



Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Volksbank in Südwestfalen eG

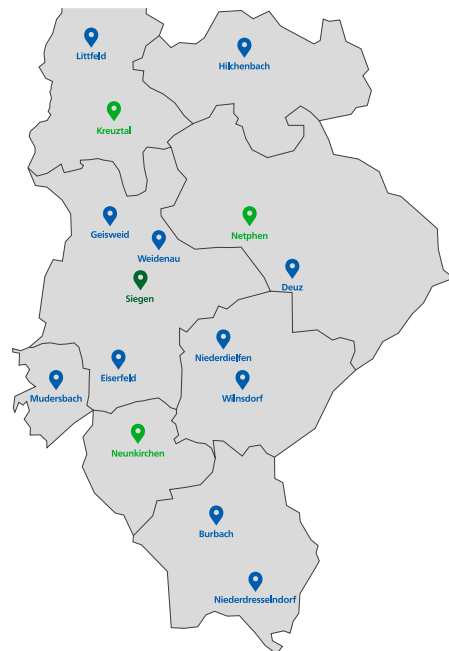
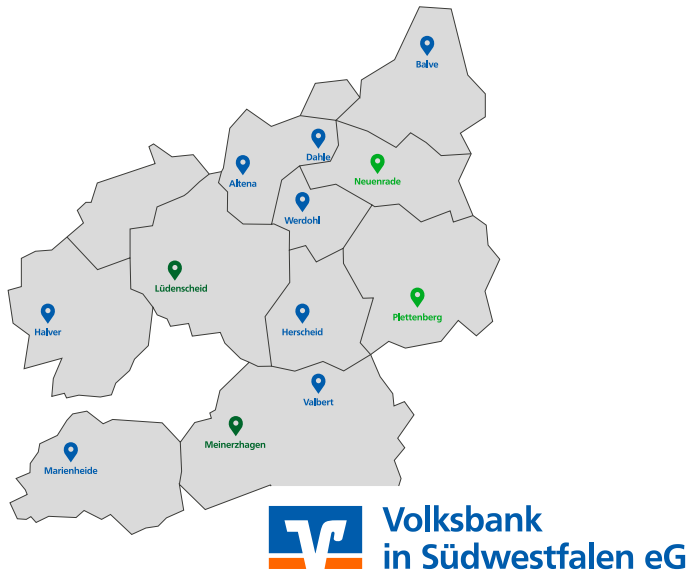


Volksbank
in Südwestfalen eG

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER VOLKSBANK IN SÜDWESTFALEN EG


INHALTSVERZEICHNIS

6	1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN
7	2. WESENTLICHKEIT
10	3. ZIELE
11	4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE
12	5. VERANTWORTUNG
13	6. REGELN UND PROZESSE
14	7. KONTROLLE
16	8. ANREIZSYSTEME
20	9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN
25	10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT
29	11. IN ANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN
32	12. RESSOURCENMANAGEMENT
44	13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN
54	14. ARBEITNEHMERRECHTE
57	15. CHANCENGERECHTIGKEIT
58	16. QUALIFIZIERUNG
69	17. MENSCHENRECHTE
71	18. GEMEINWESEN
76	19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME
77	20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN



Nichtfinanzieller Bericht für das Geschäftsjahr 2022 der Volksbank in Südwestfalen eG

Allgemeine Informationen

Unternehmensname	
Anzahl Mitarbeiter	500 – 4999
Berichtsjahr	2022
Leistungsindikatoren-Set SRS	GRI
Berichtspflichtig im Sinne des HGB	Ja
Externe Prüfung	Genossenschaftsverband-Verband der Regionen e.V.
Kontakt	Verena Langer-Blecher Berliner Straße 39 57072 Siegen 0271/2300-231 verena.langer-blecher@vbinswf.de

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist eine eingetragene Genossenschaftsbank, deren Geschäftsgebiet sich über zwei regional abgegrenzte Gebiete im südlichen Westfalen erstreckt. Diese umfassen die unten abgebildeten Städte und Gemeinden. Insgesamt bestehen 28 Geschäftsstellen und 31 SB-Standorte.

Ihr Handeln richtet die Volksbank in Südwestfalen eG an den genossenschaftlichen Grundwerten wie Solidarität, Fairness und Partnerschaftlichkeit aus. Im Zentrum ihrer Aktivitäten steht der Auftrag der Mitgliederförderung.

Als Allfinanzinstitut deckt sie das gesamte Spektrum an Finanzlösungen für Privat- und Geschäftskunden ab. Dabei wird die hausinterne Produkt- und Dienstleistungspalette um das Angebot der Partner der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ergänzt, mit denen im Kundeninteresse eine enge und permanente Zusammenarbeit stattfindet.

Sie ist in der Region nicht nur ein wesentlicher Finanzdienstleister, sondern auch ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer im Bereich Sozial-, Kultur- und Sportsponsoring.

Informationen zum Geschäftsergebnis sowie zur Lage des Unternehmens entnehmen Sie dem Geschäfts- und Offenlegungsbericht sowie den weiteren veröffentlichten Informationen auf <https://www.vbinswf.de/startseite.html>.

Ergänzende Anmerkungen:

Der nichtfinanzielle Bericht wird durch den Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V. einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des Berichts, mit den handelsrechtlichen Vorschriften und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, unterzogen.

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.

Für die Volksbank in Südwestfalen eG, als genossenschaftliches Primärinstitut, sind Aspekte der Nachhaltigkeit bereits über den genossenschaftlichen Förderauftrag Bestandteil der Geschäftspolitik. Die Verbindung von wirtschaftlichem Erfolg und verantwortungsbewusstem Handeln ist das Charakteristikum von Genossenschaftsbanken. Die Genossenschaftsidee sowie die damit verbundenen Werte gelten als Fundament einer grundlegenden Positionierung. Basierend auf den genossenschaftlichen Prinzipien wie Respekt, Solidarität, Partnerschaftlichkeit, Demokratie, Subsidiarität, Regionalität, Selbstverantwortung sowie Hilfe zur Selbsthilfe wird dabei Verantwortung für die Gesellschaft und die Region übernommen. Das Handeln gegenüber Kunden und Mitarbeitern ist geprägt von Fairness, sozialer Nähe und Loyalität.

Nachhaltigkeit und ökologische Aspekte haben daher schon per Definition einen sehr hohen Stellenwert, denn auch Werte wie Verlässlichkeit, Stabilität und Sicherheit gehören zum Geschäftsmodell.

Neben ökologischen Aspekten sind ganz klar auch gesellschaftliche Themen platziert. Insbesondere durch die Crowdfunding-Plattform tritt die Volksbank in Südwestfalen eG über das Thema Spenden in ihrer Region als Förderer der Gesellschaft und sozialer Projekte auf. Der Förderung des Gleichgewichts zwischen dem Arbeits- und Privatleben der wichtigsten Ressource „Mensch“ kommt die Bank z.B. über flexible Arbeitszeitmodelle und einem betrieblichen Gesundheitsmanagement nach.

Das Thema Nachhaltigkeit bietet für die Volksbank in Südwestfalen eG die Chance über eine entsprechende Schwerpunktsetzung aktiv in die Kommunikation einzutreten und Bindungswirkung zu entfalten. Eine allgemein gültige hausinterne Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk ist derzeit nicht formuliert und ist auch zum aktuell gültigen Zeitpunkt nicht geplant. Es existiert aber eine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Das BVR-Konzept zur Nachhaltigkeit orientiert sich an den „Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen“ (SDGs), den Pariser Klimazielen und an den „Principles for Responsible Banking“. Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Geschäfts- und Risikostrategie integriert und in den einzelnen Teilstrategien konkretisiert. Durch die Kombination des bestehenden internen Prozessmodells für die regelmäßige Überprüfung der Geschäfts- und Risikostrategie und der Ableitung einer anhand betrieblicher Belange individualisierten NachhaltigkeitsLandkarte des BVR wurde eine aufbau- und ablauforganisatorische Projektstruktur entwickelt. Intention ist, dass die bereits bisher als wesentlich für das Geschäftsmodell erkannten Schwerpunkte konsequent um ESG-relevante Aspekte ergänzt werden und gleichzeitig die im Fokus der Aufsicht stehende Risikoidentifikation und -messung angemessen berücksichtigt wird. Diese Vorgehens-

weise der Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Geschäfts- und Risikostrategie anstatt einer eigenen Strategie zu formulieren ist aus Sicht der Bank sinnvoller, da das Thema nicht autark betrachtet werden sollte.

Einen Orientierungsrahmen für die nachhaltige Entwicklung bieten bereits bisher die Unternehmens-Leitsätze für das Bankgeschäft sowie die Nachhaltigkeitskriterien gemäß DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex), dessen Berichtsrahmenwerk dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht zugrunde liegt. Durch das vorbenannte Modell findet darüber hinaus in der strategischen Ausrichtung nunmehr auf der Ebene aller Teilgeschäftsfeldstrategien eine Berücksichtigung von ESG-relevanten Aspekten statt.

Zur Weiterentwicklung nachhaltiger Aspekte hat die Volksbank in Südwestfalen eG einen Nachhaltigkeits-Zirkel implementiert. Darüber hinaus wird das Thema Nachhaltigkeit und der schonende Umgang mit Ressourcen durch selbst auferlegte Verhaltenskodizes gelebt. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein wichtiges Anliegen. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, mit Arbeitsmaterialien nachhaltig und sparsam umzugehen, um durch den bewussten Umgang den Verbrauch zu reduzieren.

Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden in allen 4 CSR-Handlungsfeldern Ökonomie, Arbeitsplatz, Ökologie und Gemeinwesen umgesetzt, ohne dass eine definitorische Abgrenzung innerhalb einer Nachhaltigkeitsstrategie bisher fixiert wurde. Wesentliche Nachhaltigkeitsstandards kommen dabei aktuell nicht zur Anwendung. In den folgenden Kapiteln werden die von uns vorgenommenen verschiedenen Maßnahmen in diesem Zusammenhang vorgestellt.

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.

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist zu einer der größten regionalen Volksbanken im Raum Südwestfalen gewachsen. Lüdenscheid und Siegen sind regionale Zentren in Südwestfalen, deren Umland im Schwerpunkt jeweils durch kleinstädtische bzw. ländliche Strukturen geprägt ist.

AUSWIRKUNGEN DURCH DIE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Genossenschaftsprinzip

Mit ihrer Geschäftstätigkeit nimmt sie Einfluss auf die ökonomische, ökologische und soziale Stabilität der regionalen Wirtschaft. Dies erfolgt über die Ausübung des Kerngeschäfts als Bankbetrieb, insbesondere durch das Angebot von Finanzierungs- und Anlageprodukten in den Geschäftsstellen und digital. Die Kreditvergabe erfolgt dabei an vorwiegend regionale private und gewerbliche Kunden. Die Bank tritt damit sowohl als Arbeitgeber wie auch als Auftraggeber, Steuerzahler und Förderer der heimischen Wirtschaft und Gesellschaft auf. Gleichermaßen nimmt sie in ihren unterschiedlichen Rollen und Funktionen natürliche Ressourcen in Anspruch. Daraus erwächst nach dem genossenschaftlichen Selbstverständnis, das bei Kriterium 1 ausgeführt ist, eine besondere Verantwortung für die Herausforderungen von heute und der Zukunft. Wichtige Stichworte sind: der weltweite Klimawandel, die demografische Entwicklung, die teilweise disruptiven Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung, die Regulatorik in der Finanzbranche und die Sicherung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prosperität unserer Region.

Digitalisierung

Der Trend zur Digitalisierung verändert die Geschäftsprozesse grundlegend. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden bestehende Entwicklungstendenzen deutlich verstärkt. Die Volksbank in Südwestfalen eG sieht Digitalisierung durchaus als „Treiber“ einer nachhaltigen Entwicklung. Ihr Anliegen ist es, mit der Digitalisierung von Prozessen einen positiven Beitrag zu einer emissionsärmeren Wirtschaft zu leisten. Sie nimmt aktiv Einfluss auf diese Prozesse, indem sie papiergebundene Abläufe zum Beispiel über Forcierung der elektronischen Bereitstellung und Archivierung aller technisch möglichen Dokumente reduziert und das Online-Bankgeschäft ausbaut. So verbindet sie die Chancen der Digitalisierung mit ökonomisch und ökologisch sinnvollem Handeln z.B. durch die Umsetzung des Omnikanalprojektes des genossenschaftlichen IT-Dienstleisters. Risiken bestehen in einer zunehmenden Abhängigkeit einer jederzeitigen technischen Verfügbarkeit. Diesen begegnet die Volksbank in Südwestfalen eG durch Notfallkonzepte für Störungssituationen.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Demographie

Die demographische Entwicklung findet in der Personalstrategie eine angemessene Berücksichtigung.

Eine nachhaltige Personalentwicklung wird durch verschiedene Maßnahmen, wie z.B. Aus- und Weiterbildungskonzepte unterstützt. Der daraus resultierenden Chance, qualifizierte Arbeitskräfte für die Zukunft zu gewinnen, steht das erhöhte Kostenrisiko bei eventuellen Fluktuationen entgegen. Marktseitig soll dem demographischen Wandel durch die Gewinnung von Neukunden entgegengewirkt werden.

Klimawandel

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit dem Klimaabkommen von Paris seit dem Jahr 2015 zum Ziel gesetzt, die Erderwärmung zu begrenzen. Die Volksbank in Südwestfalen eG möchte im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einen aktiven Beitrag dazu leisten, indem sie sich bemüht, den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Dafür hat die Bank in 2021 an der Mission CO₂ teilgenommen und sich in 2022 ein Klimaziel gesetzt (s. Kriterium 11). Bei geplanten Neu- und Umbaumaßnahmen finden ökologische Aspekte durch den Einsatz von effizienter Gebäudetechnik Berücksichtigung. Der Chance, dadurch Einsparungen zu erzielen, steht das Risiko erhöhter Baukosten und der damit einhergehenden längeren Amortisationsdauer gegenüber.

Für die Geldanlage unter nachhaltigen Gesichtspunkten hat die Volksbank in Südwestfalen eG ausgewählte Mitarbeitende in der Kundenberatung zu Nachhaltigkeitsberatern ausgebildet, die als Spezialisten zur Verfügung stehen (s. Kriterium 10).

Im Kundenkreditgeschäft engagiert sich die Bank bei Kunden, die Energie sparen und somit der Umwelt nutzen wollen, mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermittelt aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (s. Kriterium 10). In dem Zusammenhang sieht die zukünftige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit hinsichtlich der begleiteten Themenfelder in der Realwirtschaft wie folgt aus:

Inside out: Die innerbetriebliche Schwerpunktsetzung auf die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks wird sukzessive auch in die Beurteilung der Geschäftstätigkeit von Kunden der Realwirtschaft angewandt und deren Transformationsprozess durch die Bank aktiv unterstützt.

Outside in: Die Berücksichtigung der Folgen des Klimawandels auf die Branchenstruktur des Kreditportfolios soll zukünftig Einfluss in die Beurteilung von Kreditnehmern finden. Hierbei versteht sich die Bank als partnerschaftlicher Begleiter der Unternehmen und auch Privatkunden hin zu einer erfolgreichen Neuausrichtung im Rahmen der Investitionstätigkeit.

Regulatorik

Die allgemeine Regulatorik der Finanzbranche stellt die Volksbank in Südwestfalen eG vor große personelle und technische Herausforderungen, die selbstverständlich angenommen werden. Die Bank sieht die Regulatorik im Nachhaltigkeitsbereich nicht nur als Pflicht, sondern als Chance – ganz im Sinne des Wertesystems, das im Kriterium 1 aufgeführt ist.

Das konkrete mittelfristige Zielbild im Kontext Nachhaltigkeit orientiert sich stringent an der Umsetzungsempfehlung des genossenschaftlichen Bundesverbandes. Nachhaltigkeit wird dabei als ein Entwicklungspfad verstanden, den die Volksbank in Südwestfalen eG im Sinne eines fairen Interessenausgleiches partnerschaftlich mit ihren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitenden beschreiten und weiter vorantreiben will. Die genossenschaftliche Identität ist dabei immer Basis des Handelns.

Neben der Marktanalyse, die für die Volksbank in Südwestfalen eG das wesentliche Instrument zur Einschätzung für das Einwirken auf Nachhaltigkeitsaspekte durch das ökonomische Handeln in der öffentlichen Wahrnehmung darstellt, und einer sukzessiven Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kontext der Risikomessung bzw. den damit einhergehenden Szenarioanalysen ist derzeit keine darüber hinausgehende Wesentlichkeitsanalyse der Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit in Planung.

3. ZIELE

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

Das Ziel der Volksbank in Südwestfalen eG ist es, sich in den Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Dazu wurden bereits im Jahr 2018 die nachfolgenden Nachhaltigkeitsziele für die Zukunft durch die Volksbank in Südwestfalen eG definiert:

- Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie
- Qualitätssicherung in der Kundenberatung
- Ausbau der digitalen Transformation
- Ausbau des Gesundheitsmanagements
- Intensivierung interner und externer Kommunikation

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Volksbank in Südwestfalen eG befindet sich im Rahmen einer mehrjährig angelegten Projektplanung im Aufbauprozess, woraus sich eine zunächst primär qualitative und noch nicht quantitative Zieldefinition ergibt. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele ist auf einen Zeitraum von mehreren Jahren ausgelegt.

Die Volksbank in Südwestfalen eG bezieht sich als regional tätiges Unternehmen aktuell nicht auf die Sustainable Development Goals der UN. Die Ziele werden gegebenenfalls dort, wo sinnvoll, ausgearbeitet. Erste Teilziele sind in den Kriterien 11-20 hinterlegt.

Die Priorisierung der Ziele erfolgt im Rahmen der Messung der IST-Nachhaltigkeitsleistung mit dem Nachhaltigkeits-Cockpit des Bundesverbands der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR), woraus auch die Positionierung festgelegt wurde und entsprechend weitere Maßnahmen definiert werden. Aktuell befindet sich die Volksbank in Südwestfalen eG noch auf einer Zwischenstufe. Sie hat sich das Ziel gesetzt mittelfristig die Zielstufe 3 „durchgängige Systematik“ zu erreichen. Eine Zielerreichung in 2024 wird dabei grundsätzlich und möglichst weitgehend angestrebt. Die Zielplanung basiert auf dem fünfstufigen Reifegradfächer des BVR

(dabei entspricht die Stufe fünf dem höchsten Ambitionsniveau). Für die Erfolgskontrolle wird halbjährlich mittels des Cockpits die Erreichung der festgelegten Maßnahmen kontrolliert. Die Koordination erfolgt über die Nachhaltigkeitsmanagerin, für die Umsetzung und Zielerreichung sind die einzelnen Bereiche und Abteilungen verantwortlich.

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.

Die Volksbank in Südwestfalen eG erbringt als Finanzdienstleister den überwiegenden Teil ihrer Wertschöpfung selbst und richtet ihr Beratungs- und Produktangebot stets an den Bedürfnissen ihrer Kunden und Mitglieder aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte in den verschiedenen Stufen ihrer Wertschöpfung in den Arbeitsprozessen berücksichtigt.

Verstärkt wird dies durch die Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, die mit ihren Unternehmen DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, R+V Versicherung, TeamBank, VR Leasing Gruppe, DZ PRIVATBANK und DZ HYP Mitglied im United Nations Global Compact ist. Der United Nations Global Compact ist die weltweite größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage seiner zehn universellen Prinzipien verfolgt er die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte – heute und in Zukunft.

Außerdem tragen die in der Geschäfts- und Risikostrategie verankerten Nachhaltigkeitsaspekte zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Entwicklung der Bank bei, wobei davon unbeeinflusst auch die Auswirkungen möglicher zukünftiger Entwicklungsszenarien berücksichtigt werden. Im Rahmen der Strategieprozesse findet eine Überprüfung und Analyse der Nachhaltigkeitsaspekte statt.

Bei der Wertschöpfung im Kerngeschäft (Finanzdienstleistungen) wurde bisher dem Nachhaltigkeitsaspekt eine untergeordnete Bedeutung beigemessen. Mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Teilgeschäftsfelder startet nunmehr auch im originären Kunden- und Eigengeschäft die Fokussierung anhand von ESG-Aspekten. Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen schätzt die Bank aufgrund der branchenbedingt hohen Wertschöpfungstiefe in ihrem Unternehmen als gering ein. Eine kontinuierliche Betrachtung der Probleme findet aktuell nicht statt. Gleichwohl ist die Volksbank in Südwestfalen eG bestrebt, neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte in ihrer Wertschöpfungskette zu berücksichtigen.

Die Lieferkette der Volksbank in Südwestfalen eG besteht im Wesentlichen aus der Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungsleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. Die sozialen und ökologischen Probleme der Lieferkette schätzt die Bank als sehr gering ein. Im Rahmen dieser Lieferkette dient zur Beschaffung der notwendigen verbrauchbaren Ressourcen das Ausschreibungs-/Auftragsverfahren. Das Auftragsverfahren der Volksbank in Südwestfalen eG ist in einer fachbereichsübergreifenden Arbeitsanweisung geregelt. Dort sind Verfahren und Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Ausführung von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen in allen Geschäftsbereichen festgelegt.

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist bestrebt, neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte beim Einkauf von Dienstleistungen und Produkten zu beachten. So werden vorzugsweise regionale Dienstleister und Lieferanten ausgewählt und dabei auch entsprechend des Unternehmensleitbildes die Mitglieder und Kunden im Ausschreibungsverfahren berücksichtigt. Der Nachhaltigkeitsgedanke wird ebenso bei der Produktauswahl beachtet, hier kann als Beispiel die permanente Warenoptimierung beim C-Artikel-Bedarf herangezogen werden. C-Artikel weisen zwar einen geringen Wert auf, bringen aber in Summe hohe Beschaffungskosten mit sich. Vor diesem Hintergrund findet in diesem Produktsegment auch eine zentrale Beschaffung statt, um entsprechende Skaleneffekte bei den vorgenannten Kostenpositionen zu realisieren. Durch Fokussierung auf nachhaltige Produkte soll auf Dauer eine Reduzierung der Quote aus ökologischer Belastung in Relation zu den Pro-Kopf-Verbräuchen erreicht werden. Die ökologische Belastung durch den Verbrauch von Materialien lässt sich nicht einzeln beziffern. Mit Hilfe des CO₂-Tools kann die Volksbank in Südwestfalen eG den Wert t CO₂e/MA ermitteln. Im Jahr 2022 lag dieser Wert bei 5,16 t (Vorjahr: 5,34t) CO₂e/MA. Eine Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Dienstleistern und externen Lieferanten ist nicht inkludiert, aber durch den Wechsel zu einem regionalen Zulieferer, der bereits klimaneutral arbeitet, hat die Volksbank in Südwestfalen eG einen großen Schritt zu nachhaltigerem Handeln gemacht.

Zudem sind durch die Regionalität kurze Lieferwege gewährleistet, was bedeutet, dass natürliche Ressourcen eingespart werden und die Umwelt entsprechend weniger belastet. Die Problematik der ökologischen und sozialen Aspekte in der Lieferkette wird aufgrund der Regionalität der zuliefernden Betriebe nicht thematisiert. Ob im Bereich Büromaterial oder Handwerksleistungen setzt die Bank auf Unternehmen vor Ort, die zu den Kunden gehören. Sie sind persönlich bekannt (sozialer Aspekt) und durch kurze Liefer- und Anfahrtswege werden natürliche Ressourcen gespart (ökologischer Aspekt).

5. VERANTWORTUNG

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für die Volksbank in Südwestfalen eG integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Auf Vorstandsebene liegt die Verantwortung für alle

Themen der Nachhaltigkeit bei dem Vorstandsmitglied Jens Brinkmann.

Der zur Unterstützung implementierte Nachhaltigkeits-Zirkel tagt mindestens zweimal jährlich und zusätzlich noch anlassbezogen. Dieser ist beauftragt die Nachhaltigkeitsaspekte ganzheitlich zu betrachten, insofern sie im Zusammenhang mit der Volksbank in Südwestfalen eG stehen. Gegenständlich sind neben vertrieblichen Aspekten, marketing-relevanten Themen, personalrechtlichen Fragestellungen, auch Fragen der Kreditfinanzierung, der unternehmerischen Governance und regulatorische Themen wie die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells. Der Zirkel setzt sich derzeit aus Mitarbeitenden der nachstehenden Bereiche zusammen:

- Gesamtbanksteuerung / Infrastrukturmanagement: Finanzen/Qualitätsmanagement Wertpapiere, Organisation/Marktservicecenter, Bau- und Immobilienmanagement sowie Allg. Verwaltung, Controlling
- Vorstandsstab: Unternehmenskommunikation
- Personal
- Kreditmanagement
- Vertriebsmanagement
- Treasury
- Private Banking
- Firmenkundenbank

Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Finanzen wurde über die GenoAkademie zur Zertifizierten Nachhaltigkeitsmanagerin ausgebildet und fungiert als Schnittstelle zwischen den Bereichen, dies insbesondere im Hinblick auf die Koordination der aktuellen Themen, Einberufung der Treffen des Nachhaltigkeits-Zirkels und die Berichterstellung.

6. REGELN UND PROZESSE

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie für die Volksbank in Südwestfalen eG wird, wie in Kriterium 1 ausgeführt, weiterentwickelt. Auf Basis dieser Strategie wendet sie die nachstehend genannte Ablauforganisation an:

Bei jedem neuen Vorhaben (Produkte, Dienstleistungen, Bauvorhaben etc.), welches die Bank in Zukunft in die Wege leitet, wird die Nachhaltigkeitswirkung als zusätzliche Prüfungsroutine in Betracht gezogen. Ablauforganisatorisch wird der Vorstand, der den strategischen Weg der Genossenschaft vorgibt, in Wahrnehmung seiner zentralen Verantwortlichkeit regelmäßig durch den Nachhaltigkeits-Zirkel über den Fortschritt in der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen informiert.

Zur Vermeidung von Handlungen, die das Vermögen unserer Kunden und/oder der Bank sowie unsere eigene Reputation gefährden könnten, haben wir interne Anweisungen implementiert (siehe Kriterium 20), die durch unsere Stabsstelle Compliance einer regelmäßigen Kontrolle hinsichtlich gesetzlicher Konformität und Interessenkompatibilität zu unserem Kundenauftrag unterzogen werden. Darüber hinaus bestehen Verhaltensgrundsätze zur Nutzung von elektronischen Medien z.B. Datenschutz. Ergänzend gelten Betriebsvereinbarungen, die verbindliche Normen für alle Arbeitnehmenden der Bank definieren. Das Kundeninteresse steht dabei stets im Vordergrund.

Zur Umsetzung einer Strategie im Unternehmen erfolgt ein regelmäßiger Austausch, sowohl innerhalb des Vorstandes als auch mit den Führungskräften im Rahmen der regelmäßigen Strategiesitzungen. Das Thema Nachhaltigkeit ist als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie selbstverständlich auch Bestandteil der regelmäßigen Strategieüberprüfung. Der bestehende Strategieprozess wurde um den Einbezug der ESG- Chancen/Risiken erweitert.

Neben dem in Kriterium 9 aufgeführten betrieblichen Vorschlagswesen können sich die Mitarbeitenden mit dem Nachhaltigkeits-Zirkel jederzeit zu Aspekten der Nachhaltigkeit austauschen.

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.

Für die interne Reflexion der nachhaltigen Entwicklung werden in den einzelnen Handlungsfeldern – soweit möglich – Kennzahlen ermittelt, die jährlich erhoben werden. Diese sollen Vergleichbarkeit gewährleisten und durch den daraus abzuleitenden Handlungsbedarf eine kontinuierliche Leistungsverbesserung sicherstellen. Aus dem Aspekt der Umwelteffizienz sind dies Kennzahlen zum Papierverbrauch (GRI SRS-301-1), zum Stromverbrauch und zum Verbrauch an Heizenergie (GRI SRS-302-1).

Der Bereich Personal analysiert darüber hinaus zum Beispiel Mitarbeiterkennzahlen, wie den Anteil von Frauen und Männern (GRI SRS-405-1), die Fluktuationsquote, die Krankheitsquote (GRI SRS-403-10), die Aus- und Weiterbildungsstunden (GRI SRS-404-1) oder den Anteil der Auszubildenden (GRI SRS-405-1).

Die strategischen Unternehmensziele der Volksbank in Südwestfalen eG sind im Strategiehaus verankert. Die Überprüfung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfolgt über das strategische Zielsystem. In diesem System werden unterschiedliche Perspektiven (Finanzen, Markt/

Kunde/Mitglied und Prozesse) ausgewogen berücksichtigt und gewichtet. Damit wird eine einseitige strategische Ausrichtung vermieden und soll gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung der Bank unterstützt werden.

Ziel des Systems ist es, die aus der Strategie abgeleiteten Maßnahmen transparent und damit greifbar zu machen. Das Zielsystem soll dabei allen Führungskräften und Mitarbeitenden eine Orientierung im Alltag bei der operationalen Umsetzung und Entscheidungsfindung geben und bildet damit das Bindeglied zwischen Geschäfts- und Risikostrategie und der operativen Steuerung der Bank.

Aufgrund der besonderen Bedeutung des CO₂-Fußabdrucks für die ökologische Zielquantifizierung nutzt die Bank ein CO₂-Tool für die jährliche CO₂-Bilanzierung.

Perspektivisch werden Nachhaltigkeitsziele auch im strategischen Zielsystem über solchermaßen etablierte Instrumente berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5-7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Neben den genossenschaftlichen Grundwerten „Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung“ sind die Werte des Unternehmensleitbildes für das tägliche Handeln ausschlaggebend.

Verlässlichkeit, hohes Verantwortungsbewusstsein und hohe Wertschätzung gegenüber Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitenden sind sehr wichtig. Die Volksbank in Südwestfalen eG kommuniziert auf Augenhöhe, ist fair und transparent in ihren Aussagen und stellt den Menschen in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Mit ihren Kunden will sie eine dem genossenschaftlichen Förderauftrag verpflichtende partnerschaftliche Geschäftsbeziehung aufbauen und pflegen. Ihre Kunden werden auf Basis der „Genossenschaftlichen Beratung“ ganzheitlich und bedarfsgerecht beraten.

Die Führungskräfte schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen, um in den betrieblichen Prozessen stets die Kundenorientierung im Blick zu behalten. Beispielhaft sind für die Kundenberater Vertriebsgrundsätze zur Wahrung der Kundeninteressen im Zusammenhang mit Anlagen in Finanzinstrumenten definiert.

Darüber hinaus erwartet die Volksbank in Südwestfalen eG von ihren Führungskräften die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Diese Verantwortung findet ihren Ausdruck durch einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander und einer Fokussierung auf das wertschöpfende Ergebnis des gemeinsamen Handelns.

Für die Mitarbeitenden der Volksbank in Südwestfalen eG bildet das Unternehmenshandbuch mit diversen Arbeitsanweisungen und Ablaufbeschreibungen einen formalen Handlungsrahmen. Es wurde darüber hinaus ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende zur Annahme von Zuwendungen und Geschenken definiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Regelungen ist der Personalbereich.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates nehmen an regelmäßigen Fortbildungen teil, um über aktuelle Themen der bankaufsichtsrechtlichen Entwicklung informiert zu sein. So können eine wirksame Kontrolle und die Funktionsfähigkeit der internen Governance-Strukturen dauerhaft gewährleistet werden.

Darüber hinaus ist zurzeit kein expliziter Verhaltens- oder Ethikkodex speziell für Themen der Nachhaltigkeit umgesetzt. Diese Themen sind in den Prinzipien wirksamer Führung, in denen aus der Kombination eines positiven Menschenbildes und einer nachhaltigen Handlungsorientierung heraus ein Leitbild für das Handeln der Bank fixiert wurde, berücksichtigt. Zur Anwendung kommen diese Prinzipien mittels PerspektivDialog+ (s.a. Leistungsindikator GRI SRS-102-44).

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 Volksbank in Südwestfalen eG hat in den Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt. Diese werden von fünf wichtigen Säulen getragen:

1. Hohe Transparenz der Entgeltregelungen durch Anwendung des Tarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. 97 % der gesamten Vergütung richten sich als Festgehalt nach den tariflichen Einstufungs- und Zuordnungsregeln.
2. Jährlich erfolgt im Planungszyklus eine i.d.R. Fünfjahresplanung für die Entgeltentwicklung und die Personalentwicklung der Beschäftigten. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen oder gar Anreize,

die einem kundenorientierten Handeln entgegenstehen, gehen von dem Vergütungssystem ausdrücklich nicht aus.

3. Es ist daher z.B. selbstverständlich, dass keine variablen Bestandteile in Form von Verkaufsprovisionen gewährt werden, damit kein Abschlussdruck auf den Kunden ausgeübt wird, sondern die nachhaltige Geschäftsbeziehung im Vordergrund steht. Die jährlichen Überprüfungen gem. Institutsvergütungsverordnung bestätigen, dass die Vergütung der Mitarbeitenden, insbesondere die Vergütung der Mitarbeitenden im Vertrieb inkl. Führungskräften keine unangemessenen Anreize bietet, die dem Kundeninteresse zuwiderlaufen. Die Dokumentation der Überprüfung wird der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat berichtet.

Variable Gehaltsbestandteile, die nach Ermessen der Geschäftsleitung geleistet werden, unterliegen zudem dem kundenorientierten Vergütungsvorbehalt. Dieser stellt sicher, dass leistungsbezogene Vergütungsbestandteile nicht an Mitarbeiter gezahlt werden, bei denen Verstöße gegen die Anforderungen des Kunden- und Verbraucherschutzes festgestellt wurden.

Ein Vergütungssystem oder ein anderes, nichtmonetäres Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte, in dem über die bisherige Berücksichtigung in der Geschäfts- und Risikostrategie hinausgehend weitere Nachhaltigkeitsziele integriert sind, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht geplant.

4. Wesentlicher Bestandteil des Gehaltes von Vorständen und Führungskräften bildet ein Festgehalt. Darüber hinaus erfolgt eine variable Vergütung, die sich am Geschäftserfolg der Bank orientiert. Grundsätzlich richtet sich die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder an der langfristigen Geschäftsentwicklung und wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Die Ausgestaltung der Vergütung orientiert sich an den festgelegten Vergütungsgrundsätzen der Bank. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgte für das Jahr 2022 ohne Beanstandungen. Eine dokumentierte Berücksichtigung von explizit definierten Nachhaltigkeitszielen findet bei der Evaluation der Vergütung für den Vorstand durch den Aufsichtsrat nicht statt. Die Aufsichtsräte erhalten pauschale Aufwandsentschädigungen.
5. Aus wettbewerbsrelevanten Gründen sowie im Hinblick auf die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen werden keine Angaben zum Thema Jahresgesamteinkünfte veröffentlicht, da für uns als regional verankerte Bank die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen. Darüber hinaus sind auch die Persönlichkeitsrechte der Einzelpersonen zu beachten.

Eine besondere Nachhaltigkeitskomponente fließt bislang unmittelbar nur in die Entgeltfindung der Vorstandsmitglieder ein.

Die guten tariflichen Regelungen werden durch zahlreiche freiwillige Leistungen der Bank zu einem brancheninternen und branchenübergreifenden sehr attraktiven Gesamtpaket erweitert. Es besteht ein sehr differenzierter Katalog freiwilliger Sozialleistungen im Bereich der Mitarbeiterkonditionen für Bankprodukte. Leistungen für Heirats- und Geburtsbeihilfen sowie Jubiläumszahlungen runden das Angebot ab.

Die Bank hat eine Unfallversicherung für die Beschäftigten abgeschlossen und übernimmt die Prämien dafür. Dadurch werden die Mitarbeitenden sowohl im dienstlichen als auch im privaten Bereich zusätzlich abgesichert.

Die betriebliche Altersversorgung sorgt zusammen mit dem Angebot einer günstigen Gruppenkrankenversicherung dafür, dass gerade auch Mitarbeitende mit geringerem Einkommen vorsorgen können.

Die Bank bietet mit der Familiengenossenschaft allen Beschäftigten ein Beratungspaket an, das dienstlich wie privat, in Problem- oder Krisensituationen um Arbeitsplatz, Betreuung von Kindern oder Eltern, Wohnrecht, physischen oder psychischen Belastungen eine Erstberatung und Unterstützung ermöglicht und dies völlig anonym gegenüber der Bank. Für die Unterstützung bei psychologischen Problemstellungen bietet die Bank über die Firma HumanProtect ihren Mitarbeitenden kostenlos zusätzlich eine telefonische psychologische Beratung/Krisenberatung an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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 Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus einem Grundbetrag und einer Pauschale pro Sitzung. Die Höhe bewegt sich im gesamtgenossenschaftlichen Rahmen für Banken in vergleichbarer Größenordnung und ist in ihrer Höhe nicht geeignet, die hohe gesellschaftspolitische

Motivation der Aufsichtsratsmitglieder zur Übernahme einer solch anspruchsvollen Aufgabe zu ersetzen.

Die Vergütung des Vorstands wird durch das Aufsichtsgremium festgelegt und berücksichtigt sowohl die Bankinteressen vom langfristigen nachhaltigen Erfolg und Ausrichtung als auch die Arbeitsmarktgegebenheiten. Sie orientiert sich darüber hinaus an den Empfehlungen der Bankleitervereinigung.

Die erste Führungsebene (Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter) wird außertariflich vergütet. D.h. sie erhält eine Vergütung gemäß der höchsten Tarifstufe und darüber hinaus eine Verantwortungszulage, die sich individuell nach der Unterschiedlichkeit der Anforderungen, der fachlichen und persönlichen Eignung und Erfahrung sowie den arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten unterscheidet. In Einzelfällen bestehen Vereinbarungen über mögliche Tantiemen, deren Zahlung an die wirtschaftliche Gesamtsituation der Bank geknüpft ist. Konkrete ökologische und soziale Zielsetzungen werden in den Tantiemevereinbarungen nicht berücksichtigt. Die Bank stellt den Führungskräften der ersten Führungsebene als Gehaltsbestandteil, sofern diese es wünschen, einen Dienstwagen zur Verfügung.

Die Vergütungsarten nach a.i. in Bezug auf aktienbasierte Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien, a.ii., a.iii. und a.iv. wurden in 2022 nicht gezahlt bzw. eingefordert. Für die Vergütungsarten a.i. in Bezug auf Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung verweisen wir auf das Kriterium 8. Die gezahlten Altersvorsorgeleistungen können der Gewinn- und Verlustrechnung des Jahresabschlusses 2022 entnommen werden. Die Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitenden erfolgt nach den Vergütungsgrundsätzen der Bank.

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist sich der gegenseitigen Wechselwirkungen zu ihrem und durch ihr Umfeld sehr bewusst. Im Rahmen der Priorisierung wurden als wichtigste relevante Anspruchsgruppen aufgrund deren grundsätzlicher und unmittelbarer Bedeutung für die Bank durch Festlegung folgende identifiziert:

1. Eigentümer (Mitglieder, Aufsichtsrat)
2. Geschäftspartner, Kunden
3. Mitarbeitende

Die Identifizierung der Anspruchsgruppen ergibt sich aus den genossenschaftlichen Strukturen und der Verankerung in der Region.

Zu 1.

Der Austausch mit „dem Eigentümer“ steht in einer Genossenschaft schon satzungsmäßig im Vordergrund. Ein reger Austausch mit den Mitgliedern, Vertretern und von diesen gewählten Aufsichtsorganen wird von der Volksbank in Südwestfalen eG aktiv gepflegt. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Informationen bietet sie im Rahmen der Mitglieder-Akademie proaktiv Informations- und Schulungsveranstaltungen an, die es dem Interessierten ermöglichen, sich ein gutes Wissen und Verständnis über „seine Bank“ zu verschaffen.

Zu 2.

Auf Geschäftspartner und Kunden sei an dieser Stelle nur insoweit eingegangen, als die Bank regelmäßig mittels „Genossenschaftlicher Beratung“ Feedback einfordert und einholt.

Sollte die Bank aus den mit den unter Ziffer 1. und Ziffer 2. genannten Gruppen durchgeführten Dialogen Hinweise erhalten, die zu einer Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements geeignet sein könnten, würden diese im eingerichteten Nachhaltigkeits-Zirkel erörtert und soweit angemessen nach positiver Votierung durch den Vorstand eine Berücksichtigung erfahren.

Zu 3.

3.1 Grundsätzliches

„Dem systematischen Management von Personal kommt in einem Unternehmen eine für das Überleben strategische Bedeutung zu“, sagt Johannes Springer vom Aachener Institut für Arbeitswissenschaften.

Es gilt die unterschiedlichen Einflussfaktoren zu kennen und für die Ausrichtung der Bank zielführende Antworten zu geben. Nur eine Personalstrategie, die die Belange der Bank ebenso wie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden kennt und in mittel- und langfristiges betriebswirtschaftliches Handeln übersetzt, erfüllt den Anspruch an ein nachhaltiges Personalmanagement.

3.2 Einflussfaktoren

Die Haupteinflussfaktoren, die das Handeln der Volksbank in Südwestfalen eG stark beeinflussen, sind:

bankseitige Faktoren	arbeitnehmerseitige Faktoren	externe Faktoren
stetiger Fachkräftebedarf		Mittelbare und unmittelbare Auswirkungen der Corona-Pandemie
schnell steigender Kostendruck durch zu erwartender steigender Tarifforderungen	steigende Arbeitsverdichtung	Demographischer Wandel
	Wunsch nach Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung	
schnell „alterndes Fachwissen“ und Digitalisierung	steigender Veränderungsbedarf	Hohe Regelungsdichte des Gesetzgebers
	längere Lebensarbeitszeit	Absenkung des realen Rentenniveaus und Versorgungslücken bei der Krankenversicherung
	Wertewandel	

3.3 Nachhaltiger Ansatz

Die Volksbank in Südwestfalen eG lässt sich von der Erkenntnis leiten, dass Personalarbeit nicht deshalb nachhaltig ist, weil man darüber spricht oder schreibt, sondern nur, wenn sie für die Belegschaft erlebbar wird.

Die Bank erhebt jährlich im Performancemanagement neben den Leistungsmerkmalen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als wesentliches Kriterium für die nachhaltige Mitarbeiterbindung.

Die Erhebung ergab Anfang 2022 für die Gesamtbank mit 94 % Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Aufgaben und 87 % Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld hervorragende Ergebnisse.

Durch anonyme Mitarbeiterbefragungen erhebt die Bank darüber hinaus unregelmäßig die Wahrnehmung und das Erleben der Bank durch die Mitarbeitenden. Im Oktober 2020 hat die bislang letzte Befragung mit dem Schwerpunkt der Wahrnehmung der aufgrund der Pandemie kurzfristig ausgeweiteten Telearbeit stattgefunden. Für 2023 ist eine erneute Befragung geplant.



Die Auswertung der Befragung aus 2020 zu Telearbeit haben dazu geführt, dass die Bank mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum hybriden Arbeiten entwickelt hat und die Anzahl der Teilnehmenden steigt kontinuierlich an. Bereits 97 (Vorjahr: 84) Mitarbeiter und 96 (Vorjahr: 70) Mitarbeiterinnen (mehr als 1/3 der Belegschaft) haben bereits Gebrauch davon gemacht, bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit in Telearbeit von zuhause zu erledigen. Insgesamt beträgt die Durchschnittsquote der Telearbeit an der Gesamtarbeitszeit 40,75 %.

Darüber hinaus wird durch jährlich stattfindende Gespräche zum PerspektivDialog+ die Themen Mitarbeiterzufriedenheit inkl. Führungsfeedback (ab 2021, s.u.) ausführlich thematisiert.

Die Bank lädt insbesondere im Rahmen eines implementierten innerbetrieblichen Vorschlagswesens alle Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung der Bank in allen Belangen, eben auch in sozialer und kultureller Hinsicht, ein. Neben den Prämierungen der umgesetzten Ideen wird auch die reine Tatsache der Beteiligung durch eine Verlosung eines Sachpreises unter allen nicht realisierten Ideen gewürdigt.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 40 Vorschläge eingereicht, von denen 16 einen Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen hatten. 7 Vorschläge wurden positiv votiert und zur Umsetzung den jeweiligen Fachbereichen übergeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

GRI SRS-102-44: Wichtigste 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.

Ein wichtiges Anliegen war die Einführung eines neuen Beurteilungssystems, das die Altsysteme aus den Fusionsbanken ersetzt hat und auf die Bedürfnisse und strategische Ausrichtung der Bank ausgerichtet ist.

Aus der Unternehmensvision wurden Prämissen wirksamer Führung abgeleitet, an denen sich die Personalführung auf allen Ebenen zu orientieren hat.

Prinzipien wirksamer Führung

1. **Positives, konstruktives Denken**
2. **Resultatorientierung**
3. **Beitrag zum Ganzen**
4. **Konzentration auf Weniges & Wesentliches**
5. **Vorhandene Stärken nutzen**
6. **Gegenseitiges Vertrauen**



Damit die Umsetzung dieser Prämissen für die Bank mess- und kontrollierbar wird, wurden für die Beurteilung Kriterien gewählt, die genau auf diese Prämissen determiniert sind.

Wie messen wir die Anwendung der Prinzipien in der Praxis?

NEU
aus dem VPEcenter
Projektplan

PERSPEKTIVDialog+

- + Ein kurzer Blick zurück
- + Ein genauer Blick nach vorne
- + Einführung eines Führungsfeedbacks
- + Einfaches Handling und hoch digitaler Workflow

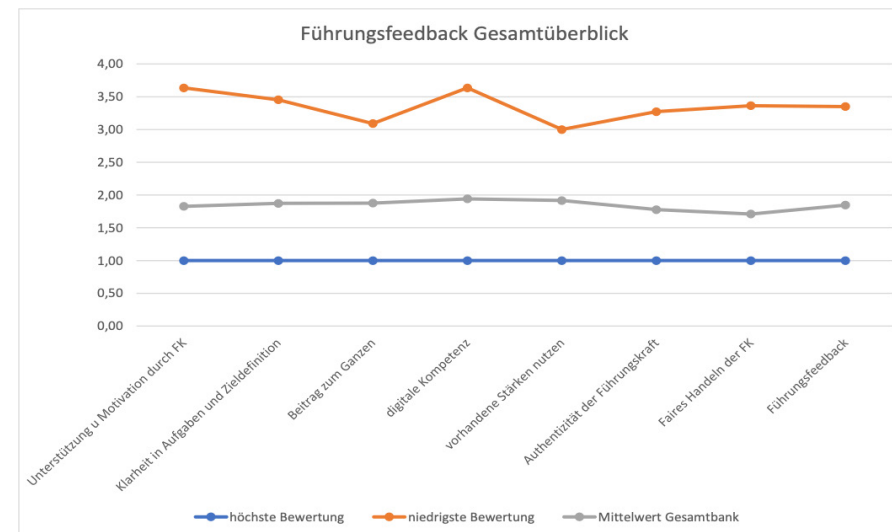


Alle Führungskräfte wurden mit den Hintergründen, den Inhalten, Empfehlungen für die Umsetzung und die Erwartungen der Bank in Schulungen vertraut gemacht. Erst nach den erfolgten Schulungen und Information der Mitarbeiter werden die jährlichen Beurteilungsrunden mit dem Beurteilungstool PerspektivDialog+ gestartet.

Nach der sehr erfolgreichen Durchführung im Jahr 2020 wurden für den zweiten Durchgang in 2021 nachfolgende zusätzliche Fragen zum Führungsfeedback aufgenommen, mit denen die Führungskräfte ein **anonymes Feedback** zur Wahrnehmung ihrer Führungsarbeit von den Mitarbeitenden bekommen.

1. **Ich fühle mich durch meine Führungskraft unterstützt und motiviert!**
(Positives, konstruktives Denken)
2. **Meine Aufgaben und zu erreichenden Ziele werden klar besprochen und verfolgt!**
(Resultatorientierung)
3. **Mir wurde mein persönlicher Beitrag zum Ganzen, mein Teil der Verantwortung, von meiner Führungskraft deutlich erläutert!**
(Beitrag zum Ganzen)
4. **Mir wird durch meine Führungskraft digitale Kompetenz vorgelebt und von mir eingefordert!**
(Konzentration auf Weniges & Wesentliches)
5. **Bei der Aufgabenerledigung kann ich meine Stärken angemessen einbringen!**
(Vorhandene Stärken nutzen)
6. **Ich erlebe das Reden und das Handeln meiner Führungskraft authentisch (glaubwürdig, nachvollziehbar, konsequent)!**
(Gegenseitiges Vertrauen)
7. **Ich erlebe das Reden und das Handeln meiner Führungskraft als fair. (sachlich, ausgewogen, reflektiert)!**
(Gegenseitiges Vertrauen)

Die ersten Auswertungen belegen eine hohe Wertschätzung der Führungskräfte durch die Mitarbeitenden. Es wurden ebenso Bestnoten (Bewertung mit „1“) wie auch kritische Rückmeldungen gegeben. Der Mittelwert von 1,88 zeugt von aktiver zugewandter Führung, die von den Mitarbeitenden positiv erlebt wird.



Weitere Anliegen von weiteren Anspruchsgruppen wurden bislang nicht vorgebracht. Sollten diese herangetragen werden, erfolgt eine kritische Prüfung und soweit angemessen nach positiver Votierung durch den Vorstand eine Berücksichtigung.

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.

Als regionale Genossenschaftsbank legt die Volksbank in Südwestfalen eG besonderen Wert auf die Nähe zu ihren Kunden. Über ein dichtes Filialnetz ermöglicht sie eine standortnahe Erreichbarkeit ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient.

Parallel dazu bietet sie ihren Kunden die Möglichkeit, Bankgeschäfte jederzeit und ortsunabhängig über ihre Homepage oder Banking-App abzuwickeln und trägt damit ebenfalls zum Ressourcenschutz bei. Mehr als 70 % der aktiven Kunden führen die Konten inzwischen online.

Digitalisierung

Neben dem Geschäftsbereich DigitalBank werden diverse Digitalisierungsaufgaben auch in anderen Geschäftsbereichen vorangetrieben – zum Beispiel im Produktmanagement Payments, im Firmenkundenbereich oder auch im Team Projekt-, Prozess- und Innovationsmanagement im Bereich Infrastrukturmanagement.

Der elektronische Postkorb innerhalb des eBanking stellt eine effiziente Lösung zur Verfügung, Unterlagen bereitzustellen und Informationen auszutauschen. Durch eine aktive Kundenansprache – insbesondere direkt über die OnlineFiliale und den Einsatz von technischen Assistenten zur Nutzungsfreischaltung des elektronischen Postkorbes – nutzen eine Vielzahl von Kunden diese Möglichkeit. Dadurch werden Energie- und Materialkosten für den bankseitigen Druck dieser Dokumente sowie der Aufwand der postalischen Zustellung eingespart. Per Ende 2022 können 62.131 Kunden (42,52 %) (Vorjahr: 45.034 / 30,50 %) Nachrichten/Dokumente in das ePostfach erhalten.

Die Nutzung des elektronischen Postfaches wird auch in Zukunft weiter forciert und bei jedem neuen Kunden für die OnlineFiliale aktiv vereinbart. Die sukzessive hinzukommenden Neuerungen in rechtlicher oder technischer Hinsicht werden zeitnah beobachtet und nach einer Prüfung gegebenenfalls in Nutzung gebracht. Gleichzeitig wird bei dem sukzessiven Ausbau der neuen Omnikanalplattform (im Herbst 2021 begonnen) auch ein Augenmerk daraufgelegt, dem Kunden und Nutzer ein möglichst effizientes Nutzungserlebnis zur Verfügung zu stellen – auch hierdurch werden zukünftig Papierversionen von relevanten Unterlagen und Kundeninformationen zunehmend verringert. Auch mit Blick auf Legitimationserfordernisse sowie Formen der digitalen Authentifizierung prüft die Bank unterschiedliche Herangehensweisen, die allesamt zukunftsgerichtet eine Reduzierung papierhafter Unterlagen mit sich bringen sollen.

Unabhängig davon werden papierhafte Unterlagen grundsätzlich reduziert, indem z.B. ein elektronisches Rechnungsmanagement genutzt wird oder Referenten mit Tablets ausgestattet werden.

Meetings werden weiterhin häufig digital abgehalten, dadurch werden Fahrzeiten und vor allem Fahrtwege der Mitarbeitenden eingespart. Die mobilen Arbeitsplätze wurden mittlerweile auf 53 % (Vorjahr: 35 %) der User erweitert.

Kreditgeschäft

Im Kundenkreditgeschäft engagiert sich die Volksbank in Südwestfalen eG bei Kunden, die Energie sparen und somit der Umwelt nutzen wollen, mit Darlehensmitteln für die energetische Sanierung von Bestandsgebäuden und vermittelt aktiv Förderdarlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Die Berater werden laufend sensibilisiert, derartige Darlehen in die Finanzierung – sofern möglich und sinnvoll – einzubinden. Das wichtige Thema der Energieberatung bietet die Volksbank in Südwestfalen eG nicht selbst an, empfiehlt aber dafür Energieberatungsfirmen aus dem eigenen Kundenstamm weiter. Die Begleitung der Transformation der Realwirtschaft rückt sukzessive in den Fokus der internen Umsetzung – hier ist vorgesehen, durch Anpassungen in den Instrumenten der Gesprächsführung wie auch der Kreditprotokollierungen einen deutlicheren Fokus auf ESG-Aspekte zu setzen. Ende 2022 startete dafür ein Projekt mit externer Begleitung. Meilensteine daraus sind die bankindividuelle Definition von Nachhaltigkeitskriterien, die Ableitung von ESG-Faktoren und Nachhaltigkeitszielen, die Analyse des Risikostatus aus dem Kundenkreditportfolio, sowie die Anreicherung des Unternehmerdialoges um das Thema ESG. Die Digital- und ESG-Geschäftsstrategie der Kunden kann somit zeitgemäß, kreativ und professionell unterstützt werden.

Die Volksbank in Südwestfalen eG hat 2022 ein neues und in Deutschland einzigartiges Beraterprofil mit dem Schwerpunkt „energetische Beratung von Immobilieneigentümern“ entwickelt. Der Markteintritt erfolgt 2023.

Nachhaltige Geldanlagen

In der Vermögensanlage hat sich der Nachhaltigkeitsgedanke zu einer festen Größe entwickelt. Zielsetzung nachhaltiger Geldanlagen ist es, verschiedene Nachhaltigkeitsfaktoren mit den klassischen Renditezielsetzungen und Risikoaspekten der Geldanlage in Einklang zu bringen. Die Selektion geeigneter Anlagemöglichkeiten erfolgt häufig über Ausschlusskriterien wie z. B. Ressourcenschonung und Umweltverträglichkeit oder auch ethischen Aspekten wie der Beachtung von Menschenrechten oder dem Verbot von Kinderarbeit.

Nach dem Verständnis der Volksbank in Südwestfalen eG beinhalten nachhaltige Geldanlagen drei Themengebiete: Ökologie, Ökonomie und soziale Verantwortung. In allen drei Bereichen sollten bestimmte Kriterien für ein nachhaltiges Investment erfüllt werden.

Die Volksbank in Südwestfalen eG hat ausgewählte Mitarbeitende in der Kundenberatung zu Nachhaltigkeitsberatern ausgebildet, die als Spezialisten für die Geldanlage unter nachhaltigen Gesichtspunkten zur Verfügung stehen. Ergänzend dazu wurden in unserer Anlageempfehlung nachhaltige Fonds und nachhaltige Musterportfolios aufgenommen.

Abstimmungen bzgl. der Anwendung von sog. Nachhaltigkeitsfiltern bzw. Selektionskriterien auf unser Eigengeschäft haben mit Verbundpartnern stattgefunden und wurden 2022 umgesetzt.

Innovationen

Zur bewussten Identifikation und Projektierung von Innovationen wurde im Bereich Infrastrukturmanagement die Abteilung Projekt-, Prozess- und Innovationsmanagement geschaffen. Innovationen sollen durch die Abstimmung mit Instituten im Genossenschaftlichen Finanzverbund erkannt und geschaffen werden, indem Bedarfe durch eine gemeinschaftliche Entwicklung ressourcenschonend und nachhaltig gedeckt werden.

Das organisationsinterne Innovationspotential wird durch das betriebliche Vorschlagswesen erfragt und hat mit Einführung von KVP (= Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) -Zirkeln inzwischen auch eine feste organisatorische Umsetzung gefunden. Zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zu Einsparungen im Betrieb stammen von den Mitarbeitenden. Diese „Freude am Mitgestalten“ wird durch die Bank gefördert und belohnt. Die aktive Einbindung der Mitarbeitenden bei der Optimierung interner Prozesse trägt dazu bei, umgesetzte Automatisierungen einer permanenten Überprüfung zuzuführen und deren Akzeptanz zu verstärken.

Bei der 2019 ins Leben gerufenen Online Mediathek wurde umgesteuert. Die Volksbank in Südwestfalen eG plant 2023 mittels einer Onlinebibliothek Schulungen zu fachlichen und persönlichkeitsbildenden Maßnahmen für Ihre Mitarbeitenden anzubieten. Das ermöglicht Fort- und Weiterbildung in eigenem Zeitmanagement, dezentral vom Arbeitsplatz in der Bank oder zuhause, in gehobener Streaming-Qualität. Die Anzahl und Dauer von Präsenzs Schulungen und der damit zusammenhängende klimabelastende Fahrtaufwand wird erheblich reduziert.

Alle vorgenannten Punkte tragen allgemein zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen bei. Aufgrund fehlender quantifizierbarer Angaben können die Auswirkungen allerdings zum aktuellen Zeitpunkt nicht konkret ermittelt werden. Eine Prüfung dahingehend erfolgt sukzessive. Im folgenden Jahr wird mit der Betrachtung des Kreditgeschäfts gestartet.

Leistungsindikatoren Kriterium 10

G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Zur Operationalisierung der Nachhaltigkeit im Direktgeschäft ohne den Spezialfonds nutzt die Volksbank in Südwestfalen eG Nachhaltigkeitscreening der DZ BANK.

Um bestimmte Branchen sowie Geschäftspraktiken, die nicht mit genossenschaftlichen Werten übereinstimmen bei Investitionen auszuschließen, hat die Volksbank in Südwestfalen eG 2022 folgende harte Kriterien für das Eigenanlagegeschäft definiert:

- Produktion kontroverser Rüstungsgüter bzw. geächteter Waffen
 - Keine Umsatztoleranz
- Suchtmittel: Produktion und Zulieferer von Tabak und hochprozentigem Alkohol
 - Umsatzschwelle 20 %
- Schwerwiegende Verstöße gegen ILO Arbeitsstandards
 - Zwangsarbeit und Kinderarbeit
- Unfreie Staaten
 - Einstufung „Not Free“ gemäß Freedom House Index

Als Mindestwert hat die Volksbank in Südwestfalen eG zum Start in die Thematik eine Quote von 60 % festgelegt. Im Spezialfonds UIN-860 ist die Nachhaltigkeit in die Anlagerichtlinien integriert und es kommen ebenfalls Mindestquoten und Ausschlusskriterien zur Anwendung. Zur Messung der Nachhaltigkeitsquote nutzt die Union Investment den UniESG Basisfilter+.

Als Mindestquoten für die Nachhaltigkeit sind aktuell folgende Werte in den Anlagerichtlinien definiert:

- Mindestens 51 % des NAV des UIN 860 (Gesamtfonds) Investments gemäß UniESG Basisfilter+
- Mindestens 95 % des NAV des Segments 2860 Investments gemäß UniESG Basisfilter+

Der niedrige Schwellenwert für den Gesamtfonds resultiert aus dem hohen Anteil an Immobilienfonds, für die einheitliche Nachhaltigkeitseinstufung zurzeit noch entwickelt werden. Der Wert wird deshalb in den nächsten Jahren sukzessive steigen.

Für ihre Kunden bietet die Bank über ihre Verbundpartner verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem Nachhaltigkeitsfokus an. Genossenschaftliche Produkte weisen bereits per se eine nachhaltige Deklaration auf.

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.

Als mittelständisches Kreditinstitut ist die Volksbank in Südwestfalen eG ein reines Dienstleistungsunternehmen. Der Verbrauch von natürlichen Ressourcen im Vergleich zur produzierenden Industrie ist deutlich geringer. Der Energie- sowie der Papierverbrauch stellen die größten

Anteile dar. Die von der Bank genutzten Energien zur Erbringung ihrer Dienstleistungen sind Gas und Strom für die Beheizung und Betreibung der Gebäude und Geschäftsstellen sowie der IT-Ausstattung. Ebenso gehört der Kraftstoffverbrauch ihrer Dienstfahrzeuge dazu. Von ihr produzierte Abfälle sind neben den üblichen Haushaltsabfällen Papier und Elektroschrott. Detaillierte Angaben zum Verbrauch finden Sie unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12. Das im Jahr 2021 abgeschlossene Energieaudit durch die Firma AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH konnte endlich ausgewertet werden. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind zum Beispiel folgende:

1. Umstellung von Halogenlampen auf LED
2. Belüftungen im Keller anpassen
3. Lüftungssteuerung anpassen
4. Bewegungssensoren Licht tagsüber
5. Anzahl der Geldautomaten verringern

Zu 1

Die Umstellung der Beleuchtung in allen Gebäuden auf LED ist ein laufender Prozess, der bei jedem Austausch von Leuchtmitteln umgesetzt wird.

Zu 2

Diese Maßnahme bedarf, je nach dem, größere bauliche Änderungen. Daher wird hierauf nur in den Fällen eingegangen, wenn ohnehin Baumaßnahmen anstehen.

Zu 3

Die Anpassung der technischen Anlagen erfolgt ebenfalls in einem laufenden Prozess durch die Fachfirmen im Zuge von Wartungen oder Reparaturen.

Zu 4

Das Anbringen von Bewegungssensoren in Flurbereichen, etc. wird wo möglich zeitnah eingebaut.

Zu 5

Seit dem Berichtsjahr 2018 sind insgesamt 6 SB-Stellen geschlossen worden.

Ein grundlegendes Thema im Jahr 2022 ist die Energiekrise gewesen. Durch den Angriff Russlands auf die Ukraine ist ein grundsätzlich neues Denken im Bereich Ressourcen und deren Verbrauch wichtig geworden. Eine ganzheitliche Betrachtung aller Gebäude und Standorte ist durchgeführt worden. Hierbei haben wir u.a. eine Bestandsaufnahme der Heizungsanlagen vorgenommen. Die daraus folgenden Maßnahmen werden bis ins nächste Jahr genau definiert und umgesetzt, wenn nicht bereits sofort geschehen. Dies sind beispielsweise

- Reduzierung der Grundtemperatur (Einstellung der Heizungsanlagen)
- Zeitschaltung der Außenwerbeanlage

- Lüftungszeiten durch Stoßlüften verkürzen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter allgemein Energie einzusparen (Licht ausschalten, elektrische Geräte komplett ausschalten, etc.)

2022 hat sich die Volksbank in Südwestfalen eG das Ziel gesetzt die eigenen Emissionen bis zum Jahr 2035 um 40 % im Vergleich zu 2019 zu senken. Um diese und bis 2050 sogar noch mehr zu erreichen, sind mittelfristig ambitionierten Maßnahmen umzusetzen. Einige Beispiele sind:

- Struktur des Energieverbrauchs kennen und Energieeffizienz steigern
- Beleuchtung und Gebäudetechnik prüfen und anpassen
- Umstellung auf nachhaltige Energie (Solar, Wind, etc.)
- Dienstreisen vermeiden
- Ausweitung der digitalen Möglichkeiten für Mitarbeiter und Kunden
- Papierverbrauch senken und Abfälle vermeiden

Neben den Individualbeiträgen aus dem arbeitstäglichen Energieverbrauch trägt auch das grundsätzliche Vorgehen zur Mobilität der Mitarbeitenden zur nachhaltigen Bewirtschaftung erforderlicher Ressourcen bei. Im Fuhrpark- und Mobilitätsmanagement legt die Bank verstärktes Gewicht auf die Nutzung umweltfreundlicher Beförderung.

Sowohl die Dienstwagennutzer als auch die Zentralstellen sind sensibilisiert auf die Anschaffung und Nutzung von Hybrid- und E-Kraftfahrzeugen. An den Hauptstellen Lüdenscheid und Siegen wurde 2021 jeweils eine Wallbox für die Mitarbeitenden installiert. In Neuenrade hat die Volksbank in Südwestfalen eG 2022 eine öffentlich zugängliche Ladesäule errichtet und in Betrieb genommen. Die „Vertragshändler“ werden gezielt auf Angebote angesprochen und die Mitarbeitenden über die Möglichkeit informiert.

Die Volksbank in Südwestfalen eG bietet, sofern regional möglich, die Teilnahme an Jobtickets mit den Verkehrsverbänden an. Der Personalbereich überprüft regelmäßig die Angebote, die Möglichkeit und das Interesse der Mitarbeitenden darauf zuzugreifen. 2022 nutzten 6 (Vorjahr: 6) Mitarbeitende diese Möglichkeit. Dies entspricht 0,99 % (Vorjahr: 0,99 %) der durchschnittlichen Mitarbeitenden.

Zusätzlich wird die Anschaffung von E-Bikes für die Belegschaft unterstützt, indem sie die Entgeltumwandlung ermöglicht und direkt die Versicherungsprämien für die E-Bikes übernimmt. 2022 gab es insgesamt 105 (Vorjahr: 89) aktive Leasingverträge. Dies entspricht 18,85 % (Vorjahr: 14,73 %) der durchschnittlichen Mitarbeitenden.

In Kooperation mit der Firma Velocity wurden 2022 an drei Standorten, Siegen, Netphen und Dreis-Tiefenbach Lade- und Parkstationen für E-Bikes aufgestellt und in Betrieb genommen. Mit dem Pedelec-Sharing können Angestellte beispielsweise Dienstfahrten erledigen oder Kundentermine im Umkreis wahrnehmen.

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.

Als Anbieter von Finanzdienstleistungen gehört die Volksbank in Südwestfalen eG nicht zu den ressourcenintensiven Wirtschaftsbereichen. Für die Durchführung der Geschäftstätigkeit benötigt sie Gebäude und Büroflächen, Energie, Wasser, Kraftstoffe und Material. Daraus resultiert die Erzeugung von Abfällen und Abwasser. Das erklärte Ziel der Volksbank in Südwestfalen eG ist der effiziente und sparsame Verbrauch der Ressourcen und somit die Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen.

So wird kontinuierlich und konsequent an der Optimierung des Ressourcenverbrauchs und der Reduzierung der CO₂-Emissionen gearbeitet. Beispielsweise hat die Bank 2022 in der Geschäftsstelle Netphen die Decke sowie die Außenwände der Tiefgarage gedämmt. Eine direkte spürbare Verbesserung der Raumtemperatur in der darüberliegenden Filiale konnte dadurch erzielt werden. Als weitere Baumaßnahme ist nach dem Hochwasser in der Geschäftsstelle in Balve zum einen eine komplett neue Klimaanlage installiert worden, zum anderen wurden der Dachboden als auch die Dachschrägen gedämmt. Durch die Schließung und Bündelung von SB-Stellen sowie dem Verkauf einzelner Gebäude hat die Volksbank in Südwestfalen eG die Energieverbräuche sowie den Verbrauch von Materialien, wie beispielsweise Papier, reduzieren können. Des Weiteren ist der e-printer als Drucker in diversen Programmen voreingestellt. Dies soll bewirken, dass weniger Papier verbraucht und mehr digital gespeichert wird. Darüber hinaus wurden einzelne Drucker aus den Büros entfernt und die Nutzung von Gemeinschaftsdruckern forciert. Einzelne Mitarbeitende arbeiten bereits komplett papierlos. Die Volksbank in Südwestfalen eG hat ihre Energielieferverträge für Strom und Gas 2022 vorzeitig verlängert. Bei dem gelieferten Strom handelt es sich um zertifizierten Naturstrom (TÜV Nord 1304 (10/2014)).

Für den Bereich Immobilienmanagement bedeutet Nachhaltigkeit die universelle Zielvorgabe, mit der natürlichen Umwelt und den ökonomischen, sozialen und kulturellen Werten, auch im Hinblick auf künftige Generationen, verantwortlich und langfristig orientiert umzugehen.

Bezogen auf die Immobilie wird Nachhaltigkeit als unverzichtbares Qualitätsmerkmal anerkannt, das den gesamten Lebenszyklus und die gesamte Wertschöpfungskette umfasst. Sie soll zur Verbesserung des städtebaulichen und soziokulturellen Umfelds für die Menschen beitragen.

Die Volksbank in Südwestfalen eG legt im Bereich Planen und Bauen zukünftig nachfolgend aufgeführte Grundsätze und Maßstäbe für ihr Handeln zu Grunde:

1. Die Bank setzt sich dafür ein, dass bei der Erstellung und der Überarbeitung ihrer Gebäude alle erforderlichen Prozesse geschaffen werden, die Voraussetzung für nachhaltiges Bauen sind.
2. Durch frühes integratives Planen, eine gemeinsame Projektarbeit am Bau und einen optimalen Betrieb erzielt sie Synergien bei Energieeffizienz und Klimaschutz.
3. Für Neubauten und für die Umsetzung von Maßnahmen bei der Instandsetzung von Bestandsgebäuden strebt die Bank eine nachweisliche Qualität an, die einem im europäischen Raum etablierten Standard entspricht.
4. Bei Projektmaßnahmen will sie die städtebauliche und soziokulturelle Situation verbessern. Wir respektieren dabei die gebaute Mit- und Umwelt und beziehen das historisch-kulturelle Erbe mit ein.
5. Das Thema Nachhaltigkeit wird bei der Erstellung und Umgestaltung von Bauwerken in den Planungsprozess mit einbezogen.

Für die Immobilienverwaltung gilt zukünftig folgendes:

1. Die Volksbank in Südwestfalen eG schafft Transparenz und eine fundierte Datenbasis über die für Nachhaltigkeit relevanten Kerndaten der Objekte.
2. Nachhaltigkeitsüberlegungen werden grundsätzlich integraler Bestandteil bei Betrieb, Instandhaltung und der angestrebten Asset-Optimierung.

An einzelnen Beispielen zeigt sich, dass die Volksbank in Südwestfalen eG kontinuierlich und konsequent dieses noch nicht quantifizierte Ziel gesamtübergreifend im Haus erreichen will. Ein übergeordnetes Konzept wurde bisher allerdings nicht erstellt und ist auch für die nächste Zeit nicht geplant.

Die Verbesserung der Datengrundlage ist als weiteres Ziel zu nennen. Zur besseren Analyse der Zahlen im Bereich Energie, Wasser und Abfall sollen weitere Daten in die Auswertung einfließen, um daraus ein größeres Einsparpotenzial zu eruieren. Die Erfassung und Auswertung der Daten erfolgt mit Hilfe des CO₂-Tools der DG-Nexolution, da in diesem vielfältigere Möglichkeiten für die Datenerfassung zur Verfügung stehen als bei der Excel-Tabelle des VfU e.V.

Die Unternehmensführung wird regelmäßig in die Entscheidungsprozesse bei Projekten (internes Projektmanagement) und Investitionsentscheidungen (jährliche und mehrjährige Investitionsplanung) eingebunden.

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist sich ihrer Verantwortung für die ökologischen Auswirkungen aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit bewusst.

Durch die Bank verursachte negative ökologische Auswirkungen bergen für sie ein mögliches Reputationsrisiko sowohl bei ihren Mitgliedern, der Kundschaft, den Partnern und der eigenen Belegschaft. Diesem Risiko soll durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten entgegengewirkt werden.

Insgesamt schätzt die Volksbank in Südwestfalen eG jedoch die Gefahr, durch das eigene wirtschaftliche Handeln direkt an Umweltschäden beteiligt zu sein, unter Risikogesichtspunkten als gering ein. Somit können die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Volksbank in Südwestfalen eG auf die Umwelt als nicht wesentlich eingestuft werden. Eine weitergehende Risikoanalyse wird aus diesem Grund, auch nach Abschluss der Bestandsanalyse, nicht angestrebt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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.

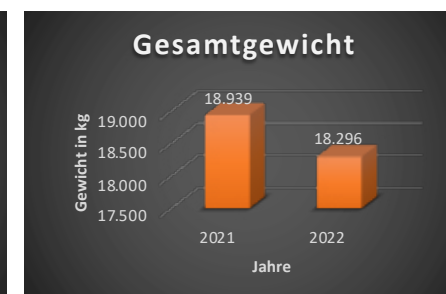
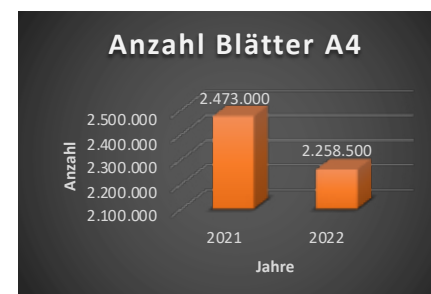
Da die Volksbank in Südwestfalen eG ein Finanzdienstleister ist, verbraucht sie keine Materialien in nennenswerter Größe für die Herstellung und Verpackung der Produkte. Den größten Anteil an Material hat das Papier für die Erstellung von Verträgen, Dokumentations- und Informationsmaterial sowie den Schriftverkehr. Die genauen Mengen sind in der u.a. Tabelle ersichtlich.

PAPIERVERBRAUCH

	2021	2022
Anzahl Blätter A3	5.000	12.500
Gewicht A3	50 kg	125 kg
Anzahl Blätter A4	2.473.000	2.272.600
Gewicht A4	12.364 kg	10.653 kg
Anzahl Blätter A5	2.000	25.330
Gewicht A5	5 kg	56 kg
Thermopapier Blatt	3.870.000	4.530.000
Thermopapier Gewicht	6.520 kg	7.550 kg
Gesamtgewicht	18.939 kg	18.385 kg

Wie aus der o.a. Tabelle erkennbar ist, konnte im Jahr 2022 der Papierverbrauch im Vergleich zum Vorjahr ein wenig gesenkt werden.

Der Hauptgrund für die Reduzierung ist die Standardeinstellung des PDF-Printers auf allen Geräten. Diesen Trend möchte die Volksbank in Südwestfalen eG auch zukünftig fortsetzen. Durch die Umstellung der Kontoauszüge auf ePostfach möchte die Bank in den nächsten Jahren den Verbrauch des Thermopapiers deutlich senken. In dem Verbrauch für das Jahr 2022 ist erstmals auch die Nutzung von Brief- und Collegenblöcken erfasst. Diese ausgeklammert, beläuft sich das Gesamtgewicht nur auf 18.296 kg. Wo es möglich erscheint, wird auf den Druck von Papierdokumenten verzichtet, oder sogar komplett papierfrei gearbeitet. Dem entgegen stehen diverse Schriftformerfordernisse, die rechtlich eingehalten werden müssen. Die umfangreichen Informationspflichten, denen sie beispielsweise im Beratungsgeschäft unterliegen, werden dort aktuell über umfangreiche beleghafte Dokumentationen erfüllt. Das verwendete Kopierpapier ist mit dem Umweltzertifikat EcoLabel (ISO 14024) ausgestattet. Dieses EcoLabel stellt Anforderungen an den gesamten Herstellungsprozess des Papiers. Um Wasser und Luft zu schonen, wird der Chemikalieneinsatz beschränkt. Das verwendete Material muss außerdem zu mindestens 70 % recycelt sein und/oder von externen Zertifizierungssystemen, wie beispielsweise FSC und PEFC, zertifiziert sein. Der Rückgang der Stückzahl beim Thermopapier ist auf die Umstellung der Kontoauszüge auf die digitale Versendung in die elektronischen Postkörbe der Kundinnen und Kunden zu erklären. Hier strebt sie weitere Reduzierungen an.



GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

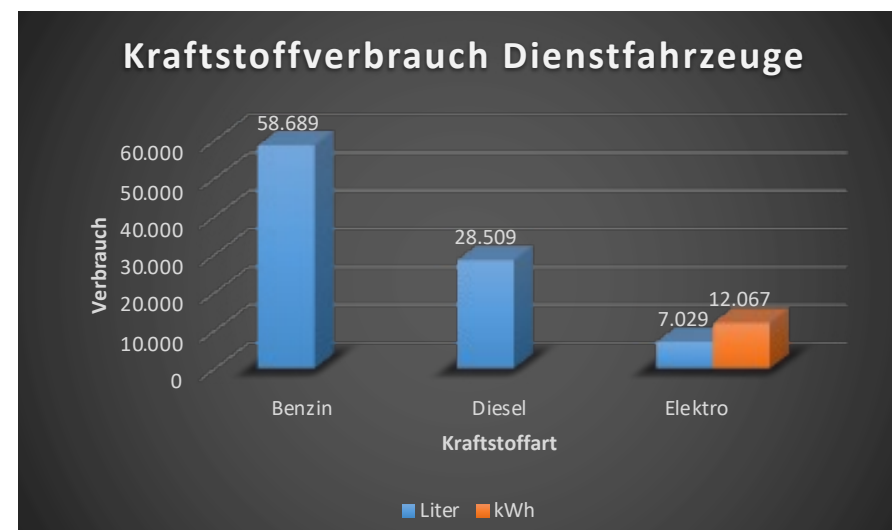
Für das Projekt „Mission CO₂“ wurde erstmals in der Erfassung der Daten auch der Kraftstoffverbrauch der Dienstwagen bzw. der dienstlich genutzten Privatfahrzeuge erhoben. Auch für das Jahr 2022 ist der Verbrauch der dienstlich genutzten Privatfahrzeuge schwierig zu bestimmen.

Aus den Fahrtkostenerstattungen an die Mitarbeitenden lässt sich nicht entnehmen, welcher Kraftstoff beispielsweise getankt wird oder welchen Verbrauch ein Fahrzeug im Einzelnen hat. Daher ist diese Angabe im Folgenden grob geschätzt.

Der Kraftstoffverbrauch für die Dienstwagen hingegen wird genau angegeben, da in dem Programm FleetCARS alle Fahrzeugdaten sowie die Tankvorgänge erfasst werden (Personalabteilung).

Aus den gefahrenen Kilometern und dem Durchschnittsverbrauch des Pkw ergeben sich die verbrauchten Liter Kraftstoff. Die Kraftstoffverbräuche sind in den u.a. Grafiken dargestellt.

Die Angabe des Verbrauchs erfolgt in Liter (die Angabe in Joule oder deren Vielfaches ist unüblich).



ENERGIEVERBRAUCH

Für die Darstellung des gesamten Energieverbrauchs werden alle Abrechnungen der Energieversorger zusammengefasst. Hieraus ergeben sich die genauen Verbrauchswerte in m³ oder kWh sowie die Entgelte. Die Angabe in Joule oder eines Vielfachen ist unüblich. Angemietete Objekte sind zum Teil nicht erfasst, da entweder eine Pauschalabrechnung vereinbart ist oder die Abrechnung der Energiekosten nicht im Einzelnen aufgeführt sind. Einzelne Betriebskostenabrechnungen werden von den Vermietern erst gegen Jahresende eingereicht, sodass die Bank ab dem Berichtsjahr 2022 die Verbräuche für diese Räumlichkeiten aufgrund der Vorjahre schätzt.

	2021	2022
Energie	Verbrauch in Liter	Verbrauch in Liter
Heizöl	12.896	12.037

	2021	2022
	kWh	kWh
Gas	3.483.094	2.840.511
Strom	1.677.808	1.511.846

Für 2021 wurde der Strom- sowie der Gasverbrauch durch die Erfassung der Nebenkostenabrechnungen, welche im Laufe des Jahres erst eingegangen sind, nach oben korrigiert. Aus diesem Grund hat die Volksbank in Südwestfalen diese Verbräuche für das Jahr 2022 vorab geschätzt und bereits in die o.a. Übersicht mit aufgenommen. Es dürfte also nächstes Jahr keine nennenswerten Korrekturen erfolgen.

Im vergangenen Jahr hat die Volksbank in Südwestfalen eG weniger Heizenergie verbraucht als im Vergleich zu den Vorjahren. Die Erklärung dafür ist die Energiekrise mit den gestiegenen Preisen. Die Gesamtbank konnte durch konsequentes Handeln den Gasverbrauch senken. Beispielsweise wurden die Einstellungen der Heizungsanlagen angepasst, die Raumtemperatur ist zum einen in allen Büroräumlichkeiten auf 19 Grad oder weniger gesenkt worden, zum anderen wurden Absenkungen für die Nacht und das Wochenende eingestellt.

2022 ist der Verbrauch von Strom ebenfalls kontinuierlich gesunken. Durch konsequentes Handeln, wie beispielsweise

- das Ausschalten von Geräten, wenn diese nicht in Gebrauch sind
- das Vermeiden von Standby bei PC, Notebooks, Laptops, Bildschirmen, Druckern
- das Ausschalten von Licht, wenn das Tageslicht hell genug ist


wurde weniger Energie benötigt. Ein weiterer Grund ist die Telearbeit und die damit reduzierten Verbräuche in den bankeigenen Gebäuden.

Da die Volksbank in Südwestfalen eG ein Dienstleistungsunternehmen ist, werden zum einen keine Kühlenergie oder Dampf verbraucht als auch zum anderen keine Abfallprodukte (Heizenergie, Kühlenergie oder Dampf) verkauft.

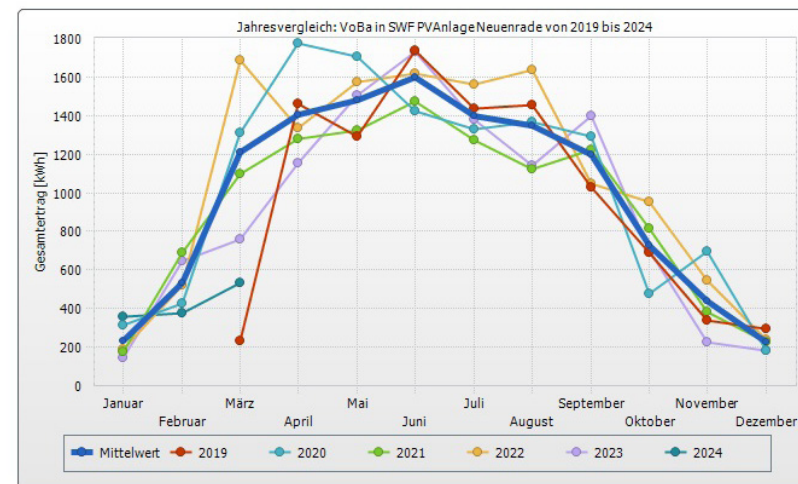
Ein Beispiel für getroffene Maßnahmen zur Nutzung umweltfreundlicher Energie ist der Betrieb von Photovoltaikanlagen in Lüdenscheid und Neuenrade. Diese produzieren mit Hilfe des Sonnenlichts umweltfreundlichen Solarstrom.

In Lüdenscheid sind 2017 insgesamt 144 Hochleistungsmodule Heckert-Solar Nemo M60 285 verbaut worden. Der durch die Anlage erzeugte Strom im Jahr 2022 beträgt insgesamt 37,743 MWh. Davon hat die Volksbank in Südwestfalen eG selbst 35,972 MWh verbraucht, 1,771 MWh wurden ins öffentliche Stromnetz eingespeist. Die u.a. Darstellung ist ein Screenshot aus dem Programm zur Kontrolle und Übersicht der Photovoltaikanlage.

In der nachstehenden Grafik wird nochmals die erzeugte, die verbrauchte und die eingespeiste Menge an Strom pro Monat deutlich dargestellt.

 Jahresverbrauch	 Netzbezug	 Eigenversorgung	 Jahresertrag	 Eigenverbrauch	 Netzeinspeisung
206,925 MWh	175,208 MWh	31,717 MWh	33,631 MWh	31,717 MWh	1,913 MWh

Bei der Anlage in Neuenrade wurden 2010 insgesamt 52 Photovoltaikmodule der Marke Alfasolar Pyramid 60 229 Wp montiert. Der Unterschied bei dieser Anlage besteht in der kompletten Verwendung des erzeugten Stroms durch die Volksbank in Südwestfalen eG. Eine Einspeisung ins öffentliche Stromnetz erfolgt dementsprechend nicht. Die grafische Darstellung zeigt den Jahresvergleich der erzeugten Mengen an Strom pro Monat und der Gesamtmenge pro Jahr.



Bezüglich der Angaben zum gesamten Energieverbrauch verweisen wir auf die Übersicht am Ende des Leistungsindicators GRI SRS-306-2.

GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs.

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*
- Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*
- Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.*
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Den Energieverbrauch zu senken und dadurch nachhaltiger zu werden ist eines der großen Ziele der Volksbank in Südwestfalen eG. Dies möchte sie durch verschiedene Maßnahmen erreichen. So werden beispielsweise laufend diverse Baumaßnahmen durchgeführt um die Energiebilanz der Gebäude zu verbessern. Des Weiteren sind alle Mitarbeitenden der Volksbank in Südwestfalen eG angehalten Heizungs- und Klimaanlage so einzustellen, dass eine möglichst durchgängig gleichbleibende Temperatur in den Räumlichkeiten herrscht. Oder auch, dass die Büros richtig gelüftet werden, um nicht unnötig Heizenergie zu verschwenden. Team-Meetings und Besprechungen oder auch Kundentermine sollen möglichst online stattfinden, um den Kraftstoffverbrauch zu senken. Als Basis für die Berechnung der Verringerung wird 2019 als erstes Jahr der Datenerfassung verwendet.

Für die Ermittlung der Veränderung wird das Vorjahr als Bezug genommen und die Differenz zum Berichtsjahr in Prozent angegeben. Eine bestimmte Methodik oder ein Rechenprogramm sind nicht notwendig.

Die Verringerung bzw. der Mehrverbrauch der einzelnen Energieverbräuche sind in der u.a. Übersicht zu erkennen. Die Angaben der Verbräuche und die jeweiligen Änderungen erfolgen in kWh oder Liter (die Angabe in Joule oder deren Vielfaches ist unüblich).

	Basisjahr	2022			
2019	2021	2022	Veränderung		
zum Vorjahr	12.896	12.037			
	in Liter	in Liter	in Liter	in Liter	in % ca.
Heizöl	14.702	12.896	12.037	-859	-6,66
	2019	2021	2022	Veränderung	
	in kWh	in kWh	in kWh	in kWh	in % ca.
Gas	3.240.291	3.483.094	2.840.511	-642.583	-18,45
Strom	1.917.638	1.677.808	1.511.846	-165.962	-9,89

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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

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

Die Volksbank in Südwestfalen eG bezieht Süßwasser von örtlichen Wasserversorgern. Oberflächen-, Grund-, Meer- und produziertes Wasser verwendet die Bank nicht. Wasserentnahmen im Bereich von Wasserstress lagen nicht vor. Zukünftig sollen durch eine kontinuierliche Erfassung des Wasserverbrauchs mögliche Einsparmöglichkeiten gesehen und umgesetzt werden.

WASSERVERBRAUCH



Der Wasserverbrauch für die Gesamtbank wird ermittelt durch die Erfassung der Abrechnungen der Grundbesitzabgabenbescheide und der Versorgungsunternehmen. Im Laufe des Jahres werden Verbrauchsveränderungen, welche sich durch den Erhalt diverser Nebenkostenabrechnungen der angemieteten Räumlichkeiten ergeben, nachträglich in der Übersicht der Energieverbräuche erfasst. Dadurch lassen sich die geänderten Vorjahresangaben erklären. Ab dem Berichtsjahr 2022 werden die fehlenden Angaben vorab geschätzt, um eine Vollständigkeit der Verbräuche zu erlangen. Die Angabe des Verbrauchs erfolgt in Kubikmeter (die Angabe in Megaliter ist unüblich).

Die Wasserverbräuche der Volksbank in Südwestfalen eG werden überwiegend durch die Mitarbeitenden verursacht. Da die Bank ein reines Dienstleistungsunternehmen ist, beschränkt sich der Verbrauch des Wassers hauptsächlich auf die Reinigung der Räumlichkeiten und die Nutzung der Sanitäreinrichtungen.

Vergleicht man den Verbrauch mit dem Vorjahr, ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Dieser ist u.a. mit dem hohen Anteil der Mitarbeitenden der Bank, die während der Pandemie mittels mobilen Arbeitens ihre Arbeit von zu Hause aus verrichteten, zu erklären. Eine weitere Erklärung ist das konsequente Handeln der Mitarbeitenden. Durch sparsames Verhalten (nicht unnötig Wasser laufen lassen, Mehrfachverwendung z.B. für Gießen der Blumen, etc.) ist weniger Wasser verbraucht worden.

GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i. Wiederverwendung
- ii. Recycling
- iii. Kompostierung
- iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi. Salzabwasserversenkung
- vii. Mülldeponie
- viii. Lagerung am Standort
- ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist ein Dienstleistungsunternehmen. Der anfallende Büro- und Hausmüll, Papier sowie Sperrmüll und Elektroschrott wird je nach Möglichkeit dem Recyclingkreislauf über die entsprechenden Systeme (gelbe Tonne, diverse Entsorger für Papier, Sperrmüll und Elektroschrott) zugeführt. Die Papiermüllentsorgung und Aktenvernichtung wird von den Firmen Rhenus und PreZero im Siegerland sowie von Lobbe und Pickard+Heffner im Märkischen Kreis vorgenommen. Die entsorgten Mengen sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt. Für Bio-, Rest- und Verpackungsmüll erhält die Volksbank in Südwestfalen eG in den Grundbesitzabgabenbescheiden leider keine detaillierte Aufstellung über die Abfuhrmengen. Daher ist hier keine Auswertung möglich. Auch über die weitere Verarbeitung der Abfälle liegen keine näheren Informationen vor. Die Ermittlung der Angaben wird auch zukünftig nur möglich sein, wenn die Städte und Gemeinden diese Informationen in den Bescheiden ergänzen.

ABFALLENTSORGUNG

Firma	2021			2022		
	Entgelt	Menge		Entgelt	Menge	
		Liter	Tonnen		Liter	Tonnen
Fa. Rhenus (Aktenvernichtung)	3.919,57 €	80.760	6,87	4.665,56€	69.070	6,22
Fa. PreZero Siegen und Weidenau	7.446,85 €	272.800	18,84	7.854,25€	254.100	17,02
Fa. Lobbe	5.018,17 €	176.700	10,43	5.428,53€	162.300	9,58
Fa. Pickard + Heffner	8.733,89€	71.144	4,97	11.198,38€	72.210	5,53
STL	995,69 €	57.200	3,37	849,60€	57.200	3,37
Gesamt	26.114,17 €	657.903	44,48	29.996,32€	614.880	41,72

Die Korrekturen der Mengenangaben in Tonnen für 2021 sind aufgrund eines Rechenfehlers vorgenommen worden.



Für 2022 ist nur eine leichte Reduktion der entsorgten Mengen zu verzeichnen. Dies hängt mit der Entsorgung von Unterlagen zusammen, deren vorgeschriebene Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind. Vor 10 bzw. 30 Jahren wurde wesentlich mehr mit Papierdokumenten gearbeitet, die nach Ablauf der unterschiedlichen gesetzlichen Fristen nun dem Recycling zugeführt wurden. Die Bank rechnet zukünftig aufgrund des Einsatzes eines digitalen Dokumentenmanagementsystems mit Reduktionen, wenngleich sich die Effekte erst im Zeitablauf realisieren.

Abschließend folgt eine Gesamtübersicht mit allen Energieverbräuchen für das Berichtsjahr. Der Wert für den Kraftstoffverbrauch beinhaltet auch die geschätzte Angabe für die dienstlich genutzten Privatfahrzeuge. Die verwendeten Einheiten sind so gewählt, wie die Volksbank in Südwestfalen eG die Daten von extern zur Verfügung gestellt bekommt. Eine Umrechnung ist daher nicht notwendig.

	in Liter	in kWh	in m ³	in Tonnen
Kraftstoff/ Elektro	94.226	12.067		
Heizöl	12.037			
Gas		2.840.511		
Strom		1.511.846		
Wasser			6.391	
Abfall	614.880			41,72

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 größten Emissionsquellen der Volksbank in Südwestfalen eG sind wie bei vergleichbaren Dienstleistungsunternehmen primär Wärmeversorgung, Stromversorgung, Fuhrpark und Papierverbrauch. Die Volksbank in Südwestfalen eG strebt eine kontinuierliche Einsparung der klimarelevanten Emissionen an. Die größte Herausforderung daran besteht in der Kontinuität. Jedes Jahr die Verbräuche zu senken und weniger Ressourcen in Anspruch zu nehmen ist eine Aufgabe, die man immer wieder überdenken muss, um dann neue Maßnahmen zu ergreifen, deren Ziel die Reduzierung der Verbräuche ist. Hierzu sollen die Erkenntnisse der zukünftigen Energieuntersuchungen als Lokationskriterium genutzt werden. Insbesondere die CO₂-Emissionen stehen hierbei im Fokus.

Die Energieverbräuche der Filialen werden im Rahmen der üblichen Sanierungsmaßnahmen und

der dabei erfolgenden Berücksichtigung von energetischen Aspekten gesenkt. Die gewonnenen Daten bilden dann für die Zukunft die Basisdaten bei der Bestimmung von Reduktionszielen.

Aufgrund von unabwägbaren Umständen ist es schwierig ein konkretes Ziel zu formulieren. Grundsätzlich ist es, wie oben beschrieben, ohnehin nicht einfach jedes Jahr die Verbräuche zu senken. Daher verzichtet die Volksbank in Südwestfalen eG auf eine genaue Bestimmung von Reduktionszielen.

Ein zukünftiges Monitoring bezüglich der Einsparmöglichkeiten im Unternehmen hinsichtlich

- Identifikation wesentlicher Stellhebel zur CO₂-Reduzierung,
- Simulation Handlungsszenarien im Zeitverlauf, die eine nachhaltige Senkung der CO₂-Emissionen sichern,
- Ableitung spezifischer Handlungsempfehlungen und konkreter Maßnahmen und
- Organisation Leitplanken für ein nachhaltiges Handeln

wird derzeit betrachtet. Nach Abschluss der Bestandsaufnahme haben sich vorerst keine weiteren Maßnahmen ergeben. Da es sich aber ja um einen fortlaufenden Prozess handelt und sich immer wieder Gegebenheiten ändern, sind auch hier zukünftig weitere Möglichkeiten vorhanden um die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Für 2022 erstellt die Volksbank in Südwestfalen eG mit Unterstützung eines CO₂-Tools selbst die Auswertungen der THG-Emissionen. Alle relevanten Daten werden hier erfasst und die Auswertung erstellt. Die Bezugsgrößen in den Auswertungen Scope 1,2 und 3 sind t CO₂e. Eine Gesamtübersicht weist die Emissionen in kg CO₂e/MAK aus. Ganz am Ende des Berichts zu den Leistungsindikatoren werden weitere Bezugsgrößen wie beispielsweise die Zahl der Mitarbeitenden, die Bilanzsumme, pro m² oder pro Kunde aufgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

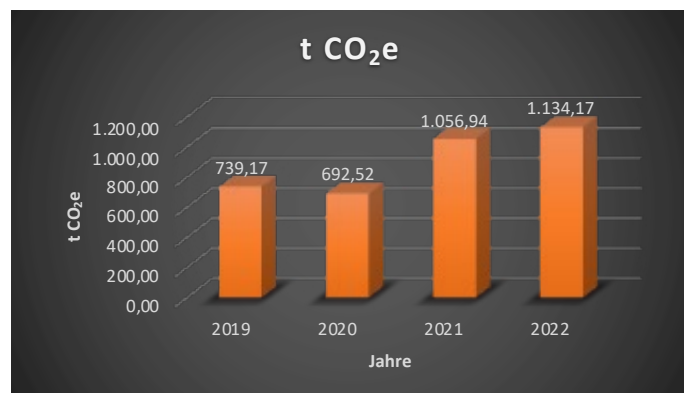
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die von der Volksbank in Südwestfalen eG direkt erzeugten CO₂-Emissionen wurden im Zuge der Zusammenarbeit mit DG Nexolution, hier im Speziellen durch Emporias, 2021 für die Jahre 2019 und 2020 ermittelt. Die aufgeführten Daten für 2021 und 2022 wurden von der Bank mit Hilfe des CO₂-Tools selbst ermittelt und weichen daher von der Dokumentation der DG Nexolution ab. Die Einheit, in der die Emissionen angegeben werden, ist kg CO₂e/MAK oder tCO₂e, da die Auswertung des CO₂-Tools diese vorgibt. Um keine Umrechnung der ausgegebenen Werte vornehmen zu müssen, übernehmt die Bank die Daten wie vorgegeben in den Bericht.

Da die Bank ein Dienstleistungsunternehmen ist, werden keine der unter b. aufgeführten Gase in der Produktion verwendet. Das gleiche gilt für die biogenen CO₂-Emissionen.

Die aufgeführten Werte zu Scope 1 sind mit dem CO₂-Tool der DG Nexolution berechnet worden. Diese bildet den Anteil an den gesamten kg CO₂e ab. In dem Ist-Report des CO₂-Tools werden die Anteile in kg CO₂e/MAK bzw. t CO₂e dargestellt. In der unten eingefügten Tabelle ist die Entwicklung der Emissionen verdeutlicht. Hier ist auch der Gasverbrauch für das Blockheizkraftwerk berücksichtigt.



In Scope 1 werden die direkten CO₂-Emissionen erfasst, also der Ausstoß an klimaschädlichen Gasen direkt durch die Volksbank in Südwestfalen eG. Da die Bank ein Dienstleistungsunternehmen ist, werden hier in erster Linie die Gas- sowie die Kraftstoffverbräuche erfasst.

GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle. **d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

- der Begründung für diese Wahl;
- der Emissionen im Basisjahr;
- 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.

In Scope 2 werden die indirekten Emissionen durch die bezogene Energie betrachtet. Die dafür benötigten Daten hat die Volksbank in Südwestfalen eG aus den Abrechnungen der Energieversorger zusammengestellt. Die aufgeführten Werte zu Scope 2 sind mit Hilfe des CO₂-Tools von der Volksbank in Südwestfalen eG selbst ermittelt. Diese bilden den Anteil an den gesamten kg CO₂e ab. In dem Ist-Report des CO₂-Tools werden die Anteile jedoch in kg CO₂e/MAK bzw. t CO₂e dargestellt. In der unten aufgeführten Tabelle ist die Entwicklung der Emissionen verdeutlicht.



In Scope 2 sind der Stromverbrauch sowie der Energieverbrauch für Dienstreisen mit dem Öffentlichen Personennahverkehr, mit E-Bike und die Telearbeit erfasst.

Als Basis wird das Jahr 2019 zu Grunde gelegt, da es das erste Jahr nach der Fusion ist, in dem die Daten erstmals für die Gesamtbank erfasst worden sind.

GRI SRS-305-3: Weitere 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.

Der Anteil der THG-Emissionen, die zu Scope 3 zählen, machen den größten Anteil aus. 2022 beziehen sich knapp die Hälfte der indirekten Emissionen auf die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Einfluss kann die Volksbank in Südwestfalen eG dahingehend nehmen, indem sie ihre Geschäftspartner unter klimapolitischen Zielen auswählt. Dies war bereits Argument für den Wechsel des Zulieferers für Büroartikel und Material. Die Firma Hees Bürowelt GmbH arbeitet bereits jetzt schon klimaneutral.

Die o.a. Werte zu Scope 3 sind mit Hilfe des CO₂-Tools von der Volksbank in Südwestfalen eG selbst ermittelt. Diese bilden den Anteil an den gesamten kg CO₂ ab. In dem Ist-Report des CO₂-Tools werden die Anteile in kg CO₂e/MAK bzw. t CO₂e dargestellt. In der unten eingefügten Tabelle ist die Entwicklung der Emissionen verdeutlicht.



In Scope 3 sind nochmals anteilig der Verbrauch von Strom, Gas und Wasser erfasst sowie Abfall, Dienstreisen, Pendlerverkehr, Papier und Toner.

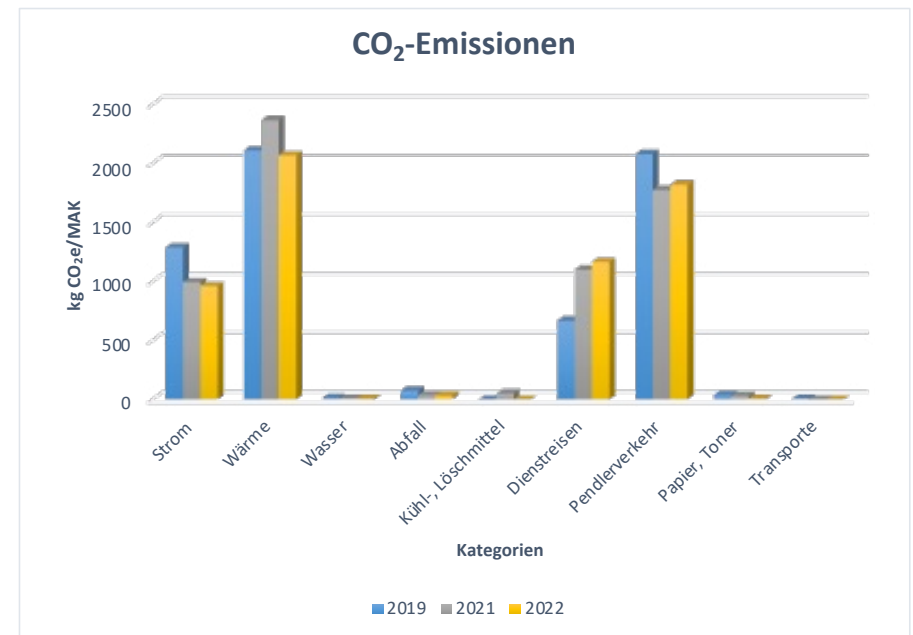
Da die Bank ein Dienstleistungsunternehmen ist, werden keine der unter b. aufgeführten Gase in der Produktion verwendet. Das gleiche gilt für die biogenen CO₂-Emissionen.

Als Basis wird das Jahr 2019 zu Grunde gelegt, da es das erste Jahr nach der Fusion ist, in dem die Daten erstmals für die Gesamtbank erfasst worden sind.

GRI SRS-305-5: Reduzierung der THG Emissionen.

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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



Die Auswertung der Daten erfolgte auf Basis 2019, da es das erste Jahr nach der Fusion 2018 gewesen ist, in dem die Daten erstmals für die Gesamtbank erfasst worden sind. Sie erfolgt mit Hilfe des CO₂-Tools. Die THG-Emissionen für das Jahr 2022 sind leider nur geringfügig gesunken. Maßgeblich sind die Bereiche Pendlerverkehr und Dienstreisen. Die Begründung dafür ist die weitgehende Aufhebung der Corona-Beschränkungen und der Möglichkeit Meetings und Besprechungen sowie Kundentermine nun wieder in Präsenz durchführen zu können. Im Gegensatz zum letzten Berichtsjahr haben die CO₂-Emissionen im Bereich Energieverbrauch abgenommen. Diese Reduzierung ist mit den stark gestiegenen Energiepreisen durch die kritische politische Situation im Osten zu erklären.

	Basisjahr	in kWh	in m ³
2019	2021	2022	
t CO₂ e	3.047,62	3.053,41	2.874,98
t CO₂ e / MAK	6,27	6,32	6,06
t CO₂ e / MA	5,16	5,34	5,16
t CO₂ e / m2	0,12	0,12	0,12
t CO₂ e / Kunde	0,02	0,02	0,02
t CO₂ e / Mrd. EUR Bilanzsumme	802,01	716,76	648,98

Da die Bank ein Dienstleistungsunternehmen ist, werden keine der unter b. aufgeführten Gase in der Produktion verwendet.

BERICHTERSTATTUNG ZUR EU-TAXONOMIE

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

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

Auswertung nach Umsatzerlös		Taxonomiefähige Risikoaktiva	Nicht taxonomiefähige Risikoaktiva	Anteil an Risikoaktiva
Art. 10	GAR-Aktive	29,77%	70,23%	100,00%
	kurzfristigen Interbankenkredite			0,00%
	Derivate			0,00%
	Risikoaktiva an nicht CSR-berichtspflichtige Unternehmen			33,35%

Auswertung nach Investitionen (CapEx)		Taxonomiefähige Risikoaktiva	Nicht taxonomiefähige Risikoaktiva	Anteil an Risikoaktiva
Art. 10	GAR-Aktive	27,39%	72,61%	100,00%
	kurzfristigen Interbankenkredite			0,00%
	Derivate			0,00%
	Risikoaktiva an nicht CSR-berichtspflichtige Unternehmen			33,41%

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

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

Die Volksbank in Südwestfalen eG nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung der quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den Key Performance Indicators abgedeckt werden, greift sie u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück. Ergänzend dazu hat sie eine Beratungsleistung der AWADO GmbH WpG StBG zur Umsetzung der Berichtspflichten in Anspruch genommen. In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weist sie auf folgende Aspekte hin / ergeben sich derzeit folgende Begrenzungen:

Im Folgenden wird beschrieben, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie die einzelnen Werte ermittelt wurden. Hierbei hält sich die Volksbank in Südwestfalen eG sowohl an die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen

Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festle-

gung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 20. Dezember 2021 / 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Die Position „GAR-Aktiva“ hat die Bank auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten zum 31. Dezember 2022 und Informationen aus „EigenGeschäfte online“ (kurz: EGon) zum 31. Dezember 2022 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten“ sowie der Position „Handelsportfolio“.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind.
- Derivate, welche Teil einer Sicherungsbeziehung sind, werden der Position „Derivate“ zugeordnet und alle anderen Derivate (nicht zur Absicherung) der Position „Handelsbestand“ zugeordnet. Derivate, welche Teil einer Sicherungsbeziehung sind, sind der Position „Derivate“ zugeordnet.
- Die Position „Handelsportfolio“ wird – bereits mit Blick auf die folgenden Berichtsjahre – bei der Position „GAR-Aktiva“ entsprechend als Abzugsposition berücksichtigt. Ein Handelsbuch im Sinne einer kurzfristigen Gewinnerzielungsabsicht wird nicht geführt.
- Die Position „kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute. Diese kann gemäß Artikel 10 Abs. 3 RTS zu Art. 8 TaxonomieVO nur als nicht-taxonomiefähig eingestuft werden.
- Taxonomiefähig sind aktuell Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Des Weiteren stuft die Bank Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche als Verwendungszweck Gebäudesanierungen ausweisen sowie KFZ-Finanzierungen als taxonomiefähig ein. Spezialfinanzierungen aus den individuell ermittelten CSR-berichtspflichtigen Unternehmen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und eindeutig einer Tätigkeitsbeschreibung zugeordnet werden konnten werden auch als taxonomiefähig eingestuft.

Kredite, bei denen die Verwendung der Erlöse unbekannt ist (allgemeine Kredite, z.B. Betriebsmittelkredite) können die Wirtschaftstätigkeiten nicht zu 100 % als taxonomiefähig angenommen werden, sondern müssten mit den im Rahmen der CSR-Berichterstattung veröffentlichten Unternehmens-KPIs „Umsatzerlöse“ und „CapEx“ gewichtet und anteilig berücksichtigt werden. Derzeit ist noch offen, ob Kreditinstitute künftig die Berichtsbögen des Anhangs VI der DV-Berichtspflichten doppelt befüllen und berichten müssen oder ob nur eine Gewichtung mit den Umsatz- und CapEx-Leistungskennzahlen der Gegenpartei vorzunehmen ist. Daher wird für das Berichtsjahr 2022 einmal die Taxonomiefähigkeit ausgehend von den umsatzbasierten Kennzahlen der Gegenparteien und einmal ausgehend von den CapEx-basierten Informationen der Gegenparteien ermittelt.

1. In der Position „davon taxonomiefähig“ hat die Volksbank in Südwestfalen eG aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen.
2. Für die Ermittlung des Werts der Position Gebäudesanierungen hat die Bank u. a. auf Daten der Bankenanwendungsverfahren agree21 zurückgegriffen, bei denen der Finanzierungszweck (Sanierung, Renovierung, Modernisierung) bekannt ist und eindeutig der Tätigkeitsbeschreibung „Renovierung bestehender Gebäude“ (Beschreibung der Tätigkeit gem. Taxonomie-Verordnung: Hoch- und Tiefbauarbeiten oder deren Vorbereitungen) zugeordnet werden konnten.
3. Für die Ermittlung des Wertes der Position Risikoposition gegenüber CSR-berichtspflichtigen Unternehmen hat sie u. a. auf Daten der Bankenanwendungsverfahren agree21 zurückgegriffen und anhand bankinterner Prüfungen die Liste berichtspflichtiger Unternehmen erhalten. CSR-berichtspflichtigen Unternehmen, bei denen der Finanzierungszweck eindeutig einer Tätigkeitsbeschreibung in den Delegierten Rechtsakte zum Klimaschutz und Anpassung an dem Klimawandel zugeordnet werden konnten, sind als taxonomiefähig eingestuft.
4. Für die Ermittlung des Werts der Position Kfz-Kredite an Privatkunden hat sie u. a. auf Daten der Bankenanwendungsverfahren agree21 zurückgegriffen, bei denen der Finanzierungszweck bekannt ist und eindeutig der Tätigkeitsbeschreibung zugeordnet werden konnten.
5. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck Risikopositionen gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z. B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Voraussetzung ist hierbei, dass diese Finanzierung mit bekanntem Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) als

taxonomiefähig eingestuft werden kann. Die Volksbank in Südwestfalen eG interpretiert diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Nach sorgfältiger Prüfung erfüllen die Spezialfinanzierungen nicht die Voraussetzungen um als taxonomiefähig eingestuft zu werden.

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.

Geltende Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, andere Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte, denen die ausschließlich im Inland tätige Bank unterfällt, werden bereits eingehalten. Eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien sowie mit den Arbeitnehmervertretern/innen im Aufsichtsrat sind äußeres Merkmal hierfür.

Sowohl ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung als auch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der Bank im Rahmen der Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes sind implementiert.

Eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen stehen beispielhaft für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ergänzend besteht ein umfangreicher Katalog freiwilliger Sozialleistungen.

Für die Überprüfung der Einhaltung der geltenden Arbeitsschutz-, Steuer- und Sozialversicherungsgesetze erfolgen regelmäßige externe Kontrollen durch staatliche Stellen. In der Vergangenheit kam es zu keinen relevanten Feststellungen. Der Bank wird durchweg ein ordnungsgemäßes Vorgehen bescheinigt. Insbesondere die Arbeitsschutzvorschriften werden regelmäßig durch den institutionalisierten Ausschuss für Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit, dem neben internen Beauftragten der Personalleiter, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, ein externer Sicherheitsingenieur und der beauftragte Arbeitsmediziner angehören, evaluiert. Auch hier wird der Bank besondere Sorgfalt bestätigt.

Die arbeitsrechtliche Ordnungsmäßigkeit lässt sich daraus ableiten, dass es weder außergerichtliche noch gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen Bank und Belegschaft gibt und die Mitbestimmungsgremien im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit umfangreich eingebunden werden und auch von dieser Stelle her keine Beanstandungen erhoben werden. In regelmäßigen Abständen wird die Unternehmensleitung direkt durch die Mitbestimmungsgremien informiert.

Auch die neuen Umsetzungs Herausforderungen, die der Tarifvertrag 2019 allen Beteiligten auch weiterhin „zumutet“, werden in enger Abstimmung und großer Einmütigkeit mit den Mitbestimmungsgremien angewandt. Die Beteiligung aller Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement wird zum aktuellen Zeitpunkt nicht aktiv gefördert. Ideen und Anregungen können aber jederzeit an die Mitarbeitenden des Nachhaltigkeits-Zirkels herangetragen werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit über das Instrument kontinuierlicher Verbesserungsprozess auch Aspekte des Nachhaltigkeitsmanagements einzubringen.

Risikoanalyse von bankseitigen Veränderungen mit Wechselwirkungen auf die Belegschaft

In allen Projekten ist fester Bestandteil, dass der Personalbereich zumindest eingebunden wird. Die mitbestimmungsrechtlichen Aspekte sowie die allgemeinen arbeitsrechtlichen Aspekte werden durch diesen gewürdigt und ggfls. entsprechende Maßnahmen eingeleitet, z.B. Beteiligung der Mitbestimmungsgremien. Hierzu bedient sich der Personalbereich, sofern erforderlich, der rechtlichen Unterstützung des Arbeitgeberverbandes.

Es bleibt auch im Berichtsjahr 2022 festzustellen, dass es keine erkennbare Korrelation zwischen wesentlichen Risiken, die sich aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange gibt. Die jährlich im Rahmen des PerspektivDialog+ erhobene Mitarbeiterzufriedenheit und den im Gespräch dazu geführten Austausch mit der Führungskraft sind für die o.a. Feststellung ein guter Indikator. Auch von Seiten der Arbeitnehmervertretung liegen uns diesbezüglich keine entsprechenden Hinweise vor.

Es bestehen keine Fertigungs- oder Produktionsrisiken in der Bank. Risiken im Sinne einer Auswirkung auf Arbeitnehmerbelange könnten sich „lediglich“ aus psychosozialen Belastungen ergeben.

Die Bank versucht durch anforderungsgerechte Qualifikation diesbezügliche Belastungsängste auszuschließen oder zu verringern. Die trotz pandemiebedingter Reduzierung hohe Anzahl an Schulungstagen sind ein erfolgreiches Beispiel hierfür.

Die seit Einführung erfolgte jährliche Abfrage im PerspektivDialog+ nach der persönlichen „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, -umfeld und Aufgaben“ liefert zudem einen Messindikator, um mögliche Fehlentwicklungen erkennen zu können. Ziel muss es hier sein immer ein positives Ergebnis zu bekommen.

Zeitziele

Abschluss Beurteilungsrunde	I. Quartal 2023
Erste Analyse der Bewertungsergebnisse (nur mit 1. Führungsebene)	II. Quartal 2023
Analyse und Reporting an 1. Führungsebene und Gesamtbelegschaft	Ende II. Quartal 2023

Qualitätsziel

Die Auswertung in 2022 für 2021 ergab folgende Bewertungen:
(1 sehr gut.....5,0 sehr schlecht)

Zufriedenheit mit den gegenwärtigen Aufgaben	2,68
Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	2,70
Zufriedenheit mit der Durchführung des PD+	2,41
Zufriedenheit mit dem Ergebnis des PD+	2,50

Die dargestellten Zeitziele und Qualitätsziele wurden erreicht.

Da die Durchführung 2022 geschäftsbedingt auf das Erste Quartal 2023 verschoben wurde, liegen noch keine Werte für das Jahr 2022 vor. Insgesamt sind wir sehr zufrieden mit der bisher guten Bewertung und haben mit einzelnen Führungskräften, wenn Bewertungen auffallend waren, Einzelgespräche und -coachings vorgenommen.

Prüfungsprozess

Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen erfolgt laufend mehrstufig. Rechtsfälle sind nach aufsichtsrechtlichen Vorschriften in einer Risikodatenbank der Bank gesondert zu erfassen. Die Mitbestimmungsgremien üben eine permanente Einhaltungskontrolle aus.

Der Personalbereich unterliegt auch hinsichtlich der Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen der jährlichen Prüfung durch interne und externe Revision einschließlich eines direkten Berichtes an die Unternehmensleitung. Aufgrund der nahezu gegen Null gehenden Vorfälle ist eine weitere Prozessprüfung nicht erforderlich.

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 in Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. In diesem Sachzusammenhang ist auch zu sehen, dass für die Besetzung von Stellen ausnahmslos die objektive Eignung relevant ist. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Die Bank steuert ihren Personalbedarf nicht entlang von Geschlechts-, Alters- Herkunfts- oder sonstigen Aspekten, sondern im Wesentlichen entlang der Qualifikation und der Qualifizierbarkeit. Allein auf die nachhaltige Steigerung der Anzahl der weiblichen Führungskräfte versucht die Bank durch gezielte Ansprache bei Vakanzten, hohe Flexibilität bei der Kombination von Führungsaufgabe, Teilzeit und flexiblem Arbeitsort positiv Einfluss zu nehmen. So ist es z.B. gelungen, dass eine Mitarbeiterin nach ihrer Elternzeit ihre „alte“ Abteilungsleiterstelle, wieder antreten wird.

Eine planmäßige Quantifizierung und terminierte Umsetzung im Sinne einer konkreten Zielsetzung wurde nicht vorgenommen, da die interne Fluktuation nach wie vor sehr gering ist. Die Bank hat ein Altersteilzeitprogramm aufgelegt, aufgrund dessen in den nächsten Jahren mehr Fach- und Führungsaufgaben neu zu besetzen sein werden als in der Vergangenheit. Strategisches Ziel ist es, die Stellen möglichst intern zu besetzen. Im Rahmen der begonnenen mittelfristigen Nachfolgeplanung wird dieser Aspekt in Beachtung gebracht.

Die wesentlichen Kontrollorgane Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Vertretung der Menschen mit Schwerbehinderungen sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben geschlechtsgemischt gewählt, soweit der Kreis der wählbaren Personen dies zugelassen hat.

Der Herausforderung zur Vereinbarung von Familie und Beruf stellt sich die Volksbank in Südwestfalen eG durch ein modernes Zeitmanagement mit Vertrauensarbeit, d.h. der selbstbestimmten Aufzeichnung und Gestaltung der tariflichen Arbeitszeit. Hier geht die Bank bewusst in Vorlage mit dem Vertrauensvorschuss, den die Mitarbeitenden bisher auch rechtfertigen. Diese tägliche Arbeitszeitflexibilisierung erweitert sie durch eine über 35-prozentige Teilzeitquote. Nicht nur Familie und Beruf lassen sich somit besser vereinbaren, sondern auch dem Wunsch nach individueller Selbstverwirklichung kann Rechnung getragen werden. Insgesamt darf die Volksbank in Südwestfalen eG vor dem Hintergrund mangelnder gegenteiliger Hinweise von sich behaupten, eine subjektive Chancengerechtigkeit erreicht zu haben.

Wie beschrieben leistet der hohe Grad an hybridem Arbeiten ebenfalls einen erheblichen Beitrag dazu.

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.

Im Kontext von Personalarbeit heißt Nachhaltigkeit für die Volksbank in Südwestfalen eG in erster Linie

Verantwortung

Sie übersetzt „Verantwortung“ mit Verantwortung für Kunden und Bank hinsichtlich einer zukunftsgerichteten Leistungsfähigkeit und hinsichtlich des Personals mit Berechenbarkeit im Vorgehen und mit dem Willen zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden. Die Fluktuation bewegt sich im Rahmen der strategischen Planung.

Wertschätzung

„Der Ton macht die Musik“, diese alte Redensart gilt heute mehr denn je. In einer Zeit der Globalisierung, der Digitalisierung und des vernetzten Denkens und Handelns besteht leicht die Gefahr den Einzelnen und seine Bedürfnisse zu übersehen.

Kontinuierliche Schulung der Führungskräfte hierzu und ein institutionalisiertes Personalentwicklungsgespräch sowie die weitere Durchführung des anonymen Führungsfeedbacks mit dem PerspektivDialog+ sollen hier wirksam gegensteuern.

Die Prüfung und Erarbeitung einheitlicher Führungsregeln, die Prämissen wirksamer Führung sind, ist inzwischen abgeschlossen und wie die ersten Auswertungen der Mitarbeiterwahrnehmung zeigen, erfolgreich implementiert. Eine transparente Information durch die Fach- und Führungskräfte sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien sind weitere wichtige Bausteine im Rahmen der Implementierung der beschlossenen Grundsätze in den Betriebsalltag gewesen.

Transparenz des unternehmerischen Handelns ist der Volksbank in Südwestfalen eG ein wichtiges Anliegen, hier geht sie mit modernen Medien neue Wege über klassische Informationskanäle hinaus. Vorstandswebinare zu Großprojekten oder der wirtschaftlichen Lage der Bank zeigten große Akzeptanz und ergänzen das Informationsrepertoire zeitgerecht.

Diese exemplarisch genannten Verhaltensmaximen verdeutlichen, dass die Volksbank in Südwestfalen eG überzeugt ist, dass ihre nachhaltige Personalpolitik durch die ganzheitliche unverstellte Wahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch ihre offene vertrauensvolle Kommunikation getragen wird.

Der Weg, wie die Volksbank in Südwestfalen eG zu Entscheidungen kommt, ist ihr insofern genauso wichtig wie die Entscheidung selbst.

Konkrete Maßnahmen

Moderne Arbeitgeber müssen sich allen Einflussfaktoren widmen und können die Verantwortung nicht delegieren oder ablehnen. Vermutlich können nicht alle Probleme gelöst werden, aber die Volksbank in Südwestfalen eG will hilfreiche Antworten für sich und ihre Mitarbeitenden suchen und weiterentwickeln.

bankseitige Faktoren	externe Faktoren
stetiger Fachkräftebedarf	demographischer Wandel

Um die Zukunftsfähigkeit der Bank zu sichern, müssen Antworten gefunden werden, da von zwei Seiten Druck aufgebaut wird: die Bank benötigt stetig neue Fachkräfte und der demographische Wandel, d.h. der schnell enger werdende Arbeitsmarkt, verschärft die Situation noch weiter.

Wenngleich die Kostensituation es erforderlich machen würde, die Ausbildungsquote zu senken, hält die Volksbank in Südwestfalen eG, sofern der Arbeitsmarkt dies zulässt, sie überproportional hoch und hat eine Beschäftigungsgarantie für die erfolgreich Auslernenden ausgesprochen. Die Betriebskultur, d.h. der achtsame Umgang miteinander, trägt in hohem Maße dazu bei, dass es gelingt, Mitarbeitende an die Bank zu binden, was die Mitarbeiterbefragung 2020 und die Ergebnisse des PerspektivDialog+ beeindruckend bestätigt haben.

Gleichzeitig versucht die Volksbank in Südwestfalen eG die Arbeitsfähigkeit durch Unterstützungssysteme, wie z.B. das betriebliche Gesundheitsmanagement zu erhalten.

bankseitige Faktoren	arbeitnehmerseitige Faktoren
schnell steigender Kostendruck durch die Niedrigzinsphase	steigende Arbeitsverdichtung

Der andauernde überdurchschnittliche Kosten- bzw. Ertragsdruck, der ab 2025 durch zu erwartende höher ausfallende Tarifabschlüsse weiter verschärft wird, verlangt nach betriebswirtschaftlichen Antworten, die auch eine Arbeitsverdichtung nicht ausschließen. Durch eine Mitarbeiterbefragung in 2023 sollen möglichst „stille Produktivitätsreserven“, die im sozialen Gefüge der Bank liegen, gehoben werden. Eine fortlaufende Prozessoptimierung soll hier positiv auf die Belegschaft wirken und gleichzeitig den Kundennutzen erhöhen. Durch konsequentes Kostenmanagement in den Sachkosten versucht die Volksbank in Südwestfalen eG den unweigerlichen Druck auf die Personalkosten abzumildern. „Menschen statt Steine“, diese Kurzform beschreibt das Bestreben lieber mehr Menschen in Arbeit zu halten als Gebäude an vielen Standorten zu bezahlen.

bankseitige Faktoren	arbeitnehmerseitige Faktoren	externe Faktoren
schnell „alterndes Fachwissen“ und Digitalisierung	ständiger Anpassungsdruck	hohe Regelungsdichte des Gesetzgebers

Die steigende Komplexität des Bankgeschäfts, oft auch getrieben von einer Regelungsflut des Gesetzgebers, erfordert eine (arbeits-)lebenslange Fortbildungsbereitschaft, um das erforderliche Wissen auf aktuellem Stand zu halten. Gleichzeitig ist aus der Soziologie bekannt, dass dauernde Veränderungsprozesse die Arbeits- und damit die Lebensqualität belasten. Durch ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm, das in 2023 durch eine Online-Bibliothek von Schulungsvideos ergänzt wird, unterstützt die Volksbank in Südwestfalen eG ihre Mitarbeitenden bei der Bewältigung dieser Herausforderung. Offener und transparenter Umgang mit Change-management-Prozessen und deren „besonderer Energie“, kann die Belastungen nicht aufheben aber deutlich abmildern; die Volksbank in Südwestfalen eG stellt sich auch dieser Verantwortung.

arbeitnehmerseitige Faktoren	externe Faktoren
längere Lebensarbeitszeit	Absenkung des realen Rentenniveaus und Versorgungslücken bei der Krankenversicherung

Die Herausforderungen, die die Rentenpolitik aufgibt, brauchen nicht näher beschrieben zu werden. Die Volksbank in Südwestfalen eG nähert sich der Problematik gleich durch mehrere Maßnahmen. Der Demographie-Tarifvertrag schafft die Möglichkeit, drei Jahre vor der Regelaltersrente mit 67 die Arbeitszeit zu reduzieren, mit teilweisem Ausgleich des Lohnausfalls.

Die Volksbank in Südwestfalen eG bietet weiterhin die Möglichkeit der Altersteilzeit, des „abgefederten“ Übergangs in den Ruhestand an. Um diesen Schritt den Mitarbeitenden aus finanzieller Sicht zu erleichtern, stellt sie für jeden Mitarbeitenden einen Beitrag für eine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung.

Das Angebot von Teilzeitleösungen und, wie beschrieben, vermehrt von Telearbeit-Möglichkeiten versetzt die Mitarbeitenden mehr und mehr in die Lage, der eigenen Leistungsfähigkeit und den eigenen Lebensbedingungen angepasst, ihre Arbeit zu erbringen.

Durch ein dezidiertes Gesundheitspräventionsangebot wird ein Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeitenden geleistet. Diese können kostenlos die Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote der Familiengenossenschaft bzw. der Firma Human Protect nutzen:

- rund um die Kinderbetreuung (z.B. zum Wunsch- und Wahlrecht der Eltern)
- zu Pflege und Demenz
- zur Unterstützung im Haushalt
- zu gesundheitlichen Fragestellungen (z.B. zu Burnout, Sucht und Drogen)
- und zu anderen belastenden Lebenssituationen (z.B. Partnerschaftskonflikte, Trauer, Betreuungsprobleme bei Kindern und pflegebedürftigen Eltern etc.)

Gerade in der sich aus der Pandemie ergebenden Belastungssituation war es gut ein flankierendes Hilfesystem zu haben.

Die Volksbank in Südwestfalen eG ermöglicht ihren Mitarbeitenden Zugang zu besonders günstigen Tarifen für eine Krankenzusatzversicherung, damit sie im Krankheitsfall unabhängig von ihrer finanziellen Situation optimale Hilfe in Anspruch nehmen können.

arbeitnehmerseitige Faktoren
Wunsch nach Arbeitszeit- und -Arbeitsortflexibilisierung

Wie an anderer Stelle erläutert, ist die hohe Flexibilität in der Arbeitszeit in Form der Gleitendenarbeitszeit in Verbindung mit der Eigenerfassung der Zeiten, als Vertrauensarbeit, ein für die Bank und die Mitarbeiter wichtiges kulturprägendes Element.

Dem Wunsch nach weiterer Flexibilisierung kommt die Bank nach durch das tariflich mögliche Angebot der Umwandlung von Entgelt in Zusatzurlaub. Davon haben 68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht.

Die Bank bietet darüber hinaus die Möglichkeit, Arbeit in Form von mobiler Arbeit von zuhause zu erledigen. Diese Möglichkeit ist auf 50 % der persönlichen Wochenarbeitszeit begrenzt, um das soziale Gefüge nicht zu belasten. Von der Möglichkeit haben insgesamt 193 Personen, davon 96 Frauen und 97 Männer, Gebrauch gemacht. Bisher hat sie damit gute Erfahrungen gemacht.

Qualifizierung

Wie schon bei der Herausforderung schnell „alterndes Fachwissen“ und Digitalisierung erläutert, ist eine permanente Pflege des betrieblichen Wissenstandes erforderlich.

Die überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote sowie die Erweiterung der Ausbildung um weitere Ausbildungsberufe, im IT-Bereich oder im Bereich der Immobilienvermittlung, trägt sowohl dem Anspruch auf qualifiziertes Fachpersonal (Fachkräftemangel) Rechnung als auch der positiven Wirkung auf das Durchschnittsalter der Gesamtbelegschaft.

Die Bank evaluiert jährlich den Qualifikationsstand jedes Mitarbeiters und stellt Budgets für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Neben der fachlichen Eignung werden die Sozial- und Methodenkompetenzen der Fach- und Führungskräfte und die besonderen Anforderungen an Führungskräfte gezielt durch Maßnahmen in der Bank, bei genossenschaftlichen Akademien oder freien Bildungsträgern gefördert. Mit dem zuletzt in 2020 durchgeführten und in 2022 erneut gestarteten Schulungsmodell „Förderkreis“ bietet die Bank jungen Frauen und Männern eine Weiterbildung an, die sie zur Übernahme von verantwortungsvollen Fach- und Führungsaufgaben qualifiziert und dies von Anfang an unter Anwendung von menschenzentrierten, agilen Methoden der Teamarbeit. Die vorgestellte Projektarbeit zur Implementierung eines Jugendbeirates ist ein gelungenes Beispiel hierfür.

Verlässlichkeit

Planungen der Bank im Personalbereich erfolgen nicht kurzfristig reaktiv, sondern mittel- und langfristig. Hierbei werden Anzahl und Qualifikation der Beschäftigten regelmäßig evaluiert und zielgerichtet geplant. Die Personalstrategie folgt schlüssig aus der Gesamtbankstrategie und dient deren Zielerreichung. Der Planungshorizont beträgt in der Regel fünf Jahre. Jeder einzelne Mitarbeitende wird in seiner Individualität wahrgenommen.

Zielgerichtete Personalentwicklung sichert der Bank qualifiziertes Personal und den Mitarbeitenden dauerhafte qualifizierte Arbeitsplätze und unseren Kunden eine hochqualifizierte Beratung.

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs, des demographischen Wandels und anhaltender Veränderungen auf dem Finanzdienstleistungssektor steigen ständig die Anforderungen an die nachhaltige Personalpolitik.

Besondere Herausforderungen betreffen die nachhaltige Sicherung der Beratungsqualität der Mitarbeitenden und der hiermit interdependenten Risikominimierung in den ständig steigenden regulatorischen Anforderungen.

Insbesondere die Mitarbeitenden im Privat- und Firmenkundengeschäft, im Immobiliengeschäft einschließlich der Baufinanzierung und im Bereich Private Banking wurden und werden weiterhin fortlaufend und intensiv mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Im Jahr 2022 wurden pandemiebedingt allerdings die Planungen in erheblichem Maße durch Ausfall von geplanten Schulungen durch die Fortbildungsträger eingeschränkt. Die digitalen Formate stellten aber einen guten Lösungsbeitrag der Anbieter dar.

Die Belegschaft ist somit den gesetzlichen und marktpolitischen Anforderungen in vollem Umfang gewachsen. Die Volksbank in Südwestfalen eG setzt auf die Eigeninitiative und das Engagement ihrer Mitarbeitenden: Angesichts besonderer Herausforderungen fordert sie einen hohen Einsatz, große Eigenständigkeit und Übernahme von Verantwortung für die Entwicklung der Bank und der eigenen Person. Sie fördert den Mut zu eigenständigen Entscheidungen durch größere individuelle Entscheidungsräume, gibt Raum für persönliche Weiterentwicklung und fördert diese durch gezielte Maßnahmen.

Ausbildung

Die Ausbildung ist ein wesentlicher Teil der Personalpolitik. Bis 2019 wurden ausschließlich Bankkaufleute ausgebildet. Bereits seit 2019 wird ein Ausbildungsplatz zum „IT-Fachinformatiker Systemintegration“ besetzt und seit 2020 auch eine Immobilienkauffrau im Bereich der Immobilienvermittlung ausgebildet.

Innerbetrieblicher Unterricht mit Fachspezialisten sowie Schulungen an der Akademie des Genossenschaftsverbandes, gezielte Prüfungsvorbereitung und eine enge Begleitung durch die

Ausbildungsleitung unterstützen die Auszubildenden, trotz Corona bedingter Einschränkungen, während der gesamten Ausbildung.

Grundsätzlich gibt es das Angebot der Bank, dass sehr gute Auszubildende auf Wunsch nach ca. einem Jahr ein ausbildungsbegleitendes Studium bei der FOM (Fachhochschule für Ökonomie und Management) aufnehmen können unter teilweiser Übernahme der Kosten durch die Bank. In 2022 hat eine Auszubildende davon Gebrauch gemacht.

Die Auszubildenden gewinnt die Volksbank in Südwestfalen eG in der Regel aus dem Geschäftsgebiet der Bank, die Recruiting Bemühungen hierfür sind bei rückläufigem Bewerbermarkt weiter deutlich gestiegen und durch Corona bedingten Ausfall der Ausbildungsmessen zusätzlich erschwert worden. Das Angebot von Praktikumsplätzen für Schüler hat sich langjährig als gute Recruiting Unterstützung erwiesen, nach einer fast kompletten der Pandemie geschuldeten Einstellung in 2020 haben wir das Angebot von Praktika in 2021 wieder aufgenommen und in 2022 wieder erweitert.

Inzwischen geben wir, wie an anderer Stelle berichtet, allen Auszubildenden eine Übernahme-garantie bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung.

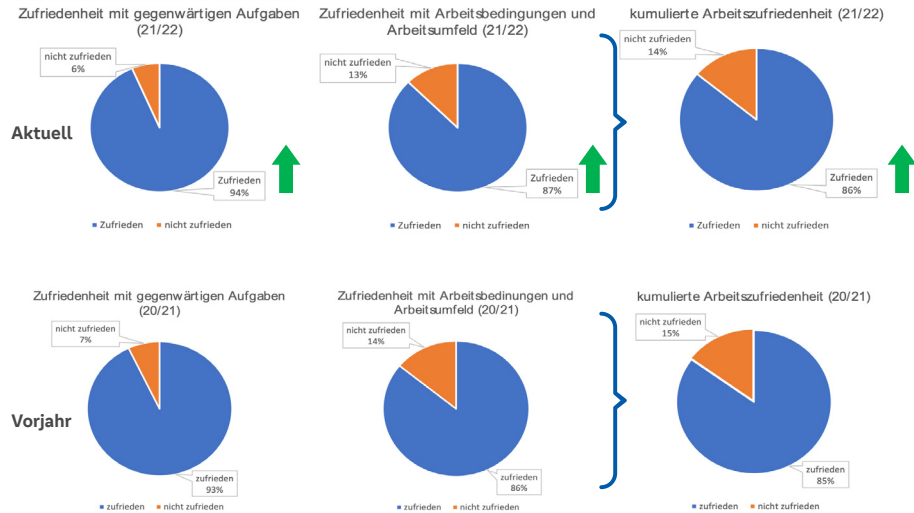
Eine dezidierte Ziellandkarte für die umgesetzten Maßnahmen wird aufgrund der hohen Volatilität der Faktoren und der gegenseitigen Abhängigkeiten nicht erstellt. Die erforderlichen und möglichen Steuerungs- bzw. Gegensteuerungsmaßnahmen werden im Rahmen der mittelfristigen Personalplanung vorgenommen, jährlich evaluiert und angepasst. Das aufgelegte Altersteilzeitprogramm soll z.B. die quantitative Ausstattung steuern, aber auch die Altersstruktur verbessern und gezielte Nachfolgeplanungen ermöglichen. Diese werden pro Bereich erhoben, besprochen, beraten und geplant.

Es bleibt auch im Berichtsjahr 2022, da es bei der Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsfälle keine Clusterbildung gibt, weder regional, produktbezogen oder altersmäßig, festzustellen, dass es keine erkennbare Korrelation zwischen wesentlichen Risiken, die sich aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben und negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange gibt.

Es bestehen keine Fertigungs- oder Produktionsrisiken in der Bank. Risiken im Sinne einer Auswirkung auf Arbeitnehmerbelange ergeben sich „lediglich“ aus psychosozialen Belastungen.

Die Bank versucht durch anforderungsgerechte Qualifikation diesbezügliche Belastungsängste auszuschließen oder zu verringern. Da in erheblichem Maße Fortbildungen pandemiebedingt ausfallen mussten, ist eine mathematische Auswertung gegenüber Vorjahren nicht zielführend.

Systemisch ist durch die Abfrage im PerspektivDialog+ nach der persönlichen „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, -umfeld und Aufgaben“ ein Messindikator geschaffen worden, um mögliche Fehlentwicklungen erkennen zu können.



Insgesamt ist die Bank sehr zufrieden mit dieser guten Bewertung und hat mit einzelnen Führungskräften, wenn Bewertungen auffallend waren, Einzelgespräche und -coachings vorgenommen. Da die Durchführung 2022 geschäftsbedingt auf das Erste Quartal 2023 verschoben wurde, liegen noch keine Werte für das Jahr 2022 vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14-16

GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle): 6, davon 4 Wegeunfälle (Vorjahr: 7, davon 7 Wegeunfälle)
Ein Unfall ergab sich beim Einfüllen von heißem Wasser in die eigene Trinkflasche und lediglich ein Unfall ist ein „echter Betriebsunfall“, beim Öffnen einer Glastür zersprang diese und verletzte die Person an Handgelenk und Steißbein.

Arbeitsbedingte Todesfälle: 0 (0 %) (Vorjahr: 0 / 0 %)

Die Mitarbeitenden (ohne Bereichsleitungen, Prokuristen) der Bank erfassen ihre Arbeitszeit gemäß den Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit und den gesetzlichen Vorschriften. Eine Auswertung der persönlichen Arbeitszeitaufzeichnungen erfolgt nur hinsichtlich der Einhaltung der täglichen gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Um „Fehlentwicklungen“ frühzeitig erkennen zu können, erhalten die jeweiligen Führungskräfte und der Betriebsrat gem. Betriebsvereinbarung an jedem Quartalsultimo eine Übersicht mit den Salden der Arbeitszeitkonten (>15 Gutzeit-/Fehlstunden). Weitere Erhebungen und Auswertungen erfolgen in diesem Kontext nicht.

Die Volksbank in Südwestfalen eG beschäftigt keine der unter b. aufgeführten Mitarbeitenden.

GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

- Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Kontext Gesundheitsquote: Die eingerichteten Systeme werten nur die Gesamtkrankheitstage der Belegschaft aus. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob es sich um „kurze“ oder „lange Tage“ handelt. Da Quarantänefälle in der Krankenstatistik nicht als solche erkennbar sind, ist das Zahlenmaterial 2022 nicht mehr differenziert auswertbar. Es gab bis Ende 2022 insgesamt „nur“ elf Fälle positiver Corona-Infektion in der Belegschaft, aber aus Gründen der Vorsicht wurden immer wieder Beschäftigte aufgrund von privaten Kontaktisiken von der Arbeit freigestellt, um Infektionsrisiken für die Übrigen zu vermeiden (betriebliche Quarantäne). Darüber hinaus gab es zahlreiche Quarantäneanordnungen der Gesundheitsämter. Die getroffenen Schutzmaßnahmen haben aber eine innerbetriebliche Verbreitung verhindert.

Die Bank hat unmittelbar nach Verfügbarkeit selbst Schnelltests (Anwendung durch betriebsärztlichen Dienst) erworben. Nach Verfügbarkeit von sogenannten Selbsttests wurden diese ebenfalls beschafft und proaktiv in der Bank verteilt. Darüber hinaus wurden die Mitarbeitenden zur Wahrnehmung von Terminen in Bürgertestzentren von ihrer Arbeitsleistung freigestellt, um in akuten Situationen schnellstmöglich Infektionsketten erkennen und aufhalten zu können.

Ferner liegen uns keine Angaben gem. a.i., a.ii. und a.iii. aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen bei Mitarbeitenden vor.

Die Volksbank in Südwestfalen eG beschäftigt keine der unter b. aufgeführten Mitarbeitenden.

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

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

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

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

Die Bank erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Die enge Zusammenarbeit im Ausschuss für Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit mit den zuständigen externen Stellen, dem Personalbereich und der Mitarbeitervertretung ist genauso selbstverständlich wie die nahezu beanstandungsfreien Prüfungsergebnisse, wengleich Corona bedingt auch diese von der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit nur eingeschränkt durchgeführt werden konnten. In der Regel finden die Ausschusssitzungen einmal jährlich statt. Die Geschäftsleitung bekommt die protokollierten Hinweise und die ggf. daraus resultierenden Investitionsentscheidungen zur Genehmigung vorgelegt. Darüber hinaus erfolgt anlassbezogen eine entsprechende Abstimmung zu arbeitsmedizinischen Themen. Termine zu individuellen Sprechstunden für die Mitarbeitenden beim betriebsärztlichen Dienst konnten auch während der Pandemie wahrgenommen werden.

Das nahezu Nichtvorhandensein von Betriebsunfällen in Folge möglicher Arbeitssicherheitsmängel ist der beste Beweis des Erfolgs unseres Bemühens. Im Wesentlichen handelte es sich um sogenannte Wegeunfälle, auf dem Weg von und zu der Arbeitsstelle. Insofern wird auf Kriterium 14 des Berichts verwiesen.

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, unterfallen uneingeschränkt den betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Wie alle anderen Mitarbeitenden auch, sind sie für die betrieblichen Mitbestimmungsgremien wählbar und wahlberechtigt.

GRI SRS-404-1: Stundenanzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Die Anzahl der Seminartage lag bei der Volksbank in Südwestfalen eG mit überdurchschnittlich 21,25 Stunden pro Person (Vorjahr: 10 Stunden) noch auf hohem Niveau. Pandemiebedingt wurden seitens der Anbieter zahlreiche Präsenzveranstaltungen als Online-Formate (z.B. Webinare, Webcast, WBT) durchgeführt und so konnte die Vermittlung der Inhalte vollzogen werden.

Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie lassen die Datengrundlagen nicht zu. Dies wird als entbehrlich erachtet, da aus einer dahingehenden Auswertung keine steuerungsrelevanten Impulse abgeleitet werden.

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).

Zum Stichtag 31.12.2022 bestand der Aufsichtsrat aus 15 (Vorjahr: 15) Mitgliedern.

Anteil Frauen im Kontrollorgan: 3 bzw. 20 % (Vorjahr: 3 bzw. 20 %)

Altersgruppenverteilung Mitglieder Aufsichtsrat:

unter 30 Jahre:	0 bzw. 0 % (Vorjahr: 0 bzw. 0 %)
30 bis 50 Jahre alt:	5 bzw. 33,33 % (Vorjahr: 6 bzw. 40 %)
über 50 Jahre alt:	10 bzw. 66,67 % (Vorjahr: 9 bzw. 60 %)

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 577,75 Mitarbeitende inkl. Auszubildende beschäftigt (Stichtag 31.12.2022: 577 Mitarbeitende). Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden betrug unverän-

dert 45 Jahre. Das Altersteilzeitprogramm und die unverändert hohe Ausbildungsquote lassen ein weiteres Stagnieren bzw. Absinken des Durchschnittalters erwarten.

Bezogen auf den durchschnittlichen Personalbestand in 2022:

Anteil Frauen in der Gesamtbelegschaft: (Gesamtbelegschaft inkl. Reinigungskräfte)	60,98 % (Vorjahr: 60,84 %)
Frauenquote in Führungspositionen:	19,23 % (Vorjahr: 19,23 %)
Teilzeitquote:	35,25 % (Vorjahr: 35,06 %)
Schwerbehindertenquote:	4,72 % (26 Personen) (Vorjahr: 4,20 % und 24 Personen)
Ausbildungsquote:	4,75 % (Vorjahr: 5,12 %)

Altersgruppen der Tarifangestellten (ohne Reinigungskräfte und Aushilfen ergibt sich ein Gesamtwert von 521 Personen, Vorjahr 504) per 31.12.2022:

unter 30 Jahre	63 (Vorjahr: 62)
30 bis unter 40 Jahre	102 (Vorjahr: 103)
40 bis unter 50 Jahre	135 (Vorjahr: 133)
50 bis unter 60 Jahre	173 (Vorjahr: 163)
Ab 60 Jahre	48 (Vorjahr: 43)

Altersgruppen der außertariflich Angestellten (ohne Reinigungskräfte und Aushilfen ergibt sich ein Gesamtwert von 19 Personen) per 31.12.2022:

unter 30 Jahre	0 (Vorjahr: 0)
30 bis unter 40 Jahre	0 (Vorjahr: 5)
40 bis unter 50 Jahre	5 (Vorjahr: 7)
50 bis unter 60 Jahre	14 (Vorjahr: 14)
Ab 60 Jahre	0 (Vorjahr: 0)

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 Jahr sind keine Fälle von Diskriminierung in der Belegschaft aufgetreten.

17. MENSCHENRECHTE

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

Für die regional verwurzelte und ausschließlich national tätige Volksbank in Südwestfalen eG sind die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit Teil ihres genossenschaftlichen Selbstverständnisses. In der Geschäfts- und Risikostrategie hat sie eindeutig festgeschrieben, dass es zur Aufrechterhaltung der Reputation sehr wichtig ist, dass rechtliche Vorgaben und selbst auferlegte Verhaltenskodizes eingehalten werden. Zu diesen selbsternannten Kodizes zählt u.a. auch, dass keine Unternehmen finanziert werden, die Kinderarbeit betreiben. Die Geschäfts- und Risikostrategie bildet die Grundlage für sämtliche Geschäftsaktivitäten der Bank und ist somit prägend für das Handeln der Mitarbeitenden.

Auch in der Arbeitsanweisung Geldwäsche haben wir in Anlage 17 die Ethik- und Verhaltensgrundsätze aufgeführt. Dort steht unter anderem, dass „Die Einhaltung aller für das Institut geltenden Gesetze, Verordnungen und regulatorischen Anforderungen wird durch das Institut und ihre Mitarbeiter verbindlich und selbstverständlich gewährleistet. [...] Das Institut erwartet, dass Gesetze und Regularien auch von ihren Kunden und Geschäftspartnern eingehalten werden. Gesetzesverstöße, strafbare Handlungen oder unethische Geschäftspraktiken werden nicht unterstützt oder geduldet.“ Zu den unethischen Geschäftspraktiken zählt selbstredend auch die Missachtung von Menschenrechten. Dies wird entsprechend nicht unterstützt/geduldet.

Die Volksbank in Südwestfalen eG verfolgt ein konsequentes Regionalprinzip. Die Frage nach einer internationalen Lieferkette stellt sich somit für die Bank nicht und es müssen folglich keine Maßnahmen ergriffen werden.

Die Erstellung eines übergeordneten Konzeptes erfolgte aus diesem Grund nicht und es ist auch nicht geplant es zu erstellen. Eine entsprechende Auswertung kann somit nicht erfolgen. Etwaige Risiken sind für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Die Beurteilung der Wesentlichkeit nimmt die Bank einmal im Jahr im Rahmen einer Risikoinventur sowie anlassbezogen vor und verschafft sich so einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess der Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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“.

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen sind für die Volksbank in Südwestfalen eG aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Eine Erhebung des Leistungsindikators ist daher nicht geplant.

Bezüglich der Eigenanlagen verweist die Bank auf die Ausführungen des Leistungsindikators zu Kriterium 10.

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.

Aus der Analyse/Überprüfung der Beschwerdedatenbank gehen für den Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten hervor. Folglich wurden an allen 28 Geschäftsstandorten (100 %) die Menschenrechte eingehalten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Bewertung neuer Lieferanten anhand von sozialen Kriterien ist für die Bank, als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank, nicht wesentlich. Zum aktuellen Zeitpunkt existiert keine Lieferantenrichtlinie und ist auch nicht in Planung. Der Leistungsindikator wird nicht erhoben.

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.

Die Betrachtung der sozialen Auswirkungen in der Lieferkette ist für die Bank, als regional ausgerichtete Genossenschaftsbank, nicht wesentlich. Der Leistungsindikator wird daher zum aktuellen Zeitpunkt nicht erhoben und ist auch nicht in Planung.

Die aktuell in den DGRV-Arbeitskreis Vertragsprüfung/Neue Geschäftsmodelle in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eingereichten Verträge enthalten keine Regelungen zu Menschenrechten. Es handelt sich hierbei um bankspezifische Verträge, die die genossenschaftlichen Verbundunternehmen mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken abschließen möchten und die im Verbund zum Einsatz kommen. Der Arbeitskreis führt eine bankrechtliche und zivilrechtliche Prüfung dieser Verträge durch.

18. GEMEINWESEN

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

Für die Volksbank in Südwestfalen eG gehört es zum genossenschaftlichen Selbstverständnis, die Region Südwestfalen zu fördern und mitzugestalten. Über ihr Kerngeschäft hinaus erreicht sie dies unter anderem dadurch, dass sie verlässlicher Kreditgeber für die regional ansässigen Unternehmen ist – und dies in langfristig gewachsenen Vertrauensbeziehungen auch in schwierigen Zeiten.

Mit der aktiven Förderung der Region durch Sponsoring und Spenden soll gleichzeitig die Bekanntheit der Marke Volksbank in Südwestfalen eG gesteigert werden, um für potentielle Nachfrager der angebotenen Produkte und Dienstleistung der Bank relevant zu sein und bei der Deckung ihrer Nachfrage als Unternehmen präferiert zu werden. Dies soll dazu beitragen, langfristig weiterhin erfolgreich als Finanzdienstleister in der Region tätig zu sein.

Die Volksbank in Südwestfalen eG ist streng demokratisch aufgebaut. Die 74.424 Eigentümer der Bank rekrutieren sich aus der heimischen Bevölkerung und der regionalen Wirtschaft. Sie wählen wiederum in der Vertreterversammlung demokratisch und kapitalunabhängig (pro Mitglied eine Stimme, unabhängig von der Beteiligungshöhe) den Aufsichtsrat, der den Vorstand bestimmt. Die Eigentümer werden am Gewinn der Genossenschaft angemessen beteiligt.

Darüber hinaus zahlt sie ihre Steuern in der Region und lenkt sie nicht über Konzernstrukturen dahin, wo sich Steuern sparen lassen. Außerdem ist sie Arbeitgeber vor Ort und die Gehaltszahlungen an ihre Mitarbeitenden gelangen umfänglich in den regionalen Wirtschaftskreislauf. Die

Volksbank in Südwestfalen eG ist also allein schon als regionales Unternehmen fester Bestandteil von Wirtschaft und Gesellschaft in Südwestfalen.

Mit Spenden und Sponsoring engagiert sich die Volksbank in Südwestfalen eG gezielt dort, wo es vor Ort direkt hilft. Auch damit gibt sie ihren wirtschaftlichen Erfolg an die Region weiter. Bei der Entscheidungsfindung, welche Projekte und Tätigkeiten sie unterstützt, fokussiert sie sich auf ihr Geschäftsgebiet und schließt die Finanzierung von politischen Parteien und Institutionen sowie von Einzelpersonen grundsätzlich aus. Begünstigt werden vielmehr gemeinnützige und mildtätige Zwecke. Eine oft langjährige Unterstützung vieler unterschiedlicher Einrichtungen in ihrem Geschäftsgebiet zeichnet das Engagement der Volksbank in Südwestfalen eG in diesem Bereich aus. Es ist bewusst breit gefächert und reicht von Sportvereinen über Jugend- und Bildungseinrichtungen bis zu Kulturförderern. 2022 flossen rund 700.245 Euro als Spenden und Sponsoring in die Region.

Die Workshop-Reihe Azubi-FIT leistet seit 2010 einen Beitrag zur finanziellen Bildung in der Region. Das Angebot richtet sich an Auszubildende von Unternehmen aller Branchen – mit dem Ziel, über Wissenswertes rund um das Thema Finanzen zu informieren.

Wie im Vorjahr 2021 konnte im Jahr 2022 der Workshop aufgrund der Regelungen des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht nicht durchgeführt werden. Neben Azubi-FIT ist die Volksbank in Südwestfalen eG Patengenossenschaft für zwei mit ihrer Hilfe gegründeten Schülergenossenschaften und leistet somit einen weiteren Beitrag zur finanziellen Bildung von Jugendlichen in der Region. Diese Schülergenossenschaften sind eigenverantwortlich geführte Unternehmen, die ihre Produkte bzw. Dienstleistungen sowohl schulintern als auch außerhalb der Schule vertreiben. Sie werden vom zuständigen genossenschaftlichen Prüfungsverband betreut, jährlich geprüft und in dessen zentralem Schülergenossenschaftsregister geführt. Die regelmäßigen Veranstaltungen im Rahmen der MitgliederAkademie konnten im Jahr 2022 ebenfalls aufgrund des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht bzw. der zu den Terminen geltenden Verordnungen nicht in Präsenz durchgeführt werden. Die digitalen Veranstaltungen wurden jedoch gut angenommen.

Das schulische Engagement der Volksbank in Südwestfalen eG erstreckt sich im Weiteren auf dauerhafte Kooperationen mit ausgewählten Schulen in der Region.

Mit der bankeigenen Crowdfunding-Plattform <https://viele-schaffen-mehr.de/vbinswf> stellt die Volksbank in Südwestfalen eG regional ein innovatives Finanzierungsmodell, bei dem mit der Unterstützung einer Vielzahl von Menschen Projekte realisiert werden können, zur Verfügung.

Mit der Plattform soll die Bevölkerung der Region motiviert werden, sich gemeinsam für gemeinnützige Projekte zu engagieren und Vereine und Initiativen im Geschäftsgebiet zu stärken. Im Jahr 2022 konnten 15 Projekte erfolgreich finanziert werden. Die ausbezahlte Unterstützungs-

leistung der Volksbank in Südwestfalen eG (CoFunding) für diese Vereinsprojekte betrug 17.071 Euro. Im Vorjahr wurden zwanzig Projekte erfolgreich umgesetzt mit einer CoFunding-Auszahlung durch die Bank in Höhe von 50.372 Euro. Seit 2015 bis Ende 2022 konnten für 111 Projekte auf diesem Weg 748.361,48 Euro gesammelt und zur Verfügung gestellt werden.

Die im Vorjahr noch wesentlich höhere CoFunding-Auszahlung resultierte hauptsächlich aus einem eigenen Projekt zur Unterstützung der Flutopfer der beiden Städte Altena und Balve.

Um das bürgerschaftliche Engagement von Vereinen und Institutionen zu würdigen, eine Kultur der Wertschätzung für ihr freiwilliges regionales Engagement zu stärken und die Menschen in ihrem Tun weiter zu motivieren, schreibt die Volksbank in Südwestfalen eG zwei Wettbewerbe im jährlichen Wechsel aus. Im Jahr 2017 wurde der EIVER – Preis für Ehrenamt, Ideen, Verant-

wortung und Engagement in der Region – entwickelt. Seit 2011 beteiligt sich die Bank an dem vom Bundesverband der Volksbanken Raiffeisenbanken (BVR) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) ausgeschriebenen Wettbewerb „Sterne des Sports“.

Die im Jahr 2022 durchgeführte und öffentliche beworbene Ausschreibung des Wettbewerbs „Sterne des Sports“ führte zu einer Zahl von nur 10 Bewerbungen. Dieser deutliche Rückgang ist auf die Situation der Sportvereine in den Corona-Jahren zurückzuführen, die statt neuer Projekte vielfach mit den Folgen der einschneidenden Rahmenbedingungen der Pandemie zu kämpfen hatten. Hier kürte die Jury auf regionaler Ebene drei Vereine.

Bürgerschaftliches Engagement in der Region unterstützt die Volksbank in Südwestfalen eG durch Förderung von und aktive Mitarbeit in zwei Bürgerstiftungen im Geschäftsgebiet, außerdem sind die Mitarbeitenden vielfach ehrenamtlich aktiv.

Die Unterstützung von Vereinen, Verbänden und Institutionen in Form von Spenden, Werbeanzeigen und Sponsoring ist schriftlich geregelt. Als Regionalbank ist die Volksbank in Südwestfalen eG Mitglied der Gesellschaft und Förderer der Region. Mit Spenden und Sponsorings schafft sie eine Wahrnehmung in der Öffentlichkeit, die dazu beiträgt, die Bank als regionalen, genossenschaftlichen Finanzdienstleister zu positionieren. Bei der Entscheidung über die Maßnahmen sind viele Personen beteiligt, die sehr nah an den Menschen vor Ort sind: die Mitarbeitenden der Unternehmenskommunikation, die Teilmarktleitenden und ihre Teams und die Regionalbeiräte. Über das Crowdfunding-Engagement entscheiden auch die Menschen der Region direkt mit, welche Projekte sie unterstützen.

Eine eigens hierfür installierte Zielmessung gibt es nicht – derartige Methoden sind sehr aufwändig und kosten Geld, das die Bank an anderer Stelle sinnvoller einsetzen kann. Indirekt lässt sich natürlich aus dem Erfolg der Bank (Wachstum Mitglieder, etc.) erkennen, ob sie in der Region ankommt. Mit Sponsoring und Spenden wird das Ziel verfolgt, den Unternehmenserfolg in der oben beschriebenen Weise analog des Planungszeitraums der Geschäfts- und Risikostra-

ategie nachhaltig zu sichern. Maßnahmen werden jährlich überprüft beziehungsweise geplant. Die Unternehmensführung ist im Prozess eingebunden. Die Summe der Aufwendungen von Spenden und Sponsorings kann jederzeit ermittelt werden.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus den Geschäftsbeziehungen und aus Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens ergeben, sind dadurch zurzeit für die Bank nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess der Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

GRI SRS-201-1: Unmittelbarer 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.

a)

i. Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert in Euro:

	2021	2022
Zinsergebnis	53.570.876,60	73.310.795,50
sonstige betriebliche Erträge	4.484.562,19	2.879.323,74
Provisionsergebnis	26.327.692,69	26.537.850,66
sonstige Erträge	8.404.712,92	2.957.990,82
Summe in EUR	92.787.844,40	105.685.960,72

i.i. Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert in Euro:

	2021	2022
Verwaltungsaufwand	-57.427.452,86	-58.135.776,13
Abschreibungen	-2.658.037,70	-2.210.008,34
sonstiger betrieblicher Aufwand	-1.877.311,71	-1.942.547,36
Bewertungen	-944.847,33	-18.070.710,84
Steuern	15.954.573,72*	-8.554.433,75
Dividendenzahlungen	-1.314.701,74	-1.477.177,55
Summe	-48.267.777,62	-90.360.653,97

*Die gewinnabhängigen Steuern in 2021 enthalten Erträge aus der Aktivierung latenter Steuern i.H.v. 25,15 Mio. Euro, die das Jahresergebnis nach Steuern entsprechend erhöht haben.

Es wurde 7,7 Mio. Euro Gewerbesteuer (Vorjahr: 4,4 Mio. Euro), die in der Region verbleibt, gezahlt.

erfolgreiche Crowdfundings in 2022: 15 abgeschlossene Projekte (Vorjahr 20 Stück)
ausgezahltes CoFunding in 2022: 17.071,00 Euro (Vorjahr 50.372,00 Euro)
erfolgreiche Crowdfundings seit 2015 bis Ende 2022: 111 Stück
Gesamtbetrag der Crowdfundings seit 2015 bis Ende 2022: 748.361,48 Euro

iii. Beibehaltener wirtschaftlicher Wert in Euro:

2021	2022
44.520.066,78	15.325.306,75

Jahresüberschuss:

2021	2022
44.520.066,78	15.325.306,75

b) Eine Angabe des erzeugten und wirtschaftlichen Wertes mit Ausweisung auf nationaler, regionaler oder Marktebene ist für das regional agierende Unternehmen Volksbank in Südwestfalen eG nicht bedeutsam.

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 u.a. KWG, WpHG, GwG, CRR sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Volksbank in Südwestfalen eG über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, kurz 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.

Zudem ist die Volksbank in Südwestfalen eG über den Regionalverband „Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.“ 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.

Die Volksbank in Südwestfalen eG vergibt grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien oder Politiker. Auch liegen keine Mitgliedschaften in politischen Organisationen vor.

Als unabhängiges Kreditinstitut unterliegt die Bank keiner kommunalen oder politischen Einflussnahme. Es sind dementsprechend keine wesentlichen Risiken aus politischer Einflussnahme ersichtlich.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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.

Im Berichtsjahr 2022 hat keine Partei von der Volksbank in Südwestfalen eG Spenden erhalten.

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.

Für die Volksbank in Südwestfalen eG ist das Vertrauen ihrer Mitglieder und Kunden und die Reputation im täglichen Geschäftsverkehr von entscheidender Bedeutung. Ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen in die Integrität und Fachkompetenz der Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter sowie in die hohe Qualität der am Markt angebotenen Dienstleistungen und Produkte. Zum Schutz der Mitglieder und Kunden, des Finanzmarktes allgemein und nicht zuletzt der Bank selbst, ist es wichtig, dass rechtliche Vorgaben, interne Verhaltensregeln und selbst vorgegebene Standards in Bezug auf Ethik, Moral und Fairness eingehalten und aktiv gelebt werden. Die Volksbank in Südwestfalen eG bekennt sich zur Nachhaltigkeit und zur gesellschaftlichen Verantwortung und hat diese Werte in ihren strategischen Zielen adressiert.

Die Volksbank in Südwestfalen eG verfolgt dabei im Rahmen eines übergreifenden Managementprozesses insbesondere folgende Ziele:

- Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens (Einhaltung von Regeln, Gesetzen, Verträgen und selbst vorgegebenen Standards),
- Beachtung ethischer Werte, z. B. Ausschlusskriterien bei Finanzierungsgeschäften (z. B. Verbot von Kinderarbeit, Beachtung von Menschenrechten),
- Wahrung genossenschaftlicher Werteorientierungen, wie Partnerschaftlichkeit, Toleranz und Fairness,
- Null-Toleranz-Linie gegenüber Gesetzesverstößen,
- Vermeidung von Vermögensverlusten und Reputationsschäden,
- Abwehr von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Verhinderung von Korruption, Insidergeschäften, Marktmanipulationen und sonstigen strafbaren Handlungen,
- Schutz von Mitgliedern, Kunden und weiteren Geschäftspartnern (z. B. Einhaltung anleger- und verbraucherschützender Regelungen),
- Schutz von Organen, Führungskräften und Mitarbeitern der Bank

Die Sicherstellung der vorgenannten Ziele ist bewusst nicht mit einer zeitlichen Befristung versehen worden, da deren Einhaltung eine jederzeitige und permanente Aufgabe eines Kreditinstituts im Rahmen des bankenaufsichtlich und gesetzlich geforderten regel- und gesetzeskonformen Verhaltens ist; ein Zeitpunkt der Zielerreichung ist entsprechend nicht planbar.

Regularien der Bank, die den genannten Aspekten Rechnung tragen, sind beispielsweise Regelungen zu Interessenkonflikten bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen, Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte, Vorgaben zur Geldwäscheprävention, Grundsätze zur Beschwerdebearbeitung, Grundsätze zu Vergütungssystemen, Vertriebsgrundsätze und Regelungen für die Annahme von Zuwendungen, Geschenken und Einladungen. Grundsätzlich dürfen die Mitarbeitenden der Volksbank in Südwestfalen eG im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Zuwendungen oder Einladungen fordern oder annehmen beziehungsweise gewähren. Ausgenommen hiervon sind kleinere Aufmerksamkeiten des täglichen Lebens, deren Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht.

Für die Sicherstellung des regelkonformen Verhaltens hat die Bank ein übergreifendes Compliance Governance System eingerichtet, das alle erforderlichen Maßnahmen umfasst, um Strukturen und Prozesse der Bank fortlaufend zu überwachen und Regelverstößen präventiv vorzubeugen.

Über geeignete Vorkehrungen und Maßnahmen stellt der Bereich Compliance sicher, dass im Einklang mit gesetzlichen und internen Vorgaben gehandelt wird. Strategische Grundlagen hierfür finden sich unter anderem in der Geschäfts- und Risikostrategie sowie im Unternehmensleitbild der Bank.

Mindestens jährlich und bei Bedarf auch anlassbezogen wird mit Unterstützung des genossenschaftlichen Finanzverbundes eine Bestandsaufnahme aller für die Bank relevanten rechtlichen Regelungen und Vorgaben durchgeführt. Aufbauend auf dieser Bestandsaufnahme erfolgt eine Bewertung der kunden-, produkt- und transaktionsbezogenen Risiken. Hierbei werden insbesondere die Bereiche Kundenstruktur, Geschäftstätigkeiten und -beziehungen, Prozesse, Personal, Produkte, Dienstleistungen, Vertriebswege und die IT/Organisation berücksichtigt. In die Risikoanalyse werden auch die Tochterunternehmen der Volksbank in Südwestfalen eG mit einbezogen. Die Risikoanalyse wird mindestens jährlich bzw. anlassbezogen aktualisiert. Sie umfasst eine vollständige Bewertung der institutsspezifischen Gefährdungssituation.

Bei der Risikoanalyse werden insbesondere die nachstehenden Punkte berücksichtigt:

- Ergebnisse aus dem Rechtsmonitoring der Bank (z. B. neue Gesetze, Richtlinien und Verlautbarungen, aktuelle Rechtsprechung)
- Erkenntnisse aus Berichten der In- und Externen Revision, des Auslagerungsmanagements, der Compliance-Funktionen (Berichte der Zentralen Stelle Geldwäsche- und Betrugsprävention, des WpHG-Compliance-Beauftragten, des Single-Officers, des Datenschutz- und Informationssicherheitsbeauftragten) sowie des Risikocontrollings
- Erkenntnisse aus den Auswertungen des Beschwerdemanagements
- Auswertung der Datenbank OpRisk sowie dem quartalsweisen OpRisk-Report

Typische Compliance-Risiken sind rechtliche Sanktionen (z. B. Strafen, Bußgelder), finanzielle Verluste (z. B. Haftungsrisiken, Prozessrisiken, sonstige wirtschaftliche Verluste) sowie Image- und Reputationsschäden.

Über das anonyme Hinweisgebersystem wird den Mitarbeitenden der Bank die Möglichkeit gegeben, festgestellte Unregelmäßigkeiten bzw. Rechtsverstöße ohne Befürchtung eigener Nachteile vertraulich im Hause zu melden. Zudem überwacht der Bereich Compliance mit Unterstützung der ZAM eG im Rahmen des Auslagerungsmanagements die von dem Dienstleister der DZ CompliancePartner GmbH für die Bank übernommenen Aufgaben der Geldwäschebekämpfung, der Abwehr von Terrorismusfinanzierung sowie der Prävention von strafbaren Handlungen inklusive eines dafür eingerichteten Meldesystems (§ 25h KWG) und ist hierbei unterstützend tätig. Interne Überwachungssysteme (Monitoringsysteme) stellen zudem sicher, dass Zahlungen, die auf mögliche Geldwäschehandlungen oder auf Verstöße gegen Sanktions- oder Embargovorschriften hindeuten können, fortlaufend überwacht und überprüft werden.

Der Stabsbereich Compliance ist unter anderem für die Themenkomplexe MaRisk-Compliance, WpHG-Compliance, Schutz von Kundenvermögen (Single Officer), Datenschutz, Informationssicherheitsmanagement sowie für das anonyme Hinweisgebersystem (§ 25a KWG) zuständig. Er ist direkt dem zuständigen Vorstandsmitglied unterstellt, arbeitet unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Zugang zu allen relevanten Sachverhalten und Informationen.

Die Unternehmensleitung wird durch den Stabsbereich Compliance regelmäßig und weisungsunabhängig über den Stand des Compliance Governance Systems informiert. Außerdem erfolgt ad hoc eine anlassbezogene Berichterstattung im Falle schwerwiegender Verstöße gegen Compliance-Vorschriften. Insbesondere im Rahmen der Umsetzung von neuen und sich ändernden Gesetzen, Richtlinien und Vorgaben wird der Stabsbereich Compliance in die Projektarbeit mit eingebunden und übernimmt diesbezüglich für die Geschäftsleitung bzw. die Prozess- und Projektverantwortlichen Beratungs- und Unterstützungsaufgaben sowie eine überwachende Funktion. Um alle Mitarbeiter wiederkehrend über Compliance-Themen zu informieren und zu sensibilisieren, führt die Volksbank in Südwestfalen eG regelmäßig Schulungen und Web Based Trainings inklusive dokumentiertem Abschlusstest durch. Die Inhalte der Trainings werden regelmäßig aktualisiert und an neue Gesetze und Vorgaben angepasst.

Aufgrund der Vielzahl von präventiven Maßnahmen, durchgeführten Kontrollhandlungen und nicht zuletzt der getroffenen organisatorischen Regelungen, die die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen gewährleisten, wurden im Jahre 2022 keine wesentlichen Compliance-Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen oder aus Dienstleistungen und Produkten ergeben oder die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Es ist das Ziel unserer Bank, keinerlei rechts- und regelwidriges Verhalten oder Korruptionsfälle zuzulassen. Dieses Ziel gilt grundsätzlich und dauerhaft und wurde auch im Berichtsjahr 2022 erreicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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 des installierten internen Kontrollsystems und auf Basis der mindestens jährlich durchzuführenden Risikoanalyse werden alle Rechts-, Betrugs- und Korruptionsrisiken vollumfänglich auf Ebene der Gesamtbank und ihrer Tochterunternehmen regelmäßig erfasst und bewertet. Bei der Bewertung von Korruptionsrisiken werden auch Typologiepapiere (z.B. des Bundeskriminalamtes oder der Financial Intelligence Unit) berücksichtigt. Die Bewertung umfasst das gesamte Geschäftsgebiet sowie die Internetaktivitäten der Bank. Die Prüfung auf Korruptionsrisiken erfolgt nicht betriebsstättenspezifisch sondern ganzheitlich. Alle 28 Betriebsstätten (100 %) sind Bestandteil der Prüfung.

Im Jahre 2022 sind im Rahmen der Risikobewertung keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt worden.

GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Jahre 2022 sind keine Korruptionsfälle der Bank bekannt geworden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Im Jahre 2022 sind keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt worden.

Volksbank in Südwestfalen eG

Sauerfelder Straße 5
58511 Lüdenscheid
02351 1770

Berliner Straße 39
57072 Siegen
0271 23000

info@VBinSWF.de

www.VBinSWF.de