). Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen noch keine Zahlen zu den CO₂-Emissionen für 2024 vor, da die Auswertung immer erst in der Jahresmitte des folgenden Jahres erfolgt. Diese Angaben werden im nächsten Berichtsjahr nachgereicht.

Zum 31.12.2024 wurde der CO₂-Fußabdruck unserer Spezialfonds von Union Investment in Form der CO₂-Intensität gemessen. Dabei wurden die CO₂-Emissionen der im Portfolio vorhandenen Unternehmen (Scope 1 und Scope 2) pro Million US-Dollar Unternehmensumsatz berücksichtigt. Unser Portfolio im VR MKB Dachfonds besitzt demnach eine CO₂-Intensität (CO₂ in Tonnen / Mio. USD Umsatz) von 152,0 (Jahr 2023: 183,3). Unser Portfolio im LCR-Spezialfonds besitzt demnach eine CO₂-Intensität (CO₂ in Tonnen / Mio. USD Umsatz) von 42,6 (Jahr 2023: 66,9). Ergänzend zum Spezialfonds wurde unser Direktbestand im Depot-A mit dem mehrstufigen Nachhaltigkeitsresearch der DZ BANK AG bewertet. Zum 31.12.2024 werden 86,6 % (Jahr 2023: 77,2 %) unserer im Depot-A enthaltenen Emittenten als nachhaltig eingestuft.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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, Papierverbrauch, Wasserverbrauch.

Dieser Leistungsindikator ist für die Bank angesichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.

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

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

Wie die Ausführungen zu den Kriterien 10, 11 und 12 belegen, gibt es in der Bank zahlreiche Ansätze zur Vermeidung und Reduktion von klimarelevanten Emissionen.

Angeichts der Komplexität des Berechnungsverfahrens wurde der Leistungsindikator im Jahr 2024 nicht erhoben.

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.

Im aktuellen Leitbild der Bank ist u.a. folgender Satz enthalten: „Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur.“

Die Basis für eine gemeinsame Zusammenarbeit in der VR Bank ist die gelebte Unternehmenskultur.

Um unsere Unternehmenskultur sichtbar zu machen und den gemeinsamen Umgang von Mitarbeitenden auf eine allgemeinverbindliche Grundlage zu stellen, haben wir ein Wertesystem für unser Unternehmen definiert, das vier wesentliche Leitprinzipien enthält:

- Stärke
- Vertrauen
- Wertschätzung und
- Verantwortung.

Weitere relevante Kernelemente unserer Unternehmenskultur stellen unsere Strategiedokumente sowie das Führungsverhalten von Vorstand und Führungskräften unserer Bank dar. Hierbei bildet die Teilstrategie Personal, die gemeinsam mit dem Vorstand erarbeitet wurde, die Basis für die Personalarbeit. Aus dieser Teilstrategie werden relevante Maßnahmen abgeleitet. Anhand entsprechender Kennzahlen erfolgt die Sicherstellung einer nachhaltigen Umsetzung, die jährlich überprüft wird.

Die Unternehmenskultur ist das Herzstück unserer Identität – sie sorgt für Stabilität in Zeiten des Wandels und ist gleichzeitig Motor für Innovation und Erfolg. Speziell in Umbruchphasen und Veränderungsprozessen ist die Unternehmenskultur zum einen der Anker, damit die Identität bewahrt bleibt und zum anderen der Treiber, dass sich die Organisation erfolgreich weiterentwickelt.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Rechte sind darüber hinaus fest in unserer Unternehmenskultur verankert. In Zukunft soll die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker gefördert werden (z.B. im Kostenmanagement und in der Anlageberatung). Außerdem sind Mitarbeitende in vielfältigen Arbeitskreisen, Fachaufgaben und Projekten eingebunden, um so an der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsprozesse und der Zukunftsausrichtung der Bank aktiv mitzuwirken.

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen.

Für alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation eingehalten.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz sicher. Des Weiteren tauschen sich der Vorstand, Betriebsrat und der Bereich Personal & Organisationsentwicklung regelmäßig über die Belange der Mitarbeitenden aus. Da alle Arbeitnehmerrechte eingehalten werden, besteht aus unserer Sicht kein Bedarf die Zielsetzungen weiter zu konkretisieren.

Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Entsprechend unserer Positionierung als regional verwurzelter Finanzdienstleister haben wir auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommen unser Engagement und unsere Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und betreiben ein aktives Gesundheitsmanagement. Wir bieten unseren Mitarbeitenden hochwertige Leistungen an, die sich an ihren individuellen Bedürfnissen ausrichten: mobiles Arbeiten, Teilzeitmodelle, Lebensarbeitszeitkonto, Gesundheitsangebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Insgesamt fördern wir eine lebensphasenorientierte Personalpolitik (etwa Wiedereinstieg von Müttern, Altersteilzeit). Sofern aus den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen heraus Risiken erkennbar werden, werden diese gemeinsam durch Führungskräfte, Vorstand und den Bereich Personal & Organisationsentwicklung nachverfolgt. Aktuell sind hier auf Basis der

Gespräche mit den Mitarbeitenden keine Risiken für uns erkennbar. Mit Blick auf die kommende CSRD-Berichterstattung haben wir in diesem Jahr eine Wesentlichkeitsanalyse sowie eine Stakeholderbefragung durchgeführt. Eine der Stakeholdergruppen waren dabei unsere Mitarbeitenden. Wir erhoffen uns hierdurch eine noch bessere Beteiligung und Einbeziehung der Mitarbeitenden in unser Nachhaltigkeitsmanagement und erhalten zusätzlich weitere Hinweise, ob es weitere (bislang nicht ersichtliche) Risiken gibt.

Im Jahr 2023 wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, dadurch erhält das Unternehmen Rückmeldungen zum Organizational Commitment Index (OCI). Dieser lag 2023 bei 78 von 100 Punkten. Die Ergebnisse aus der Mitarbeitendenbefragung wurden analysiert, bewertet und dienen zur Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter. Wir binden unsere Mitarbeiter aktiv in diese Maßnahmen ein, bspw. durch Workshops.

Unser Unternehmen ist ausschließlich national tätig.

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.

Die Vergütung der Mitarbeitenden ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Dies stellen wir neben der Anwendung des jeweils für uns gültigen Tarifvertrages durch jährliche Gehaltsüberprüfungen unter Einbeziehung des Betriebsrates sicher. Im Übrigen sind wir aufgrund unserer Unternehmensgröße den Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes verpflichtet.

Die Förderung von Vielfalt gehört zum Grundverständnis unserer Bank. Dies umfasst alle Mitarbeitenden. Daraus leiten sich Werte wie Toleranz, Offenheit und Vertrauen ab. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Aus den genannten Kriterien ergibt sich, dass Diskriminierungen als grundsätzlich unzulässig gelten. Um dies zu unterstreichen, planen wir die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2025

Unsere Bank fördert im Rahmen der regional bestehenden Möglichkeiten den

Einsatz von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der Bank. Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung hat der Vorstand für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene Zielgrößen von 30 % festgelegt. Die für den Bezugszeitraum festgelegten Zielgrößen wurden erfüllt. Eine erneute Überprüfung der Zielgrößen soll im Jahr 2026 erfolgen.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sind ein wohnortnaher und attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb. In unserem Haus besteht ein umfangreiches Bildungs- und Weiterentwicklungskonzept. Es ist geplant dieses, um ein Talentmanagement zu ergänzen. Unser Gesundheitsmanagement stellt einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Mitarbeitenden sicher.

Wir bieten eine Vielzahl von betrieblichen Leistungen, beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Lebensarbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. Mit einer Teilzeitquote von 41 % liegt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG in ihrer Vergleichsgruppe auf einem der vorderen Plätze. Der Fokus im Zuge von Gender Diversity ist jedoch nicht nur auf Frauen gelegt, sondern auch auf Männer, die sich zunehmend in der Familie, sei es bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienmitgliedern engagieren. Unsere Mitarbeitenden haben durch altersgemischte Teamzusammensetzungen und Hospitationsangebote die Möglichkeit, sich individuell zu entfalten und mit verschiedenen Generations- und Hierarchieebenen auszutauschen.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben. Die Bank hat ergänzend ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl strategisch als auch operativ verankert. Eine Arbeitsgruppe findet sich in regelmäßigen Abständen zusammen, um gesundheitsförderliche Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Dabei umfassen die Angebote die Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung, wiederkehrende Gesundheitstage, betriebsärztliche Untersuchungen und ein Netzwerk für psychisch belastete Mitarbeiter zur Kompetenzentwicklung.

Der Arbeitssicherheitsausschuss nebst bestelltem Sicherheitsbeauftragtem sorgt für die den Vorschriften und Regeln entsprechenden Arbeitsbedingungen. Dabei fördert die Bank Arbeitshilfen wie zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische und Bildschirmarbeitsplatzbrillen.

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.

Es besteht eine aus der Gesamtbankstrategie abgeleitete Personalstrategie, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rechnung trägt und in der ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingebettet ist (vgl. Kriterium 15).

Die Personalstrategie dient neben unseren genossenschaftlichen Werten als Leitlinie für das Personalmanagement und Personalführung. Nach dem Prinzip "Fordern und Fördern" werden unsere Mitarbeitenden von ihren Führungskräften und Trainern individuell begleitet und für ihre Aufgaben und Anforderungen befähigt. Durch zeitgemäße Fort- und Weiterbildungsangebote sorgen wir für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unserer Arbeitnehmer, um für die aktuellen und künftigen Anforderungen und Aufgaben gut gerüstet zu sein. Herzstück der Führungsarbeit sind unsere regelmäßigen Mitarbeiterentwicklungsgespräche. Bestandteile dieser Gespräche sind eine Standortbestimmung, der Austausch über das Arbeitsumfeld, persönliche Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine Potenzialeinschätzung, die Förderung und Weiterentwicklung sowie daraus abzuleitende Maßnahmen.

Die wesentliche Zielsetzung im Qualifizierungsprozess unserer Mitarbeitenden besteht darin, die Lücke zwischen der Erfüllung des jeweils definierten Anforderungsprofils und der Erwartung aus diesem Anforderungsprofil durch geeignete Entwicklungsmaßnahmen möglichst vollständig zu schließen. Die Entwicklungsmaßnahmen beziehen sich hierbei sowohl auf fachliche als auch überfachliche Kompetenzen (z.B. soziale, persönliche, methodische Kompetenzen). Dies ist ein individueller Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, der permanent nachgehalten wird. Aus Basis der regelmäßig (i.d.R. mind. alle zwei Jahre) stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgespräche wird so eine individuelle Förderung aller Mitarbeitenden erreicht.

Die Ausbildung spielt in der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Kontext der demografischen Entwicklung eine wichtige Rolle. Sie ist in der Personalstrategie verankert. Der Ausbildungsverlauf ist planvoll, strukturiert und wird durch umfangreiche Maßnahmen gefördert und unterstützt. Bestandteil der Ausbildung sind neben den praktischen Unterweisungen auch Projektarbeiten, innerbetrieblicher Unterricht, externe und interne Seminare, die Unterstützung der Auszubildenden durch Ausbildungspaten und eine gezielte Prüfungsvorbereitung. Neben dem Ausbildungsplan bilden die

Betriebsvereinbarung Aus- und Weiterbildung sowie Auswahlrichtlinien die Leitplanken unserer hochwertigen Ausbildung. Im Jahr 2024 haben 8 Bankkaufleute und ein Kaufmann für E-Commerce die Abschlussprüfungen erfolgreich gemeistert. Weiterhin konnte ein Dualer Student sein Studium erfolgreich abschließen.

Die Bank hat Auszubildenden grundsätzlich unbefristete Übernahmeangebote unterbreitet.

Im Jahr 2024 haben außerdem 1 Kaufmann IT-System-Management, 1 Kauffrau für E-Commerce, 11 Bankkaufleute und 4 Fachoberschulpraktikanten ihre Ausbildung in unserem begonnen. .

Mit der bestehenden umfangreichen Umsetzung sehen wir derzeit keine Risiken im Bereich Qualifizierung. Aufgrund der individuellen Förderung aller Mitarbeitenden sehen wir von einem konkreten Qualifizierungsziel ab.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in 2024: 9 (2023: 4; 2022: 2, 2021: 5, 2020: 4, 2019: 5)

Gesundheitsquote in 2024: 92 % (2023: 91,2%, 2022: 91%, 2021: 94,0 %, 2020: 93,0 %, 2019: 95,0 %)

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.

Im Unternehmen ist ein Beauftragter für Arbeitssicherheit bestellt. In regelmäßigen Abständen finden Ausschuss-Sitzungen statt, in denen die in den jeweiligen Fachbereichen betroffenen Mitarbeiter vertreten sind. Ergänzend werden alle Mitarbeiter regelmäßig zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen geschult.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2024 wurden 332 (2023: 376, 2022: 332, 2021: 207, 2020: 372, 2019: 347) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 1.235 (2023: 2.024, 2022: 1.235, 2021: 1.263, 2020: 1.012, 2019: 1.360) Tagen geschult.

Eine Erhebung über die durchschnittliche Stundenzahl wurde nicht vorgenommen.

Die Schulungstage verteilen sich wie folgt:

- Führungskräfte: 281 Tage (davon 218 Tage männlich, 63 Tage weiblich)
- Angestellte: 1359 Tage (davon 677 Tage männlich, 682 Tage weiblich)

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

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

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

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

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

a) Aufsichtsrat

Anteil Frauen 2024 = 27 % (2023 = 29%, 2022 = 28%, 2021 = 22 %, 2020 = 22 %, 2019 = 28 %)

Anteil Männer 2024 = 73 % (2023 = 71%, 2022 = 72%, 2021 = 78 %, 2020 = 78 %, 2019 = 72 %)

Personen unter 30 Jahre: 0%

Personen zwischen 30-50 Jahre: 47%

Personen über 50 Jahre: 53%

b)

Angestellte

Anteil Frauen 2024 = 69 % (2023 = 68%, 2022 = 65% 2021 = 67 %, 2020 = 67 %, 2019 = 66 %)

Anteil Männer 2024 = 31 % (2023 = 32%, 2022 = 35% 2021 = 33 %, 2020 = 33 %, 2019 = 34 %)

Personen unter 30 Jahre: 14 %

Personen zwischen 30-50 Jahre: 40 %

Personen über 50 Jahre: 47 %

Auszubildenden und Praktikanten

Anteil Frauen 2024 = 61 %

Anteil Männer 2024 = 39 %

Personen 2024 unter 30 Jahre: 100 %

Personen 2024 zwischen 30-50 Jahre: 0 %

Personen 2024 über 50 Jahre: 0 %

Vorstand und Führungskräfte

Anteil Frauen 2024 = 33 %

Anteil Männer 2024 = 67 %

Personen 2024 unter 30 Jahre: 0 %

Personen 2024 zwischen 30-50 Jahre: 61 %

Personen 2022 über 50 Jahre: 39 %

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 abgelaufenen Geschäftsjahr sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt
geworden.

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 uns als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehören die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis der Bank und sind damit übergeordnete Zielsetzungen in der Unternehmensführung. Wir orientieren uns zunehmend an den Standards für das verantwortliche Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten. Aufgrund der regionalen Verwurzelung stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für uns nicht. Durch unser installiertes Kontrollsystem schließen wir die Verletzung von Menschenrechten dadurch ausdrücklich aus.

Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG setzt nahezu ausschließlich nationale Dienstleister ein. Wo immer möglich, beauftragen wir Betriebe aus der Region.

Aufgrund unserer nationalen sowie insbesondere regionalen Ausrichtung schätzen wir die Risiken einer Verletzung von Menschenrechten als gering ein. Der Vorstand hat im Rahmen der Verankerung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes die konzeptionellen Rahmenbedingungen zur Einhaltung der Menschenrechte definiert. Intern existiert eine Richtlinie zur Missbrauchsprävention (Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung“), welche im Jahr 2023 geprüft und aktualisiert wurde. Als Bank müssen wir eine Vielzahl von gesetzlichen Vorschriften erfüllen. Vor diesem Hintergrund haben wir ein umfassendes Risikomanagement eingerichtet. In diesem Rahmen beurteilen und begrenzen wir neben den ökonomischen Risiken auch die sozialen Risiken.

Eine Berichterstattung zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch Unternehmen im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte 2016 - 2020 (NAP) werden wir aus den oben dargestellten Gründen b.a.w. nicht vornehmen.

Von unserer Reinigungsfirma haben wir eine Bestätigung vorliegen, dass die gesetzlichen Vorschriften – speziell die Einhaltung des Mindestlohns – beachtet werden. Andere Lieferanten - wie zum Beispiel unser Partnerunternehmen, der DG Nexolution eG – sind genossenschaftlichen Werten verpflichtet bzw. unterliegen der deutschen Gesetzgebung.

Da aufgrund unserer regionalen Ausrichtung und unseren genossenschaftlichen Werten bislang noch kein gesondertes Konzept zu Menschenrechtsbelangen erstellt wurde, sind noch keine konkreten Zielsetzungen oder Prüfprozesse entwickelt worden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Alle Geschäftsstandorte der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG befinden sich in Deutschland. Die Einhaltung der Menschenrechte ist an allen Standorten im Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis und Vogelsbergkreis vollumfänglich gewährleistet. Eine gesonderte Prüfung wird nicht durchgeführt.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund unserer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

In unseren Strategiedokumenten wurde, unter Einbindung der Unternehmensführung, definiert, dass die regionale Förderung ein Schwerpunkt unseres Wirkens ist. Wir sind attraktiver Arbeitgeber, anerkannter Ausbildungsbetrieb, zuverlässiger Steuerzahler und kompetenter Finanzanbieter für Privatpersonen, Firmen und Kommunen in der Region. Mit

ausgewählten Schulen in der Region pflegen wir eine enge Kooperation. Seit Jahren veröffentlichen wir in unserem Jahresbericht eine entsprechende Förderbilanz. Als starker und verlässlicher Partner ist unser Ziel die regel- und gleichmäßige Förderung sozialer, sportlicher, kultureller oder ökologischer Projekte unserer Vereine und gemeinnützigen Institutionen in der Region.

Im Rahmen des Förderprogramms „Gemeinsam mehr erreichen“ übernimmt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG mit regelmäßigen Spenden und großzügigem Sponsoring Verantwortung für die Menschen in der Region.

Im Rahmen der Aktion „VRmobil“ vergibt die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG bereits seit mehr als 10 Jahren Kraftfahrzeuge an heimische Vereine und soziale Einrichtungen. Darüber hinaus hat die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG im Jahr 2012 die Main-Kinzig- und Oberhessen-Stiftung errichtet. Zuwendungen werden zur Förderung von Kunst und Kultur, der Volks- und Berufsbildung sowie der Studentenhilfe, des Feuerschutzes, des Arbeitsschutzes, des Katastrophen- und Zivilschutzes, des Sports und des bürgerlichen Engagements, des Naturschutzes und der Landschaftspflege im Sinne des Bundesnaturschutzgesetzes und der Naturschutzgesetze der Länder, des Umweltschutzes, einschließlich des Klimaschutzes, des Küstenschutzes und des Hochwasserschutzes verwendet. Seither wurden regelmäßig jährliche Zustiftungen durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG vorgenommen. Das Stiftungsvermögen 2024 beläuft sich auf 2,0 Mio. € (2023: 1,7 Mio. €, 2022: 1,2 Mio. €, 2021: 1,2 Mio. €, 2020: 1,2 Mio. €, 2019: 1,1 Mio. €).

Unter dem genossenschaftlichen Leitsatz „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“ wurde im Herbst 2015 unsere Crowdfunding-Plattform ins Leben gerufen. Dieses Online-Spendenportal ist mittlerweile sehr erfolgreich implementiert.

Eine Vielzahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ehrenamtlich in der Region tätig, was wir ausdrücklich unterstützen.

Die wesentlichen qualitativen und quantitativen Rahmenbedingungen des oben beschriebenen Förderkonzepts werden regelmäßig, mindestens jährlich unter direkter Einbindung des Vorstands sowie interner (Prüf-)Prozesse (z.B. Budgetüberwachungen) sichergestellt. Die Vergabe erfolgt im Rahmen eines Budgets, das jährlich durch den Vorstand überwacht wird.

Wesentliche Risiken wurden im Rahmen der jährlichen Risikoinventur nicht identifiziert.

Quantitative Ziele liegen bisher noch keine vor, weshalb keine Zielerreichung dargestellt werden kann. Im Rahmen der Neuaufstellung des Nachhaltigkeitsmanagements wird dieser Aspekt im Laufe der nächsten Jahre neu bewertet und angepasst.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

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

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

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

- *Jahresüberschuss: 7,1 Mio. €*
- *Dividendenzahlung: 3,0 Mio. €*
- *Gewinnabhängige Steuern: 7,6 Mio. €*
- *Lohnsteuer (Mitarbeiter): 5,4 Mio. €*
- *Sozialabgaben (Mitarbeiter und Bank): 9,8 Mio. €*
- *Regionale Fördersumme: 479.738,34 €*
- *Teilnehmende Vereine und gemeinnützige Institutionen des Förderprogramms "Gemeinsam mehr erreichen": 826*
- *Anzahl der abgeschlossenen Crowdfunding-Projekte: 18*
- *Summe der Kundenspenden im Rahmen der Crowdfunding-Projekte: 149.784 €*
- *Anzahl der Fahrzeuge, die im Rahmen der Aktion VRmobil in der Region unterwegs sind: 26*
- *Anzahl der Kinderbusse, die im Rahmen der Aktion VRmobil in Kindertagesstätten genutzt werden: 19*

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 Banken relevanten Gesetze sind unter anderem KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft. Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG über ihren Spitzenverband, den 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. Die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen 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. Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur Interessenvertretung im politischen Kontext durch die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG ist daher nicht vorhanden. Wir sehen uns durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. 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 VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wird dauerhaft durch die Organisationseinheiten Interne Revision und Recht/Beauftragtenwesen geprüft und gewährleistet (siehe Kriterium 20). Um politische Neutralität zu garantieren, vergibt die Bank keine Spenden an politische Parteien oder Politiker.

Wir haben ein umfassendes Compliance-System etabliert. Zuständig für die Compliance-Themen ist der Gesamtvorstand. Einzelheiten zu unserem Compliance-System sind in Kriterium 20 sowie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 19 und 20 beschrieben. Damit bestehen für uns derzeit keine Risiken in diesem Bereich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Bank tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

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.

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie bankinternen Anforderungen. Ein solches Verhalten dauerhaft sicherzustellen, ist das Ziel des Compliance-Konzeptes der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG, das als Teil eines umfassenden Geschäftsprinzips verstanden wird. Die Compliance-Kultur der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wird durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans geprägt. Die Compliance-Kultur beeinflusst die Grundhaltung, die die Mitarbeitenden der Bank der Beachtung von Regeln beimessen, und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten. Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG, denn ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die

hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher für die Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden. Die Compliance-Standards der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG sind in verschiedenen Richtlinien und Anweisungen dokumentiert, die von allen Mitarbeitenden beachtet werden müssen. Insbesondere sind hier die Sicherungsmaßnahmen zur Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen, die Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie unsere Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte zu nennen. Das Compliance-Konzept ist präventiv ausgerichtet. Es umfasst auch interne Kontrollmaßnahmen, mit denen die umfassenden organisatorischen Vorkehrungen der Bank auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und bankinternen Anforderungen überwacht werden. Hierzu leiten wir auf Basis von Risikoanalysen regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen Überwachungshandlungen ab, welche systematisch in Überwachungsplänen dokumentiert werden. Des Weiteren sind Berichtswege an Vorstand und Aufsichtsorgan implementiert, um regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen über Risiken sowie die Ergebnisse der Überwachungshandlungen zu berichten. Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen sowie aus Produkten und Dienstleistungen mit negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen nicht vor. Es wurden keine bestätigten Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verzeichnet (siehe Leistungsindikatoren GRI SRS-205-3 und GRI SRS-419-1). Dadurch wird das Ziel des Compliance-Konzeptes erreicht. Durch die Einbindung der Beauftragten in Projekte, Arbeitskreise und interne Veränderungsprozesse wird gewährleistet, dass aufbau- und ablauforganisatorische Veränderungen zeitnah bewertet und überwacht werden können. Darüber hinaus sind die verschiedenen Beauftragten gegenüber der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden auch in beratender Funktion tätig. Banken halten gemäß § 25a Absatz 1 Satz 6 Nummer 3 KWG ein Verfahren vor, das es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten. Die compliance-relevanten Funktionen sind dem Bereich Recht/Beauftragtenwesen zugeordnet und umfassen die Themen

- Datenschutz
- Informationssicherheit
- Compliance MaRisk und WpHG
- Meldestelle im Rahmen des Hinweisgebersystems gemäß KWG
- Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Betrugsprävention
- Auslagerungsmanagement.

Darüber hinaus ist es der VR Bank Main-Kinzig-Büdingen eG wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Verantwortung und ihrer Handlungsspielräume bewusst sind. Dies wird unter anderem durch regelmäßige Schulungsmaßnahmen zu den Themen Geldwäscheprävention, Betrugsprävention, Marktmissbrauchsrecht, Insidersachverhalte, Mitarbeitergeschäfte, Informationssicherheit und Datenschutz gefördert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

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

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

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt. Weder die durchgeführten Kontrollhandlungen seitens des Beauftragtenwesens noch die Prüfungsberichte

der internen/externen Revision ergaben Anhaltspunkte auf Korruptionsfälle. Die Auswertung der Schadensfall- oder Beschwerdedatenbanken blieb ebenfalls ohne Auffälligkeiten.

Damit ergeben sich:

- bestätigte Korruptionsfälle: 0 -> 0%
- bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden: 0 -> 0%
- Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren: 0 -> 0%

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Es wurden gegen die Bank keine Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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