



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

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

---

## Vereinigte Volksbank eG Saarlouis - Losheim am See - Sulzbach/Saar

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Michael Schmitz

Kaiser-Friedrich-Ring 7-13  
66740 Saarlouis  
Deutschland

+49 6831 9138665  
michael.schmitz@meine-vvb.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)  
Berichterstattung zur EU-Taxonomie

### Gesellschaft

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

## ANHANG

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

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Vereinigte Volksbank eG Saarlouis – Losheim am See – Sulzbach/Saar (im Folgenden VVB) ist die älteste eingetragene Genossenschaft des Saarlandes mit Sitz in Saarlouis und wurde im Jahr 1868 von Bürgern, Handwerkern und Kaufleuten gegründet. Seither ist sie kontinuierlich, nicht zuletzt durch Fusionen, zu einer der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland gewachsen. In dieser Zeit hat sich viel verändert. Das, was uns auszeichnet, ist gleichgeblieben: Wir sind eine regionale Volksbank. Getragen werden wir von unseren Mitgliedern. Sie zu fördern und auf vielfältige Weise zu unterstützen, ist unser Auftrag und unser Ziel. Mit der umfassenden Produktpalette einer Universalbank decken wir die finanziellen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitglieder ab. Über unsere genossenschaftlichen Verbundpartner stehen wir unseren Kunden auch im Versicherungs-, Wertpapier-, Bauspar-, Immobilien- und Leasinggeschäft als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung. Unser Ziel ist es, sie mit optimalen Finanzdienstleistungen zu versorgen. Bei der Erarbeitung individueller Lösungen für unsere Mitglieder und Kunden beziehen wir neben den bankeigenen Finanzierungs- und Anlageprodukten und Dienstleistungen das gesamte Angebot des leistungsstarken genossenschaftlichen Finanzverbundes mit ein. Als Genossenschaftsbank tragen wir für die uns anvertrauten Vermögenswerte und die Qualität unserer Beratung höchste Verantwortung. Der individuelle und speziell auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete ganzheitliche Beratungsansatz hat deshalb bei uns oberste Priorität.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Für uns als VVB wird die Nachhaltigkeit bereits über den genossenschaftlichen Förderauftrag zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Strategie und Geschäftspolitik. Die Genossenschaftsidee verbindet wirtschaftlichen Erfolg der Mitglieder und verantwortungsbewusstes Handeln.

Als erste Volksbank im Saarland sind wir seit vielen Generationen tief mit der Region und unserem Geschäftsgebiet verwurzelt. Gesellschaftliches und soziales Engagement spielen für uns eine bedeutende Rolle bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben als Bank vor Ort. Dieses Engagement umfasst die Förderung von gemeinnützigen und kirchlichen Organisationen ebenso wie Kultur, Jugendarbeit und Sport. Wir verstehen uns als verlässlicher Partner für alle Menschen und Unternehmen in der Region. Dies beinhaltet einerseits eine ausgezeichnete Beratungsqualität. Andererseits bieten wir auch unseren Mitarbeitern als regionaler Arbeitgeber vielfältige Perspektiven und einen sicheren Arbeitsplatz. Unserem Ausbildungsauftrag kommen wir dazu ebenfalls gerne und intensiv nach. Als Mitglied der genossenschaftlichen Finanzgruppe verstehen wir uns als beständigen und leistungsstarken Partner für unsere Region, das Saarland. Gemeinsam mit unseren Verbundpartnern erfüllen wir dauerhaft die Erwartungen unserer Kunden. Dies gewährleistet nachhaltig unsere Position als attraktives und ertragsstarkes Finanzinstitut und unterstützt uns auf unserem Weg. Als regionale Volksbank fühlen wir uns dem genossenschaftlichen Gedanken intensiv verpflichtet. Wir setzen auf eine starke Gemeinschaft mit unseren Mitgliedern, Kunden und unserer Region, die wir nach Kräften fördern und unterstützen. Wir verstehen uns als moderne Regionalbank, die Tradition und Digitalisierung miteinander vereint. Daher agieren wir zukunftsorientiert, sind stets veränderungsbereit und offen für Neuerungen. Die zunehmende Digitalisierung verstehen wir als Chance und nutzen sie, wann immer es für unsere Kunden und uns sinnvoll ist. Unser Ziel

ist es, Menschen und Unternehmen mit der Qualität unserer Dienstleistungen zu begeistern und damit auch neue Kunden zu gewinnen. Wir streben danach, echte Werte für unsere Kunden zu schaffen und für jede Fragestellung eine Lösung zu finden. Als Arbeitgeber wollen wir unsere Mitarbeiter von einer langfristigen Zusammenarbeit überzeugen. Dadurch sichern wir nachhaltig unseren Erfolg als Unternehmen.

Wir streben eine dauerhafte, intensive und nachhaltige Geschäftsbeziehung an. Daher genießen unsere Kunden höchste Priorität und stehen stets im Mittelpunkt unseres Handelns. Unterstützt wird dies durch schlanke Prozesse und schnelle Entscheidungen. Mit einem umfangreichen Mehrwertprogramm stellen wir unseren Mitgliedern zusätzlich zahlreiche Vorteile zur Verfügung. Als Bank vor Ort bieten wir unseren Kunden eine kompetente Beratung und Betreuung – unabhängig davon, ob diese persönlich, telefonisch oder auf einem anderen Weg der modernen Kommunikation erfolgt. Dabei legen wir einen hohen Wert auf die Nachvollziehbarkeit unserer Empfehlungen. Offenheit, Respekt und Fairness sind für uns wichtige Bestandteile einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Unser Ziel ist es, für unsere Kunden jederzeit der erste Ansprechpartner in allen Finanzangelegenheiten zu sein. Dabei kommunizieren wir stets auf Augenhöhe. Möglichst viele unserer Kunden wollen wir für eine Mitgliedschaft gewinnen und ihnen damit die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung der Bank geben. Wir begleiten unsere Kunden in allen Lebenslagen und fördern auch dadurch eine langfristige, für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaft.

In unsere integrierte Gesamtbankstrategie ist die Nachhaltigkeit als eigenständiges Kapitel aufgenommen worden.

Der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) hat die Principles for Responsible Banking unterzeichnet. Er unterstreicht damit die hohe Relevanz verantwortungsvollen Bankings für die genossenschaftliche Finanzgruppe. Die sechs Prinzipien wurden von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) in Zusammenarbeit mit 30 Banken entwickelt und sollen als Rahmen dienen, um die Sustainable Development Goals und die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Mit den Principles for Responsible Banking bekennt sich die genossenschaftliche Finanzgruppe zu ihrer Verantwortung, Unternehmen bei ihrer Transformation zu nachhaltigerem Wirtschaften zu unterstützen. Die Unterzeichner der Principles for Responsible Banking verpflichten sich, Zielvorhaben für alle wesentlichen Geschäftsfelder zu formulieren und diese zu veröffentlichen. Die Prinzipien umfassen sowohl die strategische als auch operative Ebene. Die genossenschaftliche Finanzgruppe strebt danach, dabei die Interessen von Kunden, Mitarbeitern, Stakeholdern und Gesetzgebern gleichermaßen angemessen zu berücksichtigen. Aktuell zentrales Handlungsfeld ist und bleibt der schonende Umgang mit Ressourcen in Verbindung mit der kontinuierlichen Digitalisierung der Geschäftsprozesse (vgl. Kriterium 12)

## 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.

Wir befinden uns in einem vom Strukturwandel geprägten Bundesland. Stahlverarbeitung und Automobilindustrie nebst Zuliefererbetriebe bestimmen das ökonomische Umfeld. In diesem Markt bieten wir als zweitgrößte saarländische Genossenschaftsbank saarlandweit unseren Kunden und Mitgliedern alle verfügbaren Finanzdienstleistungen an.

Die VVB ist zwischenzeitlich sowohl im Zuge mehrerer Fusionen als auch durch kontinuierlich organisches Wachstum zur zweitgrößten Genossenschaftsbank im Saarland geworden. Schon in den Vorgängerinstituten wurden nachhaltige Aspekte verfolgt, denn genossenschaftliche Werte spielen in unserem Kundenbetreuungskonzept seit jeher eine tragende Rolle. Wir sind bestrebt, als die Mitgliederbank im Saarland wahrgenommen zu werden. Das Führen der Marke „meine VVB“ unterstreicht unseren Bezug zur Regionalität und unsere Verbundenheit mit der Region und den Kunden und Mitgliedern. Wir stellen uns in dem immer schärfer werdenden Wettbewerb den aktuellen Herausforderungen, insbesondere dem digitalen Wandel. Hierbei lassen wir unserem Kunden und Mitglied die Wahl, über welchen Kanal er Kontakt zu uns aufnehmen will. Die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse geben uns Recht; das von uns gewählte Geschäftsmodell hat sich als erfolgreich erwiesen. Die Ergebnisse werden von einer motivierten Belegschaft seit mehreren Jahren in Folge erzielt.

### Outside-In-Betrachtung:

Unter Berücksichtigung des demographischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und der stetig wachsenden Regulatorik beschäftigen uns Themen der Arbeitsplatzzerhaltung, der Aus- und Weiterbildung, der Mitarbeiterbindung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Das nachhaltige Führen eines Instituts der Finanzbranche wird wesentlich von der zunehmenden Regulatorik und dem Niedrigzinsumfeld sowie allgemein durch den demographischen Wandel und die voranschreitende Digitalisierung beeinflusst. Der demographische Wandel könnte gegebenenfalls zu einem Fehlen von Nachwuchskräften führen. Dem begegnen wir mit einer frühzeitigen Förderung geeigneter Mitarbeiter in Form einer gezielten Personalentwicklung mit individuellen Perspektiven. Die von außen an uns herangetragene Digitalisierung nutzen wir, um unseren Kunden unsere Dienstleistungen schnell, einfach und kompetent bieten zu können. Hierzu wurden unsere Mitarbeiter in hohem Maße qualifiziert. Den Kundenbedürfnissen nach digitaler

Leistungsfähigkeit, Modernität und Schnelligkeit tragen wir somit Rechnung.

Die ebenfalls von externer Seite auf uns wirkende Regulatorik bedingt einen immer stärkeren Ressourceneinsatz. Hierzu bedarf es auch eines Spezialistenwissens, das wir unseren Mitarbeitern über die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen zuteilwerden lassen.

Als Chance für uns sehen wir, dass das wachsende Nachhaltigkeitsbewusstsein in Politik und Gesellschaft zukünftig noch stärker dazu führt, dass immer mehr Kunden wissen möchten, mit wem sie welche Finanzgeschäfte abschließen. Institute, die nach nachhaltigen Aspekten wirtschaften und auch ein entsprechendes Produkt- und Leistungsangebot bieten, werden daher zukünftig im Vorteil sein. Die Vorgaben der Taxonomie-Verordnung führen zu einer intensiven Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten in allen Branchen unseres Firmenkundengeschäfts.

Inside-Out-Betrachtung:

Unsere in den letzten Jahren deutlich gestiegene Reputation bei Unternehmern in der Region lässt erwarten, dass wir auch künftig bei den anstehenden Investitionen vermehrt angefragt werden. Bei Neuansiedlungen oder der Erschließung von neuen Bau- und Industriegebieten werden wir Präsenz zeigen und uns als kompetente Mittelstandsbank weiter beweisen. Dies gilt auch für vielversprechende Existenzgründungen.

Als weitere Chance sehen wir einen Wettbewerbsvorteil durch unsere genossenschaftliche Werteorientierung. Mit unseren Mitgliedern und Kunden streben wir eine dauerhafte und verlässliche Beziehung an. Diese ist durch Fairness und gute Leistung bei einem angemessenen Preis geprägt. Die Beratung erfolgt genossenschaftlich nach den Wünschen und Zielen der Kunden und nicht gewinnorientiert.

Dem Risiko, dass die Nachfrage unserer Kunden nach nachhaltigen Produkten nicht gedeckt werden könnte, begegnen wir durch das bewusste Vorhalten nachhaltiger Anlagen und Finanzierungsmöglichkeiten. Das Angebot an als nachhaltig ausgewiesenen Anlagemöglichkeiten hat sich stark ausgedehnt. Und in einem verstärkten Kompetenzaufbau sehen wir die Chance, gerade unsere Firmenkunden auf dem Weg der Transformation zu nachhaltigen Geschäftsmodellen zu begleiten.

Nachhaltigkeitsrisiken werden über die Risikosteuerung der Bank berücksichtigt. Im Rahmen der jährlichen Risikoinventur werden die Risiken in Verbindung mit Nachhaltigkeitsaspekten qualitativ beurteilt. Es wurden keine wesentlichen, mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Produkten und Dienstleistungen der VVB verknüpften Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben oder haben werden, identifiziert. Für Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, ist ein

MaRisk-Compliance-Management (MaRisk – Mindestanforderungen an das Risikomanagement) implementiert (siehe Kriterium 20). Als regional tätiger Finanzdienstleister, dessen Geschäftsschwerpunkt in der verantwortungsvollen Kreditvergabe für private Immobilienfinanzierungen und an in der Region ansässige und tätige kleine und mittlere Firmenkunden liegt, sind ökologische und gesellschaftliche Risiken von untergeordneter Bedeutung. Mittelbar bestehen diese Risiken durch den Vertrieb von Wertpapierprodukten (z. B. Fondsvermittlung), die nicht vollständig nach Nachhaltigkeitsaspekten gesteuert werden, und im Eigengeschäft. Diesen Risikoaspekt berücksichtigt die VVB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 3). Eine weitergehende Wesentlichkeitsanalyse als oben beschrieben wurde nicht vorgenommen.

### 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.

Eine Nachhaltigkeitsstrategie wurde in die integrierte Gesamtbankstrategie aufgenommen. Eine Strategieüberprüfung erfolgt jährlich. Wir folgen der Empfehlung des BVR und haben im Berichtsjahr für uns ein Ambitionsniveau gewählt, das langfristig erreicht werden soll. Ein Abgleich wird im Jahr 2022 vorgenommen werden, der dann eine erste Entwicklung aufzeigen kann.

Wir verfolgen als regionale Genossenschaftsbank mit einer langfristig ausgerichteten verantwortungs- und risikobewussten Geschäftspolitik das Ziel, durch ein ganzheitliches Kundenbetreuungskonzept positiv auf die Entwicklung der Region und der regionalen Wirtschaft einzuwirken, diese zu fördern und zu stärken. Der genossenschaftliche Gedanke entspricht seit jeher einem nachhaltigen Handeln; somit stellt Nachhaltigkeit die Transformation des Genossenschaftsprinzips dar.

In der grundsätzlichen Ausrichtung der Gesamtbank handeln wir für die nachhaltige Existenzsicherung – sie ist wesentliche Leitlinie im Haus. Dabei fokussieren wir uns auf ein gesundes und ausgewogenes Prozess-/Risikobewusstsein.

Folgende sechs strategische Grundziele haben eine übergreifende Gültigkeit:

- Gemeinsam wollen wir die Chancen des Marktes zum Nutzen unserer Mitglieder und Kunden ausschöpfen und uns als führende Genossenschaftsbank in der Region etablieren.
- Die besondere Beratungsqualität soll das Differenzierungsmerkmal zum Wettbewerb sein.
- Der Kundennutzen soll im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.
- Im Sinne des Prinzips „Fördern und Fordern“ streben wir ein partnerschaftliches Miteinander mit unseren Mitarbeitern an.
- Entscheidungen werden unter Beachtung der besten Risiko/Ertragsrelationen getroffen.
- Alle Dienstleistungen und Produkte wollen wir, soweit möglich, in allen Vertriebskanälen

anbieten – ob stationär, online oder mobil. Unser Kunde soll selbst über die Kanalnutzung entscheiden.

Alle strategischen Gesamtbankziele werden jährlich einer Abweichungsanalyse unterzogen und von Seiten der Unternehmensstrategie der Geschäftsführung berichtet.

Die Festlegung von mittel- und langfristigen Zielsetzungen machen wir abhängig von der grundsätzlichen Positionierung der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies erfolgt über unseren Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR). Wir schließen uns der Zielsetzung der Principles for Responsible Banking an. Die Sustainable Development Goals der UN wurden in unsere integrierte Gesamtbankstrategie aufgenommen. Eine Festlegung von SDGs, die für uns von besonderer Relevanz sind, wurde bislang noch nicht getroffen. Somit liegt auch noch keine Priorisierung von Zielen vor. Ein Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich im Aufbau. Darin wird auch eine Konkretisierung sowie eine Operationalisierung der Nachhaltigkeitsziele beinhaltet sein. Wir planen, die Ziele mit einer Zeitschiene zu versehen, die Aufschluss über den Entwicklungsstand geben wird. Als Dienstleistungsunternehmen ohne Produktionsstätten beschränken wir den Ressourcenverbrauch auf unsere Verwaltungsgebäude und Vertriebsstätten.

An oberster Stelle stehen für uns als regionale Bank unsere Mitglieder und Kunden. Diesen begegnen wir als zuverlässiger, moderner und regionaler Partner in allen Finanzfragen auf allen Vertriebskanälen (persönlich, digitalpersönlich, digital). Der Kunde entscheidet, wann er welchen Kanal wählt. Das Kundengeschäft stellt damit unser zentrales Handlungsfeld dar. Wir bieten unseren Kunden eine ganzheitliche Beratung mit den für sie individuell zugeschnittenen Finanzdienstleistungen und Lösungen rund um die Themen Zahlungsverkehr, Finanzierung, Vermögensaufbau, Absichern und Altersvorsorge. Bei all diesen Finanzprodukten nehmen wir auch Bezug auf nachhaltige Investitionen. Dies zeigt sich insbesondere durch unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen und durch die Finanzierung erneuerbarer Energien. Bei einer zu treffenden Anlageentscheidung wird jeder Kunde nach seiner Präferenz für nachhaltige Investitionen befragt. Das Beratungsangebot wird je nach Kundenentscheid der jeweiligen Präferenz angepasst.

Die Kundenzufriedenheit wird in regelmäßigen Abständen durch eine online-Befragung über unsere Homepage erhoben. Die Ergebnisse werden vom Vorstand kontrolliert, bewertet und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet. Aber auch wir selbst haben nachhaltige Aspekte umgesetzt, beispielsweise durch den Einsatz bankeigener Photovoltaikanlagen oder die Anschaffung von Elektroautomobilen. Für letztgenannte wurde zudem die erforderliche Infrastruktur (Ladesäulen) geschaffen. Im Berichtsjahr wurde diese weiter ausgebaut. Daneben verwenden wir Papier in geringerer Grammaturn und haben auf Mineralwasser umgestellt, durch dessen Kauf nachhaltige Projekte unterstützt werden. Bei der Beschaffung unserer Verbrauchs- und Büromaterialien achten wir umweltfreundliche Produktalternativen, eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung, ein mögliches Recycling sowie eine ressourcenschonende Produktion. Der von uns gewählte Lieferant unterstützt diese Ziele in gleicher Weise.

Der digitale Wandel in der Gesellschaft führt zu grundlegend veränderten Ansprüchen

unserer Mitglieder und Kunden an die Bank und ihre Dienstleistungen. Wir antworten auf diese Herausforderung mit einem Omnikanalmodell: Unseren Kunden bieten wir als Vertriebswege neben dem stationären Vertrieb auch die Nutzung unserer Dienstleistungen über ein ausgeprägtes Omnikanalbanking an. In der Omnikanal-Beratung wird auf ein breites Repertoire an Medien (persönlich und digitalpersönlich) zurückgegriffen.

Vor dem Hintergrund der stetig voranschreitenden Digitalisierung und eines sich dadurch verändernden Kundenverhaltens liefert die Omnikanalstrategie einen maßgeblichen Beitrag zur nachhaltigen Existenzsicherung. Der digitalen Transformation wird auch weiterhin ein hoher Stellenwert beigemessen. Der Kundennutzen sowie der Kundenmehrwert stellen zentrale Größen dar.

Unser Aus- und Weiterbildungskonzept sieht den steigenden Einsatz an ressourcenschonenden webbasierten Trainings und Webinaren sowie eLearning-Programmen vor. Hierzu nutzen wir auch das im Hause verfügbare Spezialistenwissen zur Wissensvermittlung.

## 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.

Wir erbringen innerhalb des Finanzdienstleistungssektors den größten Teil unserer Wertschöpfung im eigenen Haus und richten sie auf die Region aus. Dabei umfasst unsere Wertschöpfung das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen mit Privat- und Geschäftskunden, sowie die Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Die Einlagen unserer Mitglieder und Kunden fließen überwiegend in Form von Investitions- und Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als Primär-genossenschaft stellt der Papierverbrauch immer noch den größten Ressourcenverbrauch dar. In diesem Zusammenhang wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen eingeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren. So wurden zwischenzeitlich nahezu sämtliche Kunden- und Kreditakten digitalisiert. Auch in der Rechnungseingangsbearbeitung werden die Unterlagen digitalisiert. Weitere Digitalisierungen von papiergebundenen Daten sind geplant.

Eine höhere Regulationsdichte sowie immer weiterwachsende Dokumentationspflichten führen aber auch in Zukunft zu einem Anstieg des Papierverbrauchs. Um dem entgegenzuwirken, weisen wir unsere Kunden auf die Nutzung des eBanking Postfaches sowie die VR-Banking App aktiv hin. Die jeweilige Nutzungsquote wird regelmäßig dokumentiert. Ziel ist es, diese Quote nachhaltig zu erhöhen.

---

Bei der Beschaffung von Büromitteln und Verbrauchsgütern achten wir auf die nachhaltige Herkunft und nachhaltige Produktion der Artikel. Bei dem noch verwendeten Papier wurde bereits im Vorjahr auf eine geringere Grammatur umgestellt.

Die VVB hat sich bei der eigenen Produktgestaltung keine Nachhaltigkeitskriterien gesetzt, weshalb aktuell noch keine Überprüfung stattfinden kann. Entlang der Wertschöpfungskette innerhalb der DZ BANK Gruppe erfolgt die Überprüfung durch die jeweiligen Unternehmen selbst.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe achten bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten und beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen neben den Kriterien Qualität und Preis auf die Minimierung von Risiken, beispielsweise im Rahmen von Datenschutz und Compliance, und auf Nachhaltigkeit. Gemäß der Leitlinie „Nachhaltigkeit im Einkauf“, die auf die Prinzipien des UN Global Compact referenziert, sind bei den Einkaufsprozessen in der DZ BANK Gruppe wirtschaftliche, ökologische und soziale Standards zu beachten, wozu auch menschenrechtliche Aspekte und faire Arbeitspraktiken zählen. Mit Ausnahme der DVB verpflichten alle Gruppenunternehmen ihre Lieferanten zur Einhaltung von Mindeststandards gemäß den „Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe“. Die Erwartungen orientieren sich u.a. an den Prinzipien des UN Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, der vom BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.) verabschiedeten BME-Verhaltensrichtlinie „Code of Conduct“, sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO Kernarbeitsnormen). Ein Verstoß dagegen kann in letzter Konsequenz zum Ausschluss führen.

Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und hat sich damit unter anderem verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen (ESG: Environmental Social Governance, d. h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDG) der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung ökonomischer, sozialer und ökologischer Gesichtspunkte dienen. Durch das Bekenntnis zu diesen Zielen und den Prinzipien für nachhaltiges Bankwesen, den Principles for Responsible Banking, sehen wir die Nachhaltigkeitskriterien thematisch wie zeitlich fixiert.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen werden aufgrund der geringen Wertschöpfungstiefe innerhalb unseres Unternehmens als gering eingeschätzt. Diese Einschätzung beruht auf der überwiegend langjährigen Zusammenarbeit und Kenntnis unserer Vertragspartner (z.B. Handwerksbetriebe und Lieferanten) im Bankbetrieb. Mit bedeutenden

Geschäftspartnern wird regelmäßig kommuniziert.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Bank liegt auf der Vorstandsebene. Der Vorstand wird hierbei von einem Nachhaltigkeitskoordinator und den Mitgliedern des Gremiums „Nachhaltigkeitsdialog“ unterstützt. Dem Nachhaltigkeitskoordinator obliegt die Koordination der Erstellung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes sowie die Erarbeitung von Maßnahmen und Handlungsfeldern zur weiteren Etablierung einer Nachhaltigkeitskultur über die Gesamtbank hinweg. Er steht in einem ständigen Austausch mit den Mitgliedern des Gremiums „Nachhaltigkeitsdialog“.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Der Unternehmenszweck als Genossenschaftsbank ist auf einen langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Seit mehr als 150 Jahren stellt unser tägliches Geschäft somit einen nachhaltigen Wertschöpfungsprozess dar und trägt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft bei. Prozesse und Strukturen optimieren wir im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. In der Bank sind Organisationsrichtlinien zu Themengebieten wie Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention schriftlich fixiert. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt fortlaufend.

Als Genossenschaftsbank ist die VVB den Leitideen und Werten der genossenschaftlichen Tradition verpflichtet. Das Streben nach solidarischer Stärke und die Orientierung am Wohl der Gemeinschaft gehören ebenso dazu wie die Schaffung größter Transparenz. Diese unbedingte Werteorientierung unterscheidet uns vom Wettbewerb. Nicht der Unternehmenswert, sondern das Mitglied steht bei uns im Mittelpunkt. Um unsere Identität auch für kommende Generationen zu wahren, ist es notwendig, dass jeder Mitarbeiter sein Verhalten und seine tägliche Arbeit an den genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung ausrichtet. Mit unserem Unternehmensleitbild geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand. Es dient der Orientierung für den Umgang mit unseren Kunden,

Geschäftspartnern sowie mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Mit dem Unternehmensleitbild schaffen wir zudem verbindliche Standards für eine gute Unternehmensführung.

Wir haben das Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe mit unserem bereits seit Jahren bestehenden Unternehmensleitbild in Abgleich gebracht und festgestellt, dass dadurch bereits viele Nachhaltigkeitsthemen implementiert sind. Der Nachhaltigkeitsgedanke ist tief in unserer genossenschaftlichen DNA verwurzelt. Das Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe wurde von uns übernommen. Es stellt die Themen Transformation und Innovation, Regionalität und Mitgliederförderung sowie Kooperation und Partnerschaft in den Mittelpunkt.

Unsere Mitglieder sind gleichzeitig unsere Kunden. Dadurch trägt jeder Anteilseigner zum kollektiven Nutzen und einem großen Maß an betriebswirtschaftlicher Stabilität bei. Wir, die VVB, sehen uns als Lebensbegleiter unserer Kunden und Mitglieder. Mit unserer Arbeit wollen wir Menschen begeistern, indem wir deren Erwartungen übertreffen. Dabei spielen die Beziehung und die Nähe zum Kunden eine wichtige Rolle, ob im persönlichen oder digitalen Kontakt.

## 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.

Innerhalb der VVB stellen verschiedene Personengruppen sicher, dass die verschiedensten Normen und Gesetze eingehalten werden. Neben der Internen Revision stellt der Compliance-Beauftragte sicher, dass alle rechtlich relevanten Vorgaben nebst ihren Änderungen in der VVB umgesetzt und eingehalten werden. Die jeweils betroffenen Mitarbeiter werden mittels Schulungen, Seminaren und Webinaren in die Lage versetzt, die genannten Anforderungen zu erfüllen.

Von externer Seite erhalten wir durch die gesetzliche Prüfung eine adäquate Überprüfung der Zuverlässigkeit unserer Daten. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit nehmen wir jährlich an einer Benchmarkanalyse teil, die von einem externen Beratungsunternehmen koordiniert wird. Hierbei wird, wie bei allen anderen Reports, darauf geachtet, dass die Berechnungsmethodik über die fortlaufenden Perioden identisch ist und somit eine Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Die aufgebaute Historie sowie der Vergleich mit anderen Banken vergleichbarer Größenordnung erlauben einen validen Blick auf das vorhandene Datengerüst. Im Jahre 2020 wurde erstmals ein Energieaudit in

Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen durchgeführt. Die darin erhobenen Kennzahlen sollen die Basis für zukünftig regelmäßig erhobene Energieverbräuche darstellen. Perspektivisch gilt es, messbare Leistungsindikatoren in die strategischen Gesamtbankziele zu überführen und ihre Zielerreichung mittels der jährlich stattfindenden Abweichungsanalyse festzuhalten.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ermitteln wir verschiedene Leistungsindikatoren für einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit. Die Datenquellen liegen hauptsächlich in den Bereichen Betrieb (Gebäudemanagement) für die jeweiligen Ressourcenverbräuche und Personal für den jeweiligen Personaleinsatz. Für soziale Nachhaltigkeitsziele existieren keine speziellen Indikatoren, da diese Ziele keine wesentliche Bedeutung für uns haben. Die Verantwortlichkeiten für die Ermittlung der Leistungsindikatoren werden in einer Arbeitsanweisung definiert werden, damit eine konsistente und vergleichbare Datenerhebung auch formell sichergestellt und nachvollziehbar dokumentiert ist. Wir verweisen auch auf die im Rahmen der DNK-Berichterstattung erhobenen Leistungsindikatoren.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Neben den genossenschaftlichen Grundwerten sind die Werte und Richtlinien des Unternehmens- und Führungsleitbildes für das tägliche Handeln ausschlaggebend.

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

Mit unseren Kunden wollen wir eine dem genossenschaftlichen Förderauftrag verpflichtende partnerschaftliche Geschäftsbeziehung aufbauen und pflegen. Unsere 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.

Die VVB erwartet von ihren Führungskräften die aktive Wahrnehmung ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Diese Verantwortung findet ihren Ausdruck in einem wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander und einer Fokussierung auf das wertschöpfende Ergebnis des gemeinsamen Handelns.

Für die Mitarbeiter der VVB bildet das Unternehmenshandbuch mit diversen Arbeitsanweisungen und Ablaufbeschreibungen einen formalen Handlungsrahmen.

Es wurde darüber hinaus eine Richtlinie für Mitarbeiter zur Annahme von Zuwendungen und Geschenken definiert. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Regelungen ist koordinierend der Bereich Personal.

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.

Zurzeit ist kein expliziter Verhaltens- oder Ethikkodex speziell für Themen der Nachhaltigkeit umgesetzt.

## 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.

Vergütung wird als angemessene und faire Honorierung dafür verstanden, dass die Mitarbeiter die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und sich in hohem Maße für die VVB einsetzen. Die Vergütungsstruktur für die Mitarbeiter der VVB basiert im Wesentlichen auf dem geltenden Tarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken und wird durch kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene ergänzt. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind damit ausgeschlossen. Für Vorstände bestehen einzelvertragliche Regelungen. Das für die Mitarbeiter geltende Vergütungssystem besteht aus dem tariflichen Gehalt. Besondere Qualifizierung sowie Zusatzaufgaben und besondere Leistungen können über eine Zulage Anerkennung finden bzw. mit leistungsorientierten Zahlungen honoriert werden. Die Vergütungspolitik im Sinne der Institutsvergütungsverordnung wird mit dem Aufsichtsrat erörtert.

Zudem können besondere Leistungen im Rahmen der Umsetzung strategisch wichtiger und notwendiger Projekte durch übertarifliche Einmalzahlungen anerkannt werden. Neben den beschriebenen Sonderzahlungs-Komponenten wird den Mitarbeitern ein System zur betrieblichen Altersversorgung und freiwilligen Zusatzleistungen angeboten. Darüber hinaus besteht seit dem Berichtsjahr 2020 für Mitarbeiter und Führungskräfte die Möglichkeit Lebensarbeitszeitkonten einrichten zu lassen.

In das bestehende Vergütungssystem sind keine Nachhaltigkeitsziele integriert. Dies ist auch nicht geplant. Ein nichtmonetäres Anreizsystem mit integrierten Nachhaltigkeitszielen besteht nicht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter und den Vorstand der VVB ist in den Vergütungsgrundsätzen zur InstitutsVergV geregelt.

Die Vergütung der Mitarbeiter (einschließlich Führungskräfte) erfolgt auf Basis eines Fixgehaltes und kann durch die unter Kriterium 8 – Anreizsysteme – genannten Komponenten ergänzt werden.

Die Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie entspricht den einschlägigen regulatorischen Anforderungen, insbesondere der InstitutsVergV und besteht aus einer Fixvergütung und einer Tantieme. Bei der Festlegung der Tantieme orientiert sich der Aufsichtsrat u.a. am Geschäftsergebnis, der Lage und der nachhaltigen Entwicklung der Bank sowie der Wahrung Kunden schützender Interessen.

Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich

für Führungskräfte und Vorstand nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 100 % des Fixgehaltes darstellt.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung beurteilt der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und wird über das Vergütungssystem der Mitarbeiter informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe Aufsichtsratsvergütung sowie Sitzungsgelder als Aufwandsentschädigung. Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats wird durch die Vertreterversammlung beschlossen.

#### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In Ansehung der regionalen Geschäftstätigkeit der VVB ist dieser Punkt nicht relevant; die Daten sind zudem wettbewerbsrelevant und werden dementsprechend nicht berichtet.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Identifizierung der für unsere Unternehmung relevanten Anspruchsgruppen lässt sich aus der Rechtsform der Bank und der Regionalität ableiten.

Wir sind von hier. Wir kennen unsere Märkte und unsere Region. Hieraus leiten sich die Anspruchsgruppen ab. Im Wesentlichen handelt es sich um Kunden und Geschäftspartner aus der regionalen Wirtschaft sowie Partner des genossenschaftlichen Verbundes, Mitglieder, Aufsichtsrat, Beirat, Mitarbeiter und Betriebsrat. Hieraus leiten sich – unabhängig von deren Wichtigkeit – sämtliche Anspruchsgruppen ab.

Täglich treten wir mit unseren Mitgliedern und Kunden im Rahmen unserer Kundengespräche in einen Dialog. Als Kontaktpunkte sehen wir unsere Filialen an; aber auch via Kundenservicecenter, Mail und Social-Media-Kanäle sind wir für die Anliegen unserer Mitglieder und Kunden erreichbar. Über unsere Homepage bieten wir unseren Kunden regelmäßig die Möglichkeit, an Kundenzufriedenheitsstudien teilzunehmen.

Eine weitere Plattform zum Informationsaustausch stellt die jährliche Vertreterversammlung dar, in der Vorstand und Aufsichtsrat intensiv über die geschäftliche Entwicklung berichten.

Im Falle auftretender Beschwerden hat die VVB ein Beschwerdemanagement etabliert, das alle gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllt.

Der Dialog mit den Mitarbeitern erfolgt über regelmäßig stattfindende Mitarbeiterentwicklungsgespräche. Aber auch mit dem Betriebsrat erfolgt ein konstruktiver Austausch über Themen aus der betrieblichen Praxis.

Darüber hinaus organisiert die VVB verschiedene Kundenveranstaltungen für verschiedene Kundengruppen und berichtet im Rahmen der jährlichen Pressekonferenz über die geschäftliche Entwicklung der Genossenschaft. Im Berichtsjahr fanden diese Veranstaltungen in digitalen Formaten statt.

Die Berücksichtigung der Dialogergebnisse - sei es aus den Beiräten, dem Beschwerdemanagement oder anderer Quellen - erfolgt über das Gremium des Nachhaltigkeitsdialogs.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Megatrends und Themen von besonderer Relevanz waren periodenübergreifend weiterhin die Digitalisierung – verbunden mit dem demographischen Wandel – sowie die weiter andauernde Pandemie. Mit dem

---

Aufsichtsrat, dem Beirat, Mitgliedervertretern und Kunden sowie den Mitarbeitern hat die Bank im letzten Jahr sehr intensiv über die Auswirkungen dieser wesentlichen Zukunftstrends diskutiert. Auch stellt die Zukunftssicherung eine zentrale Fragestellung dar. Die gewonnenen Erkenntnisse und daraus abgeleitete Strategien sind in der externen und internen Kommunikation leitend.

Als fundamental wird zudem der Fortbestand des genossenschaftlichen Geschäftsmodells und die damit verbundene Wertschöpfung für die Region, die Präsenz in der Fläche, die gelebte Nähe sowie das gemeinnützige Engagement erachtet. Um den Ausbau digitaler Angebote mit persönlicher Nähe zu verbinden, bietet die VVB an weniger frequentierten Standorten wichtige Serviceleistungen über Selbstbedienungszentren an. Dem mit der fortschreitenden Digitalisierung einhergehenden erforderlichen Knowhow-Transfer begegnet die Bank unter anderem mit vielfältigen Schulungs- und Workshop-Angeboten oder der Implementierung digitaler Lotsen. Sie unterstützen und beraten die Mitarbeiter bei der Anwendung der neuen digitalen Bankdienstleistungen und wirken zudem an der Erarbeitung innovativer Umsetzungsideen, die auf die Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet sind, mit. Mitglieder und Kunden wiederum werden auf den Filialen von Mitarbeitern in digitalen Themenkomplexen begleitet.

Das abgelaufene Geschäftsjahr stellt abermals eine Ausnahmesituation dar. Über alle Stakeholder hinweg war der Umgang mit der Pandemie zentrales Thema aller Erörterungen und Diskussionen. Gerade die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie waren hierbei bestimmend in der Diskussion mit unseren Anspruchsgruppen. Einerseits steht bei Aufsichtsrat und Kunden der Umgang mit Risiken in den von der Pandemie stark betroffenen Wirtschaftszweigen im Fokus der Betrachtung. Andererseits betreffen die Fragen der Mitarbeiter, Mitglieder und Kunden den Gesundheitsschutz und die Verfügbarkeit der angebotenen Dienstleistungen. Welche Relevanz dieser Thematik zugewiesen werden kann, lässt sich anhand der gestiegenen krankheitsbedingten Ausfälle ermesen. Die Vertreterversammlung wurde pandemiebedingt erneut digital durchgeführt.

Zur Zukunftssicherung haben wir die Organisationsstrukturen und Prozesse in der Bank gestrafft und die Kapazitäten an die neuen Gegebenheiten angepasst.

---

## 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.

Zur Zukunftssicherung der genossenschaftlichen Finanzgruppe wurde im Jahr 2018 eine auf fünf Jahre ausgelegte Digitalisierungsoffensive der Rechenzentrale und der genossenschaftlichen Finanzgruppe mit umfangreichen Investitionen gestartet. Parallel hierzu wurde in der VVB im Juni 2018 organisatorisch ein neuer Bereich Unternehmensstrategie unter anderem mit einem Schwerpunkt "Innovation und Digitalisierung" implementiert, der die Umsetzung aus der Digitalisierungsoffensive koordiniert und weitere Projekte im digitalen Zusammenhang zukünftig begleitet. Zur Operationalisierung wurde ein „Innovations- und Digitalisierungsdialog“ ins Leben gerufen, der regelmäßig tagt. Dieser Informations- und Kommunikationskreis befasst sich mit bedeutenden Entwicklungen innerhalb und außerhalb der Bank. Als ein Teil des Konzepts zum Innovationsmanagement wurde im vergangenen Jahr ein betriebliches Ideenmanagement etabliert. Diesem Thema wurde mit einem eigens dafür konzipierten Newskanal auf der zentralen Kommunikationsplattform eine hohe Bedeutung zugemessen. Jeder Mitarbeiter hat dort die Möglichkeit aktiv mit seinen Ideen an der Transformation des Unternehmens zur partizipieren.

Technische Innovationen werden durch unser Rechenzentrum bzw. andere externe Softwareanbieter entwickelt und von der VVB umgesetzt und angewendet.

Unsere Standorte sind weiterhin so gewählt, dass eine Nähe zum Kunden gewährleistet ist; dies vermeidet weite Anfahrtswege mit den entsprechenden Belastungen für Mensch und Umwelt. Darüber hinaus forcieren wir den Einsatz des elektronischen Postfachs. Die Nutzung desselben vermindert den Ressourcenverbrauch. So wird beispielsweise die Korrespondenz mit dem Kunden, die mit steigender Regulierungsdichte zunimmt, über das elektronische Postfach geführt. Ebenso erfolgt die Zustellung der Kontoauszüge elektronisch über diesen Weg. Dies führt zu einer spürbaren Entlastung der Papierverbräuche. Im Berichtsjahr wurden die Angebote zum Arbeiten im Homeoffice stark ausgeweitet. Die Mitarbeiter haben diese Flexibilisierung nach Möglichkeit sehr gut angenommen.

Als erste Volksbank im Saarland haben wir im Jahr 2015 eine Crowdfunding-Plattform installiert, die es unseren Mitgliedern und Kunden ermöglicht, nachhaltige und in der Regel gemeinnützige Ziele zu erreichen. Die Plattform

wird vor allem von unseren Vereinskunden positiv angenommen. Die derzeitige pandemische Lage hat das Vereinsleben stark minimiert. Wir wollen an der Idee der Crowdfunding-Plattform aber festhalten und unsere Vereine animieren in Zukunft die Möglichkeiten, die die Crowdfunding-Plattform bietet, wieder verstärkt zu nutzen.

Soziale und ökologische Wirkungen der eigenen Produkte und Dienstleistungen können aufgrund fehlender quantifizierbarer Angaben zum aktuellen Zeitpunkt nicht ermittelt werden. Eine Ermittlung der Auswirkungen unserer Produkte hinsichtlich der Erstellung und der Nutzung auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit ist daher in naher Zukunft nicht geplant.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die VVB bietet über ihre Verbundpartner verschiedene Anlagemöglichkeiten mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit an. Beispielhaft hierfür geht Union Investment nach festen Schritten bei der Zusammenstellung von nachhaltigen Fonds vor. So werden im ersten Schritt Ausschlusskriterien angesetzt und überprüft, wie zum Beispiel Energieversorgung (keine Atomenergie), Einhaltung von Arbeitsstandards, Verzicht auf Kinderarbeit oder Tierversuche. Im zweiten Schritt werden in Frage kommende Staaten oder Unternehmen einer ESG-Analyse (Environment Social Governance-Analyse = Umwelt, Soziale Themen und Unternehmensführung/Aufsichtsstrukturen) unterzogen und ein ESG-Score ermittelt. Ist im dritten Schritt auch die Wirtschaftlichkeitsprüfung positiv, ist eine Investition möglich. Der Verbundpartner Union Investment hat im Berichtsjahr viele der angebotenen Fonds nach den oben genannten Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtet.

Auch das genossenschaftliche Zentralinstitut, die DZ Bank, hat sich nachhaltigen Standards verschrieben (siehe Kriterium 4) und entwickelt diese stetig weiter. So wurde bereits 2017 angekündigt aus der Kohlefinanzierung auszusteigen. Seit längerem hat sie sich bereits komplett aus dem Geschäft mit Nahrungsmittelspekulationen zurückgezogen.

Der Absatz nachhaltiger Fonds im Kundengeschäft hat sich im Vergleich zum Vorjahr wiederum mehr als verdoppelt. Ein Prozentsatz aller angebotenen (Verbund-) Produkte, die nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geprüft wurden, ist nicht darstellbar.

Der Anteil der als nachhaltig gekennzeichneten Investments überwiegt im Bereich der Eigenanlagen. Eine Nachhaltigkeits-Bewertung bei der Auswahl der Eigenanlagen ist möglich und fließt in die Entscheidungsfindung mit ein. Durch unser Zentralinstitut erfolgt regelmäßig ein Screening des Eigenanlageportfolios.

---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Im Vergleich zu einem produzierenden Gewerbe steht der Ressourcenverbrauch im Kreditgewerbe an nachgelagerter Stelle. Daher wurde bislang in der VVB kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch für die Zukunft nicht geplant. Hauptsächliche Ressourcenverbräuche lassen sich auf den Einsatz von Papier, Energie und fossiler Brennstoffe beschränken.

Der Papierverbrauch wird durch den Einsatz elektronischer Postfächer sukzessive reduziert. Der Nutzungsgrad wird regelmäßig überwacht und reportet. Elektronische Postfächer existieren sowohl im Kundengeschäft als auch innerhalb der Bank bei allen Mitarbeitern. Diese sind angehalten, den Papierverbrauch soweit wie möglich zu minimieren.

Die Bank erzeugt an verschiedenen Standorten Strom mittels Photovoltaikanlagen und ist an einer Energiegenossenschaft innerhalb des Geschäftsgebiets beteiligt.

Hinsichtlich des Verbrauchs fossiler Brennstoffe mit dem damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß wird die Anschaffung von Kfz mit Elektroantrieb favorisiert. Der Anteil an E-Mobilität und Hybridfahrzeugen wurde im Berichtsjahr ausgebaut. Unsere Fuhrparkrichtlinie sieht darüber hinaus vor, keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren als Dienstfahrzeuge zuzulassen.

Auf den Umfang der konkreten Verbrauchsmengen wird in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12 weiter unten im Detail eingegangen.

---

## 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.

Unser erklärtes grundsätzliches Ziel ist es, den Verbrauch an Papier, Energie und fossilen Brennstoffen zu senken. Dieses Ziel soll unter anderem durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen sowie durch energetische Maßnahmen erreicht werden. Hierzu kann der sukzessive Wechsel auf LED-Leuchtmittel genannt werden. Wir werden im Jahr 2022 mit der Umstellung beginnen und eines unserer Verwaltungsgebäude mit LED-Technik ausstatten. Weitere energetische Maßnahmen sind aktuell nicht vorgesehen. Durch die elektronische Archivierung, die zunehmende Nutzung des elektronischen Postfachs und die Implementierung von Onlineprozessen für Produktabschlüsse wird sowohl intern als auch extern das qualitative Ziel der jährlichen Verringerung des Papierverbrauchs vorangetrieben.

Ein übergeordnetes Zielsystem ist aktuell nicht vorhanden und auch nicht geplant.

Wesentliche Risiken sind im Bereich Ressourcenmanagement für die Bank derzeit nicht erkennbar. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

---

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Der Papierverbrauch lag im Jahr 2021 bei 10,09 t KAD-Papier und 12,94 t Kopierpapier. Eine Erhebung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund des unverhältnismäßigen Aufwands nicht durchgeführt. Bei dem verwendeten Kopierpapier wurde auf die Grammatur von 75 g/m<sup>2</sup> abgestellt. Für die Herstellung dieses Papiers werden laut Lieferant 32 % weniger Holz benötigt als für ein vergleichbares Papier in der Grammatur 80 g/m<sup>2</sup>. Die Herstellung des Papiers erfolgt zu 80 % unter Nutzung erneuerbarer Energien, die vom Hersteller auf der Basis von Nebenprodukten aus der Zellstoffproduktion erzeugt werden.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Sofern Daten nicht für das Berichtsjahr angegeben sind, wurde aus Vereinfachungsgründen auf die Daten für das Geschäftsjahr 2020 zurückgegriffen.

a. Die Nutzung des Fuhrparks ist zum Teil auch privat möglich, daher wurde der Kraftstoffverbrauch nur für die Pool-, Haustechnik- und Botenfahrzeuge ermittelt. Der so gemessene Kraftstoffverbrauch lag im Jahr 2021 bei 17.563 Litern.

b. Die Bank nutzt auch Strom- oder Hybrid-Fahrzeuge und bezieht den Strom nicht rein aus erneuerbaren Quellen. Im Berichtsjahr wurde 1 weiteres Hybrid-Fahrzeug sowie 1 weiteres Elektrofahrzeug als Dienstwagen angeschafft. Somit enthält der Fuhrpark nun 4 Hybridfahrzeuge und 2 Elektrofahrzeuge.

c. Der Stromverbrauch für das Geschäftsjahr 2020 betrug 1.380 MWh; für den

gleichen Zeitraum lag der Heizenergieverbrauch bei 1.583 MWh Gas/Fernwärme sowie der Heizölverbrauch bei 38.141 Litern. Kühlenergie wird nicht separat ermittelt und ist im Stromverbrauch enthalten.

d. Die produzierte und veräußerte Strommenge betrug im Geschäftsjahr 2021 8,905 MWh.

e. Der Gesamtenergieverbrauch im Geschäftsjahr 2020 (Strom und Heizenergie) betrug 2.963 MWh.

f. Die Verbrauchsdaten werden per Zählerstände ermittelt und erfasst.

Aus einem durchgeführten Energieaudit haben wir die Erkenntnis abgeleitet, dass wir als nicht produzierendes Gewerbe lediglich Einfluss auf die Energieverbräuche der Heizenergie und Beleuchtung in unseren Betriebsstätten nehmen können. Hierzu stellt neben der energetischen Sanierung der Gebäude die LED-Technik bei den Leuchtmitteln eine für uns vertretbare Alternative dar.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Zukünftig möchten wir uns konkrete Ziele zur Energieeinsparung setzen und die dazugehörigen Daten ermitteln, um in den Folgejahren diese Energieeinsparungen mit geeigneten Messinstrumenten kontrollieren und dokumentieren zu können. Darauf aufbauend erstellen wir eine Maßnahmenplanung für die kommenden Jahre.

Mit dem Aufbau eines geeigneten Nachhaltigkeitsmanagement wurde begonnen. Der Verbrauch an Heizenergie ist jedoch abhängig von der klimatischen Entwicklung und folglich schwer planbar. Für andere Ressourcenverbräuche soll - soweit sinnvoll und ermittelbar - eine Zielkonkretisierung im Folgejahr erfolgen.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Wasserentnahmen werden nicht zentral erfasst, da diese für unseren  
Geschäftsbetrieb unwesentlich und kaum beeinflussbar sind.

---

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Abfallentsorgung erfolgt nach den Richtlinien der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Eine entsprechende Mülltrennung vor Ort wird durchgeführt. Die von der Stadt oder Gemeinde eingesetzten Entsorgungsbetriebe geben keine Auskunft über das Gewicht des Abfalls.

## 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.

Aufgrund der Komplexität der Ermittlung und aufgrund der geringen Relevanz erfolgt keine Emissionsermittlung. Es wurde auch kein übergeordnetes Konzept erstellt und ist auch zukünftig nicht geplant. Ziele zur Reduktion der Emissionen wurden bislang nicht definiert.

Zu den Emissionen, die durch den Stromverbrauch des Unternehmens verursacht werden, liegen aktuell keine Daten des jeweiligen Versorgers vor. Aus diesem Grund werden auch keine Bezugsgrößen zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen zugrunde gelegt. Dennoch gehört die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, von Energie- und Wasserverbräuchen schon jetzt zu unseren favorisierten Zielen. Wir haben daher eigenständig mit der Ermittlung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks begonnen. Dieser ermittelt die von uns verursachte Menge an CO<sub>2</sub> in Tonnen. Zur Validierung und Verzielung der Verbrauchsmengen und Emissionen bedarf es jedoch weitere Vergleichswerte und einer validen Datenbasis, die über eine Datenhistorie zur Verfügung gestellt werden sollen.

Zu den direkten Emissionen trägt unser Fuhrpark bei. Zur Verbesserung dieser Emissionswerte haben wir begonnen, unseren Fahrzeugpool auf Elektro- und Hybridfahrzeuge umzustellen. Im Berichtsjahr wurde ein weiteres Hybridfahrzeug und ein weiteres Elektrofahrzeug angeschafft. Unsere

Fuhrparkrichtlinie sieht vor, keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren als Dienstfahrzeuge zuzulassen. Des Weiteren unterstützt die Bank die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch eine Job-Ticket-Vereinbarung mit den regionalen ÖPNV-Unternehmen. Im Jahr 2021 nutzten 15 Mitarbeiter dieses Angebot. Wir haben nun mit 22 Mitarbeitern einen E-Bike-Überlassungsvertrag abgeschlossen.

Auf den Dachflächen zweier Filialen sind Photovoltaikanlagen verbaut. Der dort erzeugte Strom wird selbstgenutzt und in das Stromnetz eingespeist.

Webinare und Telefonkonferenzen ersetzen in unserem Unternehmen sukzessive die örtlichen Schulungen und Präsenzveranstaltungen, um die damit verbundenen Dienstfahrten nebst Emissionen zu reduzieren. Gerade im Berichtsjahr wurden Webinare und Telefonkonferenzen wiederholt zum Medium der Wahl, da Präsenzveranstaltungen pandemiebedingt nicht durchgeführt werden konnten. Diese Form der Kommunikation und Informationsweitergabe hat sich bewährt.

Wesentliche Risiken sind in diesem Bereich für die Bank derzeit nicht erkennbar.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

---

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Bank ist kein produzierendes Gewerbe, die entstehenden THG-Emissionen werden durch den normalen Energieverbrauch, Strom, Wärme und Kraftstoff erzeugt und werden daher nicht separat gemessen.

## EU-Taxonomie

### 1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Am 12. Juli 2020 ist die EU-Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO) als Kernelement des EU-Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ in Kraft getreten. Sie bildet ein Klassifikationsschema, das technisch detailliert und verbindlich festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig gelten. Die EU Taxonomie soll ein gemeinsames Verständnis der ökologischen Nachhaltigkeit von Aktivitäten und Investitionen schaffen.

Wir sind der Verpflichtung nachgekommen und berichten in diesem Bericht erstmals über den Anteil an taxonomiefähigen Positionen innerhalb unserer Gesamtaktiva.

Unsere Durchsicht ergab, dass 39 % unserer Gesamtaktiva als taxonomiefähig angesehen werden können. 61 % der Gesamtaktiva gelten als nicht taxonomiefähig.

Handelsportfolien machen 0 % der Risikoaktiva aus. Kurzfristige Interbankenkredite wurden in Höhe von 7 % der Risikoaktiva identifiziert.

Der Anteil an Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten liegt bei 2 %. Derivate machen 9 % der Risikoaktiva aus.

Der Anteil an Risikoaktiva an nicht-CSR-berichtspflichtige Unternehmen liegt bei 32 %.

## 2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Für unsere Bank ist die Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, unseres Produktgestaltungsprozesses und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien. Die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition bietet hierfür den Rahmen. Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, das seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir unter anderem auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück. In Hinblick auf die in der unten aufgeführten Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

Wir beschreiben im Folgenden, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie wir die einzelnen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand der 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 und 2. Februar 2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.

- Die Position „Gesamtaktiva“ haben wir auf Basis von gemeldeten FINREP-Werten zum 31.12.2021 ermittelt. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Vermögenswerte (gem. F 01.01) sowie den Wertänderungen (gem. F 18.00).
- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich.

- Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
  - Taxonomiefähig sind aktuell Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, die grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Des Weiteren stufen wir Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, die als Verwendungszweck „Gebäudesanierungen“ ausweisen, als taxonomiefähig ein.
  - In der Position „davon taxonomiefähig“ haben wir somit aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, die grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, und Gebäudesanierungen ausgewiesen. Dieser Wert entspricht demnach im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert. Für die Ermittlung des Werts der Position Gebäudesanierungen haben wir 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 konnte.
  - Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtigen Unternehmen auch gewerbliche Finanzierungen, wie z. B. Finanzierung von PV-Anlagen oder Windkraftanlagen, angegeben werden. Voraussetzung ist hierbei, dass diese Finanzierung mit bekanntem Verwendungszweck (Spezialfinanzierung) als taxonomiefähig eingestuft werden kann. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Nach sorgfältiger Prüfung erfüllen unsere Spezialfinanzierungen nicht die Voraussetzungen um als taxonomiefähig eingestuft zu werden.
  - Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbanken Kredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbanken Kredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
  - Kurzfristige Interbanken Kredite und Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten können nur als nicht taxonomiefähig eingestuft werden. Es besteht keine Risikoposition gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten.
  - In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“

- würden Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten ausgewiesen werden.
- Derivate, die Teil einer Sicherungsbeziehung sind, werden der Position „Derivate“ zugeordnet und alle anderen Derivate (nicht zur Absicherung) der Position „Handelsbestand“ zugeordnet.
  - In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind“, sind Unternehmen zu zeigen, die unterhalb der Kriterien der Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie liegen und somit nicht berichtspflichtig sind. Dies können bspw. KMU sein. Risikopositionen gegenüber Unternehmen, deren Berichtspflichten nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie wir bisher nicht ermittelt haben, weisen wir nicht aus.

### **3.) Anhänge**

Ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen finden Sie im Anhang am Ende dieses Dokuments.

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind neben den Mitgliedern und Kunden die für unsere strategische Ausrichtung wichtigste Zielgruppe. Dies ist in unserer Gesamtbankstrategie sowie unserer strategischen Landkarte dargelegt. Die zahlreichen Maßnahmen und Angebote, die wir unseren Mitarbeitern zur Qualifikation und Weiterbildung bieten, kommen über die ausgezeichnete Beratungsqualität als Folge daraus unmittelbar unseren Mitgliedern und Kunden zugute. Hier seien die Auszeichnungen „Beste Bank vor Ort“ und „Beste Baufinanzierung vor Ort“ erwähnt.

Die rechtskonforme Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sowie die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz sind dauerhafte Ziele, die die VVB durch die Bindung an den Tarifvertrag sowie der Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz sicherstellt. Als regional tätiges Kreditinstitut halten wir die national geltenden Rechtsnormen vollumfänglich ein. Unser Ziel ist es, diese genannten Arbeitnehmerrechte aktuell sowie in Zukunft einzuhalten. Das Ziel ist unseres Erachtens erfüllt, da sowohl die Prüfung zum Whistleblowing als auch ein externer Sachverständiger für Arbeitsschutz keine Verstöße festgestellt hat. Diese Zielsetzung verfolgen wir auch in Zukunft.

Zusätzlich gewährt die Bank freiwillige Leistungen (betriebliche Altersvorsorge, Krankenzusatzversicherung, Prämien bei erfolgreichem Abschluss von Studiengängen). In der Bank ist von Seiten der Personalabteilung ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement implementiert worden, von dem alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis profitieren können. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist über eine Betriebsvereinbarung geregelt. Im Berichtsjahr wurden darüberhinausgehende Flexibilisierungen angeboten und von den Mitarbeitern angenommen.

---

Die Rechte der Arbeitnehmer werden durch den Betriebsrat zielgerichtet vertreten; darüber hinaus werden auf Basis des Drittelbeteiligungsgesetzes Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsendet. Unser Ziel war und ist die rechtskonforme Beteiligung der Arbeitnehmer gemäß Drittelbeteiligungsgesetz. Ebenso verfolgen wir einen konstruktiven Austausch mit dem Betriebsrat. In vielen Zusammenkünften haben Geschäftsleitung und Betriebsrat konstruktiv zusammengearbeitet. Diese Zusammenarbeit verfolgen wir auch in Zukunft. In den Projekten des strategischen Projektportfolios und bei wesentlichen Veränderungen in der Bank wird der Betriebsrat aktiv eingebunden. Weitere Vertreter und Ansprechpartner für Mitarbeiter sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung. Aufgrund dieser vielschichtigen Integration sehen wir das Ziel der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten als bereits erreicht an.

Über das innerbetriebliche Vorschlagswesen können Mitarbeiter jederzeit Anregungen und Ideen einreichen. Eine Einbindung unserer Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank wird hierbei unterstützt. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte zur Diskussion zu stellen. Im Gremium "Nachhaltigkeitsdialog" werden diese Aspekte thematisiert.

Die Unternehmensführung ist maßgeblich in den Prozess der Konzeption, Entscheidung über die Durchführung und Priorisierung von Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte eingebunden. Konkretere Zielsetzungen im Bereich der Arbeitnehmerbelange existieren nicht. Ein entsprechender Zielabgleich ist demnach weder möglich noch verfügbar. Über verschiedene Reportings erhält die Unternehmensführung regelmäßig Kenntnis über die Entwicklung der einzelnen o.g. Aspekte.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen sehen wir die Arbeitnehmerrechte eingehalten. Risiken, die negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben könnten, bestehen nicht. Zur Identifikation von Risiken verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur sowie anlassbezogen einen Überblick über die Risiken der Bank. Der Prozess zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

Unser Unternehmen unterhält ausschließlich nationale Standorte.

---

## 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 Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt im Unternehmen, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, angemessener Bezahlung aller Mitarbeiter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration werden durch die einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie ergänzende Betriebsvereinbarungen unseres Hauses gewährleistet. Die Vergütung unserer Mitarbeiter ist angemessen ausgestaltet und orientiert sich am Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken. Hierzu wurde bereits in Kriterium 8 informiert.

Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist nicht zulässig und wird auch nicht praktiziert. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Anlehnung an die genannten Kriterien unzulässig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsmodellen und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert.

Der Vorstand legte am 26. November 2019 gemäß § 9 Abs. 3 GenG (Genossenschaftsgesetz) für die Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit Frauen die Zielgröße von 21,4 % fest. Die festgelegte Zielgröße ist maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30. November 2024 (Bezugszeitraum). Durch personelle Veränderungen und die Zusammenlegung von Bereichen liegt die aktuelle Quote von Frauen in Führungspositionen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Berichtszeitpunkt bei 0 %.

Der Aufsichtsrat hat am 28. November 2019 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von 0,0 % festgelegt, da im Bezugszeitraum bis zum 30. November 2024 voraussichtlich weder Stellen frei werden noch zusätzliche Stellen geplant sind. Die festgelegte Zielgröße für die Vorstandsebene entspricht dem Status quo. Der Aufsichtsrat hat ebenfalls am 28. November 2019 gemäß § 9 Abs. 4 GenG für die Besetzung des

Aufsichtsrates mit Frauen eine Zielgröße von 23,8 % festgelegt (Bezugszeitraum bis zum 30. November 2024).

## 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.

Qualifizierte Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der VVB. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte ist es für die Bank zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs von großer Bedeutung, sowohl langjährigen Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze zu bieten, als auch qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Unser Ziel ist es, die digitalen, technischen und methodischen Kompetenzen unserer Mitarbeiter zu erhöhen. Zur Erreichung dieses Ziels steht den Mitarbeitern ein breites Spektrum an internen und externen Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Da dies als kontinuierlicher Prozess verstanden wird, wurde ein finaler Zeitpunkt der Zielerreichung nicht vereinbart.

Insbesondere zur Erhöhung der digitalen Kompetenz haben alle Mitarbeiter das „digitale Fitnesscenter“ durchlaufen und werden gezielt bei Digitalisierungsthemen eingebunden und auch weiterhin durch die digitalen Lotsen gecoacht. Erklärtes Ziel ist es hierbei, allen Mitarbeitern eine einheitliche technische Kompetenz zu vermitteln, die mittels eines digitalen Kompetenznachweis überprüft wurde. Dieser Nachweis wurde von allen Mitarbeitern erbracht. Das gesteckte Ziel wurde demnach erreicht. Weiterbildungsgegenstand war hierbei u.a. die Kunde-Bank-Kommunikation sowie die unternehmensinterne Kommunikation über interne und externe Soziale Netzwerke.

Die betriebsinterne Fort- und Weiterbildung wird u.a. durch eigens hierfür qualifizierte Vertriebstrainer und Telefoncoaches begleitet. Die Arbeit der Vertriebstrainer und Telefoncoaches war im Berichtsjahr durch die Pandemie erschwert und wurde zeitweise ausgesetzt. Eine Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgte im März 2021. Der Erfolg dieser Weiterbildungsmaßnahme ist durch die gesteigerte Vertriebsleistung ersichtlich. Das von uns favorisierte Ziel einer vertrieblichen Weiterentwicklung wurde erreicht. Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bietet die VVB ihren Mitarbeitern u.a. eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, um das Berufsleben bestmöglich mit familiären Belangen vereinbaren zu können (vgl. Kriterium 15).

Den theoretischen Risiken, die sich für unsere Mitarbeiter beispielsweise aus dem digitalen Wandel ergeben, begegnen wir mit der oben beschriebenen Digitalisierungsoffensive. Die Transformation zur Omnikanalbank bringt viele neue Berufsbilder mit sich, die wir mittels individuell zugeschnittener Weiterbildungs- und Entwicklungswege zusammen mit unseren Mitarbeitern mit Leben füllen. So stellen wir sicher, dass wir den veränderten Ansprüchen

gerecht werden. Ebenso wird vorausschauend auf eine Nachfolgeregelung in den vorhandenen Schlüsselpositionen durch eine Personalplanung mit integrierter Personalentwicklungsplanung geachtet. Zentraler Aspekt ist hierbei stets, im Zuge der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgespräche offene Entwicklungsfelder zu identifizieren und diese gemeinsam mit dem Mitarbeiter durch Fach- und Methodenkompetenz zu schließen. Durch die beschriebene Vorgehensweise kommen wir zu dem Schluss, dass keine wesentlichen Risiken vorliegen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Es ist kein Todesfall aufgrund einer arbeitsbedingten Verletzung zu verzeichnen.

Anzahl der meldepflichtigen Unfälle für 2021: fünf.

Es ist kein Todesfall aufgrund einer arbeitsbedingten Erkrankung zu verzeichnen.

Eine arbeitsbedingte Erkrankung liegt nicht vor.

Im Jahr 2021 war ein Mitarbeiter im Durchschnitt 23,6 Arbeitstage (von ca. 254 Arbeitstagen) arbeitsunfähig erkrankt. Dies entspricht etwa 9 % der Jahresarbeitszeit.

---

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

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

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

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

Die Bank wird in Arbeitsschutz- und Gesundheitsthemen von einem externen Dienstleister unterstützt. Etablierte Maßnahmen sind beispielsweise die Begehung durch den Sicherheitsbeauftragten oder die Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen durch den Betriebsarzt.

Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt durch Teilnahme des Betriebsrats und Mitarbeitern aus der Abteilung Gebäudemanagement am Sicherheitsdialog Arbeitssicherheit. Ziel ist die Sicherstellung der Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsstandards durch Erarbeitung von Handlungsvorschlägen u.a. für die Themen Arbeitsplatzausstattung und Brandschutz.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Die Bank beschäftigt im Berichtsjahr 536 Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2021 haben unsere Mitarbeiter an 1.150 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Es wird hierbei kein geschlechtsspezifischer Unterschied gemacht, weshalb keine Auswertung durchgeführt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Struktur des Aufsichtsrats (Kontrollorgan) per 31.12.2021:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
unter 30 Jahren	0,0%	0,0%	0,0%
30 bis 50 Jahre	50,0%	50,0%	100,0%
über 50 Jahre	66,7%	33,3%	100,0%
Gesamt	58,3%	41,7%	100,0%

Am 31.12.2020 waren in der Bank 331 Frauen und 205 Männer beschäftigt.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter betrug 46,6 Jahre.

Die Teilzeitquote lag zum Stichtag bei 34 %.

Die Mitarbeiter teilen sich prozentual in folgende Altersgruppen auf:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
unter 30 Jahren	34,9%	65,1%	100,0%
30 bis 50 Jahre	31,8%	68,2%	100,0%
über 50 Jahre	44,8%	55,2%	100,0%
Gesamt	38,2%	61,8%	100,0%

---

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

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

Der Geschäftsleitung, dem Bereich Personal und dem Betriebsrat wurde im Berichtsjahr kein Diskriminierungsfall nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angezeigt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Zu unserem genossenschaftlichen Selbstverständnis gehört es, die Menschenrechte zu wahren und zu achten. Im Mittelpunkt unserer Aktivität steht eine nachhaltige, wirtschaftliche Förderung insbesondere unserer Mitglieder, Kunden und unserer Region.

Unsere Aufträge vergeben wir, soweit wie möglich, fast ausschließlich an regional ansässige Kunden, mit denen wir seit Jahren in vertrauensvoller Geschäftsbeziehung stehen. Daher stellt sich die Frage nach einer international ausgeprägten Lieferkette grundsätzlich für uns nicht.

Durch diese feste Verwurzelung in der Region sowie die Vergabe von Aufträgen an langjährige Partner aus der Region und des bestehenden Gesetzesrahmens der Bundesrepublik Deutschland sehen wir für unsere

Aktivitäten sowohl die Menschenrechte geachtet, als auch die Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert. Somit erübrigt sich für die VVB die Erstellung eines entsprechenden Konzeptes.

Etwaige wesentliche Risiken sind im Bereich der Menschenrechte für die Bank aktuell nicht erkennbar.

Auf eine Risikoanalyse im Hinblick auf Menschenrechte wird demnach verzichtet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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

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

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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

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

---

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Indikator ist für die VVB als regionale Genossenschaftsbank unwesentlich.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Ihr aufrichtiges Interesse sich aktiv in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Region einzubringen und nachhaltig Verantwortung zu übernehmen, verfolgt die VVB in vielfältiger Hinsicht.

Mit bereitgestellten Spenden- und Sponsoringmittel unterstützte die Bank 2021

---

eine Vielzahl von sozialen und sportlichen Einrichtungen dabei, Projekte zu initiieren und am Leben zu erhalten, die für die Menschen in der Region von Bedeutung sind. Auch kulturelle Projekte mit regionaler Identitätsprägung und die Bezuschussung der Spenden, der auf der Crowdfunding-Plattform "Viele schaffen mehr" beworbenen Projekte standen auf der Agenda.

Erwähnenswert ist in 2021 die Unterstützung von Vereinen, Organisationen und Initiativen. Wir haben insgesamt über 50 TEUR an Vereine, Organisationen und Initiativen gespendet. Unter den Spendenempfängern befanden sich 12 Kindertagesstätten in unserem Geschäftsgebiet. Ebenso wurde der Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Saar e.V. sowie die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel eG unterstützt. Des Weiteren wurden gemeinsam mit dem Sparverein Saarland e.V. sieben Spendenfahrzeuge an caritative und soziale Einrichtungen im Geschäftsgebiet übergeben.

Durch die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen und Finanzierungsmitteln wie auch als Auftraggeber von Investitions- und Instandhaltungsmaßnahmen an Unternehmen der Region fördert die VVB zudem die regionalen Wirtschaftskreisläufe und hilft dabei, sie dauerhaft krisenfest zu machen.

Aber auch als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen oder dualen Ausbildungsplätzen zur Erhöhung des Praxisbezugs für Studierende werden wir unserer sozialen Verantwortung in der Region gerecht.

Außerdem engagieren sich viele unserer Mitarbeiter ehrenamtlich in gesellschaftlichen Initiativen, die zum Gemeinwesen in der Region beitragen (z. B. ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Feuerwehren, Katastrophenschutz oder caritativen Einrichtungen, Unterstützung von Jugend- und Kindereinrichtungen, Teilnahme an IHK-Prüfungsausschüssen).

Ein übergeordnetes Konzept mit daraus abgeleiteten Zielen gibt es nicht.

Risiken sind 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 zur Risikoinventur ist im Risikohandbuch der Bank schriftlich dokumentiert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Die VVB weist für das Geschäftsjahr 2021 einen Jahresüberschuss von rd. 7,0 Mio. EUR aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1,7% auf rd. 2,82 Mrd. EUR. Unsere 65.462 Mitglieder erhielten eine Ausschüttung von 4,6% (einschließlich Mitgliederbonus) auf die gewinnberechtigten Geschäftsguthaben. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von 1,1 Mio. EUR. Der Personalaufwand betrug im Berichtsjahr rd. 33,8 Mio. EUR. (Zahlen des Geschäftsjahres 2021 | Stand: 17.02.2021).

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

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

Als relevante Gesetzgebungsverfahren können die Taxonomie-Verordnung, die MaRisk-Novelle, die Gesetzesänderungen des Geldwäschegesetzes sowie das BGH-Urteil vom 27.04.2021 zu den AGB der Banken angegeben werden.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die VVB über ihren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR), ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die VVB ist zudem über ihren Regionalverband, den Genossenschaftsverband Verband der Regionen e.V. insbesondere auf Landesebenen 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 VVB verhält sich politisch neutral und betreibt keine Lobbyarbeit. Spenden an Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die Bank nicht. Zu Parteispenden siehe Leistungsindikator zu Kriterium 19.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die VVB verhält sich politisch neutral und betreibt keine Lobbyarbeit. Spenden an Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die Bank nicht.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Sicherung der Integrität unserer Mitarbeiter ist ein entscheidender Beitrag, um Rechtsrisiken zu vermeiden und zur dauerhaft positiven Entwicklung und hohen Reputation der VVB beizutragen. Aus diesem Grund achtet die VVB bei der Gestaltung der Geschäftsprozesse auf einen verantwortungsvollen Umgang mit gesetzlichen Vorgaben.

Der Vorstand versteht das Thema Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln. Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen gibt es strenge und detaillierte Richt- und Leitlinien für alle Mitarbeiter.

Die Bank verfügt über eine etablierte Compliance-Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen ausgerichtet ist. Sie umfasst vor allem die Kapitalmarkt-Compliance, die Geldwäsche-, Terrorismus- und Betrugsprävention und die Compliance-Funktion nach den MaRisk und wird von der Stabsstelle Beauftragtenwesen (BW) gemäß den rechtlichen Anforderungen als unabhängige Schnittstelle zu den übrigen Bankfunktionen verantwortet. Das zentrale Compliance-Management wird vom Stabsstellenleiter BW verantwortet und ist direkt dem Vorstand unterstellt. Ungeachtet der Durchführung von Kontrollhandlungen der MaRisk-Compliance-Funktionsträger obliegt der Internen Revision die Durchführung von Prüfungen. Dies schließt auch die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der MaRisk-Compliance-Funktion mit ein.

Gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG hält die VVB ein Verfahren vor, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten.

Ausschließlich zuständig für die Entgegennahme und Bewertung der Hinweise

ist eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Beauftragtenwesen.

Alle Mitarbeiter sind auf ein verantwortliches und integriertes Handeln sowie einen entsprechenden Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet; dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Mitarbeiter werden umfassend und fortlaufend über die zu beachtenden Regeln informiert. Dies geschieht durch veröffentlichte Richtlinien und Arbeitsanweisungen sowie regelmäßige Schulungen zu den relevanten Themen.

Im Berichtsjahr wurden aufgrund der durchgeführten Kontrollen und Analysen der Compliance-Organisation keine wesentlichen Risiken hinsichtlich der Anforderungen zu dem gesetz- und richtlinienkonformen Verhalten festgestellt. Die Ergebnisse der durchgeführten Kontrollen und Analysen wurden im Rahmen des Berichtswesens zeitnah an den Vorstand weitergeleitet. Grundlage der durchgeführten Kontrollen waren die mindestens jährlich durchgeführten Risikoanalysen; hierauf aufbauend wurden die Kontrollhandlungen als fester Bestandteil des internen Kontrollsystems der Bank mit den entsprechenden Kontrollzielen festgelegt.

Unser Ziel ist es, die oben genannten Anforderungen in jedem Geschäftsjahr einzuhalten. Diese Zielerreichung wird über die Ergebnisse der internen und externen Prüfung sowie der Stabsstelle Beauftragtenwesen (inklusive Compliance) an die Unternehmensführung rückgemeldet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Rahmen des installierten internen Kontrollsystems und auf Basis der mindestens jährlich durchzuführenden Risikoanalyse werden alle Rechts-, Betrugs- und Korruptionsrisiken vollumfänglich auf Ebene der Gesamtbank regelmäßig erfasst und bewertet.

Im Berichtszeitraum wurde kein Korruptionsrisiko identifiziert.

---

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

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

Für das Berichtsjahr wurde kein Korruptionsfall bekannt.

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

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurde weder ein Bußgeld noch eine Strafe wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Übersicht zu den taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Risikoaktiva per 31.12.2021

		Taxonomiefähige Risikoaktiva	Nicht taxonomiefähige Risikoaktiva	Anteil an Risikoaktiva	
Art. 10	3a	Gesamtaktiva	39%	61%	100%
		Handelsportfolios			0%
		kurzfristigen Interbankenkredite			7%
	3b	Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationale Emittenten			2%
		Derivate			9%
	3c	Risikoaktiva an nicht-CSR-berichtspflichtige Unternehmen			32%

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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