



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

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

---

## Volksbank Herford-Mindener Land eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Jens Kopietz

Werrestraße 67  
32049 Herford  
Deutschland

05221 2801-0  
[jens.kopietz@meinevolksbank.de](mailto:jens.kopietz@meinevolksbank.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- Umsetzungs-gesetz.

---

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

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

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-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 Volksbank Herford-Mindener Land eG ist eine regional verankerte Genossenschaft.

Unser Geschäftsmodell ist einzigartig in der gesamten Bankenwelt und unser Handeln orientiert sich an der genossenschaftlichen Idee, die auf Werten wie Fairness, Transparenz und Vertrauen beruht.

Die Volksbank-Herford Mindener Land eG gehört ihren Mitgliedern. Sie sind aktive Teilhaber der Bank und bestimmen den Kurs ihrer Bank demokratisch mit.

Unser Kerngeschäft, die Beratung unserer Mitglieder sowie unserer Kundinnen und Kunden, folgt ebenfalls unseren Grundprinzipien. Denn mit der genossenschaftlichen Beratung stehen unsere Mitglieder sowie unsere Kundinnen und Kunden mit ihren Interessen, Zielen und Wünschen im Mittelpunkt.

Wir suchen gemeinsam nach den passenden Lösungen und entwickeln ganz persönliche Finanzstrategien, die dem individuellen Bedarf der Mitglieder sowie der Kundinnen und Kunden entsprechen und verschiedene Beratungsthemen umfassen.

Zusammen mit unseren Verbundpartnern und weiteren Produktlieferanten bieten wir individuelle Lösungen für alle Finanzbereiche: von der Kontoführung und Baufinanzierung bis hin zu Bauspar-, Wertpapier-, und Versicherungsgeschäften.

Wir sind in der Region unserer Mitglieder sowie unserer Kundinnen und Kunden präsent und auf vielfältigen Kommunikationswegen als Ansprechpartner verfügbar.

Genossenschaftliches Denken und Handeln heißt für uns auch, Verantwortung für die Region zu übernehmen. Deswegen ist uns gesellschaftliches Engagement wichtig. Wir verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln. Wir fördern die Region und die Menschen und übernehmen Verantwortung zum Beispiel im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit, für Bildung und Ausbildung sowie für weitere vielfältige soziale Belange.

Um unsere Inhalte möglichst leserfreundlich zu gestalten, verwenden wir an

---

einigen Stellen das "generische Maskulinum". Wir möchten betonen, dass wir diese verkürzte Sprachform geschlechtsneutral und aus rein redaktionellen Gründen nutzen. Sie beinhaltet keine Wertung.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Wir als Volksbank Herford-Mindener Land eG haben aufgrund unserer genossenschaftlichen Werte das nachhaltige Handeln und Denken seit jeher in unseren Grundwerten, der DNA, verankert.

Unser Ziel und Selbstverständnis ist es, nachhaltige Aspekte in den Prozessen der Bank langfristig zu integrieren, sodass ein klarer Bezug zu den Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft verankert wird. Wir sehen dies nicht nur als unseren Auftrag an, sondern möchten das nachhaltige Denken und Handeln als eine Chance verstehen, um die Bank langfristig erfolgreich zu machen und unsere Tradition von über 135 Jahren fortsetzen.

Dadurch können wir weiterhin unserem Förderauftrag gemäß § 1 Genossenschaftsgesetz nachkommen und unser gesellschaftliches Engagement in der Region aufrechterhalten und weiter ausbauen. Hier greift das Motto „Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“ So können wir als Unternehmen gemeinsam mit unseren Mitgliedern sowie unserer Kundinnen und Kunden einen wertvollen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften leisten.

Das Fundament bilden dabei für uns die drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Hier gilt es, konkrete Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen, um Nachhaltigkeit im Kerngeschäft fest zu etablieren.

Im Strategieprozess 2021 wurde die folgende Positionierung in die Unternehmensstrategie aufgenommen:

Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in

Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft: Für Menschen, Umwelt und Regionen. Aus diesem Grunde folgen wir dem Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Wir wollen einen signifikanten Beitrag zur Förderung nachhaltiger Lebensgrundlagen in unserer Region und einer klimafreundlichen Wirtschaft leisten. Im ersten Schritt haben wir im Jahr 2021 eine Aufnahme der Ist-Situation anhand des NachhaltigkeitsCockpit des BVR durchgeführt.

Auf Grundlage dieser Standortbestimmung gilt es zunächst eine Grundsystematik und einen Regelkreis aufzubauen. Daraus sind erste Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen (inkl. regulatorischer Vorgaben). Bis zum 30.06.2023 peilen wir als Etappenziel die Stufe 2 des Reifegradmodells (BVR) an. Darauf aufbauend erfolgt Mitte 2023 eine weitere Positionierung.

Die Umsetzung und die Koordination der Schnittstellen erfolgt dauerhaft über ein Nachhaltigkeitsgremium. Dabei orientieren wir uns an den wesentlichen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeits-Landkarte des BVR.

Bei unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen wir im Wesentlichen die "Ziele für nachhaltige Entwicklung" (SDG´s) der Vereinten Nationen.

## 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 sind in der Region Ostwestfalen-Lippe einer der größten Genossenschaftsbanken. Diese Region gehört zu den stärksten deutschen Wirtschaftsregionen mit rund 140.000 Unternehmen und ca. 1 Million Beschäftigten.

Kennzeichnend für die regionale Wirtschaft ist ein breiter Branchenmix mit Schwerpunkt im verarbeitenden Gewerbe und zahlreichen Weltmarktführern. Vor allem mittelständische Unternehmen, von den viele im Familienbesitz und inhabergeführt sind, prägen die Region.

Die zunehmende Digitalisierung und der demografische Wandel hat einen großen Einfluss auf unser Bankgeschäft, wo es darum geht, jedem Kunden die richtige Lösung auf dem richtigen Kanal anzubieten.

Auch die weiterhin historisch niedrigen Zinsen sowie die zunehmende

---

Regulatorik sind eine Herausforderung, die es zu meistern gilt.

Wir definieren fünf Bereiche im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, die wesentlich auf die Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken.

1. Nachhaltig wirtschaften für die Menschen, die Umwelt und unsere Region in Ostwestfalen
2. Gesellschaftliches Engagement
3. Karriere bei der Volksbank Herford-Mindener Land eG
4. Förderung und Beteiligung unserer Mitglieder
5. Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

Das nachhaltige Wirtschaften für die Menschen, für die Umwelt und für unsere Region in Ostwestfalen bedeutet für uns, dass die Genossenschaftsidee seit ihrer Entstehung wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln verbindet. Unser Angebot an nachhaltigen Produkten bauen wir stetig aus. Das sind zum Beispiel nachhaltige Spar- und Anlageprodukte oder auch Kredite.

Das gesellschaftliche Engagement bedeutet für uns, dass wir auf lokaler Ebene zukunftsfähige Projekte z.B. mit unserer Crowdfunding Plattform „Viele schaffen mehr“ fördern. Dabei übernehmen wir Verantwortung zum Beispiel in der Kinder- und Jugendarbeit, für Bildung, Ausbildung und soziale Belange. Regionalen Initiativen bieten wir Raum und Plattformen für Vernetzung und Finanzierung. Damit unterstützen wir die Beiträge dieser Initiativen zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und den UN-Nachhaltigkeitszielen.

Als Arbeitgeber verstehen wir Nachhaltigkeit als einen Entwicklungspfad, den wir partnerschaftlich mit unseren Mitarbeitern beschreiten und weiter vorantreiben wollen. Wir schätzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie unsere Kundinnen und Kunden. Wir sind in der Region gut vernetzt und haben Freude daran, uns für die Menschen hier einzusetzen. Wir unterstützen die lokale Wirtschaft und sind attraktiver Arbeitgeber in der Region. Wir bieten vielen Menschen Arbeitsplätze, etliche junge Menschen bilden wir derzeit aus. Weitere Aspekte zur Nachhaltigkeit sind insgesamt in unserer Personalpolitik bzw. den Anreizsystemen beschrieben (vgl. Kriterium 8).

Die Förderung und Beteiligung der Mitglieder bedeuteten für uns, mehr zu sein als nur eine Bank. Wir handeln nicht nur mit dem Selbstverständnis, den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mitzugestalten, sondern unterscheiden uns noch in weiteren Punkten von anderen Banken: Wir gehören unseren Mitgliedern, wir engagieren uns für die Region und wir beraten nach genossenschaftlichen Werten. Das Erfolgskonzept der Zukunft: Wir sind regional verankert, aber überregional vernetzt.

Unsere regionalen Geschäftsstellen sind fest in das wirtschaftliche und



gesellschaftliche Leben vor Ort eingebunden. Die Geschäftsstellen sind prädestiniert, den Dialog über eine nachhaltige Unternehmensführung aktiv voranzubringen.

Wir streben einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen an. Das bedeutet für uns, dass wir permanent prüfen, an welchen Stellen sich Energie einsparen lässt und welche Maßnahmen wir konkret ergreifen können. Weitere Ausführungen dazu sind ab dem Kriterium 11 zu finden.

Eine Wesentlichkeitsanalyse liegt für unser Haus noch nicht vor. Aus diesem Grund kann die Inside-Out- und Outside-In Perspektive nicht weiter erläutert werden, als in den bereits o.g. Ausführungen.  
Die Durchführung dieser Analyse erfolgt im Jahr 2022.

Die o.g. fünf Bereiche haben sowohl eine Unternehmensrelevanz für unser Haus und stellen gleichzeitig eine soziale und ökologische Chance dar. Das bedeutet für uns, dass wir in diesen Bereichen die Prozesse im Sinne der Nachhaltigkeit optimieren und ggf. neu definieren.

Nachhaltigkeitsrisiken werden in der jährlichen Risikoinventur betrachtet. Wesentliche Risiken ergeben sich aktuell nicht für unser Haus.

### 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.

Die Unternehmensziele der Bank und die geplanten Maßnahmen zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolges sind in der vom Vorstand festgelegten Unternehmensstrategie (Geschäfts- und Risikostrategie im Sinne MaRisk AT 4.2, Tz. 1) dokumentiert.

Wir verfolgen eine langfristig ausgerichtete, verantwortungsvolle und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung in unserer Region.

Die strategische Positionierung zum Thema Nachhaltigkeit ist im Rahmen des Strategieprozesses in 2021 in die Unternehmensstrategie aufgenommen worden (s. Kapitel 1).

Qualitative & quantitative Nachhaltigkeitsziele inkl. Aussagen zur Bewertung, Priorisierung und Kontrolle werden aktuell erarbeitet und bis spätestens 2023

verabschiedet. Dabei werden wir - wo sachlich möglich- den jeweiligen Bezug zu den SDG´s herstellen.

## 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 als Volksbank Herford-Mindener Land eG erbringen unsere Wertschöpfung überwiegend im eigenen Haus und mit Hilfe unserer Verbundpartner bzw. im Rahmen des Vermittlungsgeschäftes. Unsere Wertschöpfungskette beginnt bei der Annahme von Geldeinlagen und endet bei der Weitergabe in Form von Krediten. Dabei werden die Einlagen der Mitglieder sowie unserer Kundinnen und Kunden überwiegend in Form von Investitions- und Wohnungsdarlehen an die Region wieder zurückgegeben.

Die sozialen und ökologischen Probleme der Wertschöpfungsstufen werden aufgrund der geringen Wertschöpfungstiefe innerhalb der Bank als gering eingeschätzt. Diese Einschätzung beruht auf der überwiegend langjährigen Zusammenarbeit und Kenntnis unserer Vertragspartner im Bankbetrieb (z.B. Handwerksbetriebe und Lieferanten aus der Region oder sogar unserer Kundschaft). Mit unseren wesentlichen Geschäftspartnern pflegen wir einen regelmäßigen Austausch. Dieser Austausch findet in Form von persönlichen Gesprächen statt, die von unseren Spezialisten in der Bank und dem jeweiligen Geschäftspartner durchgeführt werden.

Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Unsere Verbundpartner Bausparkasse Schwäbisch Hall, R+V Versicherung, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung zur Einhaltung der DZ BANK Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des UN Global Compact und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization. Die 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.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Gleichwohl ist die Etablierung eines langfristigen Prozesses zum nachhaltigen Denken und Handeln eine Aufgabe der Gesamtbank.

Für die operative Umsetzung und die Maßnahmenplanung ist der Bereich Unternehmensentwicklung zuständig. Zur Unterstützung der Gesamtziele im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement hat die Bank in 2021 ein Nachhaltigkeitsgremium eingerichtet, welches in regelmäßigen Abständen tagt, um entsprechende Maßnahmen zu diskutieren und die Einhaltung der Zielvorgaben unterjährig steuert. Die Ergebnisse werden jährlich in einem Bericht zusammengefasst und an die entsprechenden Stakeholder kommuniziert.

Das Nachhaltigkeitsgremium setzt sich aus folgenden Organisationseinheiten zusammen:

Unternehmensentwicklung, Personal, Facility-Management, Unternehmenssteuerung, Vertriebsmanagement, Compliance, Marktfolge, Betriebsrat, Firmenkundenbank und Öffentlichkeitsarbeit.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Bei der Gestaltung unserer Aufbau- und Ablauforganisation beachten wir die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und nutzen dabei Ermessensspielräume, die aufgrund unserer Risikolage und unseres Geschäftsumfanges möglich sind. Dabei stellen wir sicher, dass sie einen ausreichend klaren Rahmen für die effiziente und effektive Abwicklung der Regelprozesse schafft und gleichzeitig genügend Flexibilität für den Umgang mit Veränderungen bietet. Die erforderlichen Arbeitsanweisungen werden empfängerorientiert und praxisgerecht umgesetzt und dokumentiert.

Die für einen Geschäftsbetrieb notwendigen Sicherheits- und

Überwachungssysteme werden unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten ausgestaltet. Die operationellen Risiken werden durch ein transparentes, angemessenes Kontrollsystem behandelt.

Wir betrachten unsere Geschäftsprozesse ganzheitlich („vom Kunden zum Kunden“) und orientieren uns dabei konsequent am Kundennutzen sowie der Effizienz und Effektivität für unsere Bank.

Bei den Kundenprozessen wird die Omnikanalfähigkeit sichergestellt. Durch ein systematisches Prozessmanagement und -controlling wollen wir die von unseren Kunden geforderte Qualität sicherstellen und die Durchlaufzeiten reduzieren. Soweit möglich binden wir Kunden aktiv in die Prozesse mit ein (z.B. One-and-Done-Prozesse).

Hierbei ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Verhalten und ihre tägliche Arbeit an den genossenschaftlichen Prinzipien ausrichten. So gilt es natürlich auch, bei einzelnen Prozessschritten zu hinterfragen, ob diese an unserem Leitbild ausgerichtet sind. Wir haben unsere Mission, Vision sowie die Unternehmenswerte in unserer Strategie fest verankert und geben somit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Grundsätze und Rahmenbedingungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden und untereinander an die Hand. Unser Unternehmensbild lautet wie folgt:

- Wir gehen partnerschaftlich miteinander um.
- Wir wirtschaften nachhaltig.
- Wir schaffen Klarheit.
- Wir stehen für Qualität.
- Wir halten Regeln ein.

Wir haben Führungskräfte, die ihre Führungsaufgabe ernst nehmen. Sie leben Mission, Vision und Leitbild vor, fordern und fördern Eigenverantwortung, Identifikation und Eigenmotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und helfen, deren Potenziale zu entfalten.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsgremiums und in Zusammenarbeit mit der Abteilung Organisations- und Prozessmanagement möchten wir im Jahr 2022 evaluieren, in wieweit wir weitere Nachhaltigkeitsaspekte im Prozessmanagement und im Tagesgeschäft etablieren können.

## 7. Kontrolle

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

---

Wir haben einen Planungs- und Kontrollprozess für die Gesamtbank etabliert. Dieser besteht zum einen aus der Gesamtbankplanung, die im dritten Quartal des Jahres beginnt. Zum anderen gibt es bei uns im Haus einen Compliance-Bereich, der übergeordnet dafür verantwortlich ist, dass die rechtlich relevanten Vorgaben sowie selbst auferlegte Normen eingehalten werden. Dazu zählen dann auch zukünftig die Leistungsindikatoren, die wir für unser Nachhaltigkeitsmanagement in der Bank als wesentlich definieren. Wir orientieren uns an den Leistungsindikatoren des GRI (Standards German Translations).

Darüber hinaus werden wir regelmäßig von interner und externer Revision geprüft, die einen unabhängigen Prüfungsbericht erstellt, der uns ebenfalls eine entsprechende Vergleichbarkeit ermöglicht.

In unserem Nachhaltigkeitsgremium, welches wir in 2021 etabliert haben, werden quartalsweise Sitzungen durchgeführt und der aktuelle Stand der Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit überprüft.

Für die Berichterstattung ermitteln wir bereits verschiedene Leistungsindikatoren. Diese nutzen wir, um Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagement zu bewerten. Hierbei gilt es für uns zu definieren, welche wir im Rahmen der Jahresplanung berücksichtigen, im Zielsystem aufnehmen wollen und dann in den Controlling-Prozess übernehmen wollen (vgl. Kriterium 3 Ziele). Das bedeutet, dass wir diese Leistungsindikatoren perspektivisch in die strategischen Gesamtbankziele und die strategische Gesamtbankplanung überführen werden.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleisten wir durch die Nutzung der o.g. Leistungsindikatoren. Dadurch ist eine Vergleichbarkeit der Daten sichergestellt. Die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten geht zum einen durch die etablierten Prüfverfahren in unserer Bank einher und durch die Nutzung von zertifizierter und geprüfter Software, die die Authentizität und Integrität der Daten sicherstellt. Die o.g. genannte langfristige angelegte Arbeitsgruppe, die sich aus den unterschiedlichen Bereichen der Bank zusammensetzt, stellt ebenfalls eine entsprechende Zuverlässigkeit dar.

## 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.

---

Als genossenschaftliche Regionalbank fühlen wir uns den Menschen und den Unternehmen in unserem Geschäftsgebiet in besonderer Weise verpflichtet. Dieser Verantwortung kommen wir in vielfältiger Weise nach:

- als verlässlicher Partner unserer Mitglieder und Kunden
- als attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder in der Region
- als Auftraggeber der heimischen Wirtschaft
- als Förderer regionaler Projekte aus den Bereichen Soziales, Kultur, Bildung und Sport

Wir sind ein moderner Finanzdienstleister, der sich als Erfolgsbegleiter an den Erwartungen und Bedürfnissen seiner Mitglieder und Kunden orientiert. Hierbei werden wir durch starke Partner der Genossenschaftlichen Finanzgruppe unterstützt.

Kundenorientierung bedeutet für uns Kundennähe, hohe Servicequalität und individuelle Beratung in allen Lebenssituationen. Wir streben eine langfristige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehung zu unseren Mitgliedern und Kunden an. Eine hohe Kundenzufriedenheit ist u.a. Garant für den dauerhaften Unternehmenserfolg.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihr Wissen und Engagement sind das wichtigste Kapital unserer Genossenschaftsbank. Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken und Handeln bestimmen unser Verhalten. Teamgeist, Leistungsbereitschaft, Zielorientierung, Verlässlichkeit und Beständigkeit sind Grundlage unserer Zusammenarbeit und werden gefördert und gefordert.

Unsere Mitglieder sind unsere Stärke. Seit mehr als 135 Jahren sichern unsere drei genossenschaftlichen Prinzipien Selbstverantwortung, Selbsthilfe und Selbstverwaltung die Wirtschaftlichkeit der Volksbank Herford-Mindener Land eG. Gemeinsam meistern wir auch die zukünftigen Herausforderungen. Weitere Ausführungen zu unserem Leitbild und unseren Unternehmenswerten sind bereits in den Erläuterungen zu den Kriterien 6 – Regeln und Prozesse aufgeführt.

## 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.

Wir sind ein tarifgebundenes Unternehmen (Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils aktuellen Fassung).

Wir unterliegen entsprechenden regulatorischen Anforderungen, insbesondere der Institutsvergütungsverordnung (InstitusVergV). Diese schreibt uns vor, welchen Rahmen wir bei der fixen und auch variablen Vergütung unserer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte einhalten müssen. Dabei unterstützt uns unsere Vergütungsstrategie in der Erreichung unserer strategischen und operativen Ziele, setzt aber gleichzeitig keine Fehlanreize. Unterstützend gibt es variable Zahlungen unter dem kundenorientierten Vergütungsvorbehalt. Das bedeutet für den Fall einer nachhaltigen Kundenbeschwerde, dass wir variable Zahlungen auch zurückhalten/einbehalten können.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind keine Nachhaltigkeitsziele in unserem Vergütungssystem bzw. nicht-monetären Anreizsystem verankert und auch noch nicht in Planung.

Aus diesem Grund erfolgt noch keine Überprüfung der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

Insofern sind Nachhaltigkeitsziele auch noch nicht Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene.

Ergänzend wird unser Vergütungssystem von den durch die Regulatorik definierten Kontrolleinheiten (Unternehmenssteuerung, Compliance und Interne Revision) auf seine Angemessenheit überprüft.

## 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 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.

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

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte stellt sich die Vergütungsstrategie, die Bestandteil der Personalstrategie ist, wie folgt dar.

Die Vergütungsstrategie ist darauf ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegte konservative und nachhaltige Risikopolitik der Volksbank Herford-Mindener Land eG und deren Ziele unter Berücksichtigung ihrer genossenschaftlichen Unternehmenskultur umzusetzen. Unsere Vergütungssysteme und die Vergütungsparameter werden daraufhin regelmäßig insbesondere unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen auf ihre Angemessenheit überprüft. Die Vergütungsstrategie ihrerseits ist Richtschnur für unsere Vergütungssysteme.



Ziel der Strategie ist es zudem, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bank eine markt-, leistungs- und anforderungsgerechte Vergütung zu gewähren und damit als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu erscheinen. Die Vergütungssysteme beinhalten Anreize für Kunden- und Leistungsorientierung, wobei der leistungsbezogene Anteil nie mehr als 100 % des fixen Anteils betragen darf. Sie sollen dabei unterstützen, Interessenkonflikte und Fehlverhalten zu vermeiden. Die Gesamtvergütung des Vorstands und der Mitarbeitenden soll im Einklang stehen mit der nachhaltigen Ertrags-, Risiko- und Eigenkapitalsituation der Bank. Ein weiteres Ziel der Strategie ist es, die Vergütungssysteme einfach, transparent und homogen zu gestalten. Den Schwerpunkt der Vergütung bildet die Festvergütung. Die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme werden eingehalten.

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.

Aufgrund der regionalen Geschäftstätigkeit ist dieser Aspekt für uns nicht relevant. Außerdem sind diese Daten wettbewerbsrelevant und werden aus diesem Grund hier nicht aufgeführt.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Identifizierung unserer Anspruchsgruppen ist aus der Rechtsform und unserem Leitbild der Bank abzuleiten. Unsere Bank gehört per Genossenschaftsgesetz unseren Mitgliedern.

Somit zählen die Mitglieder, Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartner aus der Region, Verbundpartner, Aufsichtsrat, Beirat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Betriebsrat zu unseren Anspruchsgruppen.

Der Austausch mit den genannten externen Gremien und Gruppen (z.B.

---

Aufsichtsrat oder Beirat) hat im Berichtsjahr aufgrund der weiterhin grassierenden Corona-Pandemie und der hiermit einhergehenden Einschränkungen nur im eingeschränkten Maße stattgefunden. Unsere jährliche Mitgliederversammlung (Vertreterversammlung) haben wir aus diesem Grund in einem digitalen Format durchgeführt. Im Vorfeld der Vertreterversammlung wurden zudem mehrere Vertreterinformationsabende unter Berücksichtigung aller Hygienevorschriften angeboten.

Der Dialog mit unseren Stakeholdergruppen erfolgt über das Jahr verteilt über unterschiedlichste Formate. Das sind z.B. die o.g. Vertreterinformationsabende, die Mitglieder- und Vertreterversammlung sowie Veranstaltungen unserer MitgliederAkademie. Darüber hinaus organisieren wir mehrere Kundenveranstaltungen, wie die Netzwerk- und Partnertreffen unseres Netzwerks „Unternehmen OWL“, in denen der direkte Austausch mit den Kundinnen und Kunden im Vordergrund steht. Die Einbindung von Aufsichtsrat, Beirat und Betriebsrat ist über unterschiedliche Sitzungsformate organisiert.

Im Sinne unseres Führungsverständnisses ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Führungskraft obligatorisch. Der tägliche Kontakt unserer Beraterinnen und Berater mit unseren Kundinnen und Kunden stellt für uns den wichtigsten Dialog dar. Ein Prozess zur Aufnahme und Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen aus diesem Austausch ist für die Gesamtbank noch zu erarbeiten.

Eine wichtige Rolle nahm angesichts der zeitweisen coronabedingten Schließung zahlreicher Geschäftsstellen die Nutzung digitaler Bankdienstleistungen und alternativer Kontaktwege ein. Den Anforderungen der voranschreitenden Digitalisierung begegneten wir mit Schulungsangeboten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Mitglieder und Kundinnen und Kunden wurden wiederum kontinuierlich von unseren Mitarbeitenden vor Ort in den Geschäftsstellen sowie online und über die Kontaktkanäle unseres KundenDialogCenters VOBA@ON in den digitalen Themenkomplexen begleitet. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Themen adressiert.

---

## 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.

s. Erläuterungen zu Kriterium 9. Die dort geschilderten Inhalte wurden geprüft und waren auch im Berichtsjahr 2021 relevant. Neue Themen/Anliegen wurden darüberhinaus nicht adressiert.

## 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.

Die Zahl der digital affinen Menschen in unserer Gesellschaft nimmt immer mehr zu. Darum bauen wir unsere Leistungen in diesem Bereich stetig weiter aus, um den Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden zu entsprechen und, auch unter nachhaltigen Aspekten wettbewerbsfähig zu bleiben.

Technische Innovationen werden durch unser Rechenzentrum bzw. andere externe Software-Anbieter wie auch durch unsere Verbundpartner entwickelt und von unserem Haus umgesetzt und angewendet.

Der Bereich Innovations- und Ideenmanagement ist in der Unternehmensentwicklung angesiedelt.

Im Rahmen des Ideenmanagement können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Plattform Ideen und Verbesserungsvorschläge einreichen. Die Ideen und Vorschläge werden von den Prozessverantwortlichen fachlich

geprüft und anschließend können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese ebenfalls bewerten.

Unsere Standorte des Filialnetzes sind so gewählt, dass eine Nähe zum Kunden gewährleistet ist; dies vermeidet weite Anfahrtswege mit den entsprechenden Belastungen für Mensch und Umwelt. Durch die zunehmende Digitalisierung forcieren wir den Einsatz des elektronischen Postfaches und die Erstellung der Kontoauszüge auf elektronischem Wege. Beides dient der Ressourcenschonung, da die Kundenkorrespondenz aufgrund der zunehmenden Regulatorik weiterhin zunimmt. Dies führt zu einem spürbaren Rückgang des Papierverbrauchs. Eine Archivierung in Papierform und damit nachgelagerte Entsorgung entfällt.

Durch Einführung von End-to-End Prozessen ist es möglich, innerhalb weniger Minuten ein Konto inkl. Video-Legitimation zu eröffnen. Zahlreiche Produkte von Versicherungen über Kredite bis hin zu Bausparverträgen lassen sich ebenso abschließen. Aktuell sind bereits 80 % aller onlinefähigen Konten auch tatsächlich für die Online-Nutzung freigeschaltet. Die Homepage der Bank verzeichnete im Monat Dezember 2021 mehr als 300.000 Seitenaufrufe. Die VR-BankingApp mit beliebten Funktionen wie Kwitt und Überweisung per Scan2Bank werden von vielen Kunden aktiv auf Tablets oder Smartphones eingesetzt.

Unser KundenDialogCenter VOBA@ON unterstützt die Bankkunden per Telefon, Live-Chats, WhatsApp und E-Mail bei Terminvereinbarungen, gibt Infos zu Kontoständen und Umsätzen, nimmt per Telefon-Banking Überweisungsaufträge entgegen. Zuletzt wurden hier im Schnitt allein 7500 Kundenanrufe, 280 E-Mails und 130 Chatanfragen pro Woche bearbeitet, rund 80 % davon konnten fallabschließend behandelt werden. Eine schnelle Kontaktaufnahme kann auch über den Chat in unserer BankingApp aufgenommen werden. Hier steht der Sprachassistent "kiu" zur Verfügung. Über unsere sozialen Medien wie z.B. Facebook, Instagramm oder Twitter können ebenso interaktiv mit unseren Kundinnen und Kunden in Kontakt treten.

Darüber hinaus bieten wir unseren Kundinnen und Kunden die digitale Bildschirmberatung in einem online-geschützten Konferenzraum an. Unsere Beraterinnen und Berater können die Bildschirminhalte mit unseren Kundinnen und Kunden teilen und so in gewohnter Qualität eine Beratung erfolgen lassen, selbst über größere Distanzen hinweg. Das Erscheinen der Kunden in der Bank wird dadurch reduziert, was sich positiv auf die Ökobilanz auswirkt.

Die konkreten sozialen und ökologischen Wirkungen der eigenen Produkte und Dienstleistungen können aufgrund fehlender quantifizierbarer Angaben zum aktuellen Zeitpunkt nicht ermittelt werden.

Eine Ergänzung zur herkömmlichen Beratung ist der Einsatz künstlicher Intelligenz in Form sogenannter Robo-Advisor. Ein Beispiel hierfür ist der

Anlageassistent „MeinInvest“ auf der Homepage unserer Bank, [www.meinevolksbank.de](http://www.meinevolksbank.de). Dieser findet anhand weniger Fragen heraus, welche Geldanlage zum Kunden und seinen persönlichen Zielen passt und ermittelt eine entsprechende individuelle Lösung in Form einer fondsbasierten Anlage ab 25 Euro mtl. oder einer Einmalanlage ab 500 Euro. Auch nachhaltige Anlagevarianten stehen zur Auswahl. Das Produkt kann direkt online abgeschlossen werden.

Im Herbst 2021 wurde im Rahmen der Beratung die Investition in nachhaltige Anlagen durch eine Werbemaßnahme unterstützt: jeder Kunde mit Abschluss in einem nachhaltigen Produkt (Union Investment oder einem Zertifikat mit Nachhaltigkeitsindex konnte sein Votum für einen dieser nachhaltigen Vereine in unserer Region abgeben:

- Aktionskomitee rettet die Weißstörche im Kreis Minden-Lübbecke e.V.
- FC Löhne-Gohfeld e.V.
- NABU Kreisverband Herford
- Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V. Kreisverband Herford
- Verkehrsclub Deutschland -Kreisverband Minden-Lübbecke Herford.

Insgesamt 12.000 Euro aus den Reinertägen des Gewinnsparen wurden an diese Vereine gespendet. Durch die Kampagne wurde das Thema Nachhaltigkeit und die Sensibilisierung für die eigene Region deutlich fokussiert.

Über das eigentliche Bankgeschäft hinaus bieten wir unseren Firmenkunden das digitale Unternehmensnetzwerk „Unternehmen OWL“ an. In Zusammenarbeit mit lokalen Kooperationspartnern fördern wir den weiteren Ausbau eines freien WLAN-Netzes für die Region.

## 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)**

Durch unser Kundengeschäft haben wir Einfluss auf die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten. Deshalb bieten wir unseren Kundinnen und Kunden neben klassischen Geldanlagen auch nachhaltige Geldanlagen an und fördern damit gezielt Investitionen in nachhaltige Projekte. Den Anteil nachhaltiger Geldanlagen wollen wir in den nächsten Jahren ausbauen.

Dafür nutzen wir die Daten unserer Verbundpartner DZ BANK und Union Investment. Um unser wichtigstes Unternehmensziel – eine hohe Kundenzufriedenheit– durch eine umfassende und gute Beratung zu erreichen, wird das Angebot an nachhaltigen Finanzinstrumenten fortlaufend ergänzt. Somit ermöglichen wir unseren Kundinnen und Kunden gezielt Investments in nachhaltige Anlagen. Im Rahmen von Schulungen wurden und werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend und regelmäßig auf dem aktuellen Stand gehalten. Weiterhin kommen wir unserer gesetzlichen Verpflichtung nach, Nachhaltigkeit in unsere Anlageprozesse zu integrieren und Nachhaltigkeitsfaktoren, -risiken und -präferenzen entsprechend zu berücksichtigen.

#### **Union Investment:**

Die Union Investment deckt mit ihrem Portfoliomanagement alle wesentlichen Nachhaltigkeitsstrategien in den wichtigen Asset-Klassen ab. Dabei übernimmt ein Kompetenzzentrum „Nachhaltigkeit“ die Koordinationsrolle, um die hohen Qualitätsanforderungen an den Bereich Nachhaltigkeit umzusetzen und die Aktualität der Investmentansätze in den Portfolios sicherzustellen.

Möglichkeiten nachhaltigen Investierens werden in allen wichtigen Asset-Klassen in einem mehrstufigen Prozess ermittelt. Zunächst erfolgt die Bestimmung des Investmentuniversums gemäß den Nachhaltigkeitskriterien, die flexibel nach Anlegerbedürfnissen eingestellt werden können. Die Union Investment arbeitet dabei mit mehreren ausgesuchten Anbietern von Nachhaltigkeitsdaten zusammen. Im Anschluss daran erfolgt die Kombination des Nachhaltigkeitsresearch und des klassischen Investmentprozesses.

Ausschlusskriterien: Mindeststandards sichern, Kontroversen vermeiden: Bei diesem Ansatz werden einzelne oder mehrere Kriterien definiert, die das Investment in bestimmte Unternehmen, Branchen oder Länder ausschließt. Die einzelnen Kriterien können innerhalb der SIRIS (Research)-Plattform individuell bestimmt werden wie z. B. der Ausschluss von Unternehmen, die mehr als 5 Prozent ihres Umsatzes mit Glücksspiel generieren. Die Ausschlusskriterien werden zusätzlich in einem zweistufigen Research-Prozess überprüft.

ESG-Bewertung als Grundlage für den Best-in-Class-Ansatz: Bei diesem SRI-Baustein werden diejenigen Unternehmen ausgewählt, die im Branchenvergleich in ökologischer, sozialer und Corporate-Governance-Hinsicht die höchsten Standards setzen. Der Auswahl der Unternehmen geht eine systematische Analyse von unterschiedlichen ESG-Faktoren voran. Dabei wird für jedes Unternehmen eine ESG-Bewertung generiert, die als Grundlage für den Best-in-Class-Ansatz dient und bei der die branchenschlechtesten Unternehmen vermieden und die branchenbesten bevorzugt werden.

SIRIS - Sustainable Investment Research Information System: Seit 2013 fließen in SIRIS umfangreiche Daten von externen Researchhäusern und den Analysten von Union Investment zusammen. Die intelligente Plattform ermöglicht es den Portfoliomanagern, die individuellen Anforderungen an Nachhaltigkeit umsetzen zu können – sowohl für Einzelwerte als auch Portfolios.

Beim Neuabschluss von Fondsvermögensverwaltungen (VermögenPlus und

---

MeinInvest) wurden insgesamt in 2021 knapp 70% in nachhaltige Produkte investiert.

**DZ BANK/DZ Privatbank S.A.:**

Die DZ BANK Gruppe unterstützt mit ihrem umfangreichen Allfinanzangebot die Genossenschaftsbanken im Privatkundengeschäft, Firmenkundengeschäft, Kapitalmarktgeschäft und Transaction Banking.

Um den Austausch zum Thema Nachhaltigkeit in der DZ BANK Gruppe zu intensivieren, wurden die Nachhaltigkeitsaktivitäten gebündelt und 2014 das Group Corporate Responsibility Committee (CRC) ins Leben gerufen. In diesem Gremium sind die Nachhaltigkeitsbeauftragten der DZ BANK Gruppe vertreten. Das Group CRC gibt Impulse in die Fachbereiche, um gemeinsame Standards zu erarbeiten. Die Zielsetzung lautet: Marktchancen nutzen, Risiken vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag steigern.

Das Nachhaltigkeitsmanagement wird im Bereich Strategie & Konzernentwicklung verantwortet. Der Bereich Kommunikation & Marketing ist zuständig für die Stakeholderkommunikation sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nachhaltigkeitsratings werden von Investor Relations betreut. Die einzelnen Fachbereiche der DZ BANK sind für die Umsetzung diverser Maßnahmen im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in der Pflicht und berichten ihre Fortschritte regelmäßig an den Gesamtvorstand.

Das Nachhaltigkeitsprogramm der DZ BANK Gruppe gibt einen Überblick über die Ziele.

Einen Prozentsatz der Finanzanlagen bei der DZ-BANK, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, können wir derzeit nicht ermitteln.

---

# 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.

Bei uns als regional agierende Volksbank steht der Ressourcenverbrauch im Vergleich zum produzierenden Gewerbe an nachgelagerter Stelle. Dennoch streben wir einen verantwortungsvollen Umgang damit an. Unser Ressourcengebrauch bezieht sich überwiegend auf Energie, Papier und fossile Brennstoffe.

Bei unseren Neu- und Umbauten der Geschäftsstellen legen wir einen großen Wert auf die energetische Bilanz der einzelnen Gebäude. Eine weitere Maßnahme ist der sukzessive Austausch von alten Wärme- und Heizkreispumpen durch moderne Hocheffizienzpumpen und der Einsatz von Wassersparperlatoren. Unser Verwaltungssitz in Herford wird zurzeit unter energetischen Gesichtspunkten umgebaut. Zusätzlich wird auch eine Photovoltaikanlage installiert, bei der wir einen hohen Eigenverbrauch erwarten. Wir betreiben bereits Photovoltaikanlagen in vier Geschäftsstellen.

Der durch uns eingekaufte Strommix liegt im Bereich der Erneuerbaren Energien deutlich über dem „Strommix Deutschland“. Wir verzichten im Vergleich zum Vergleichsmix insbesondere auf Kohle, Erdgas, sonstige Fossile Energieträger und Kernenergie. Wir nehmen einen durchgängigen Austausch von konventionellen Leuchtmitteln und Beleuchtungskörpern in LED-Technologie vor. Das bedeutet, dass bereits mehrere Geschäftsstellen zu 100 % umgerüstet sind.

Der weitere Austausch und Einsatz von LED-Panels und LED-Leuchtmitteln befindet sich derzeit in der Umsetzung. In unseren Geschäftsstellen nutzen wir ausschließlich biologisch abbaubare Reinigungsmittel und treiben den Austausch von FCKW-haltigen Kühlmitteln und den Einsatz von weniger umweltgefährdenden Kühl- und Kältemitteln voran.



Im Bereich der Biodiversität halten wir an unserem Verwaltungssitz Minden mehrere Bienenvölker, für die wir extra eine Blumenwiese gesät haben. Wir verzichten bewusst auf das Mähen der Rasenflächen, um den „Volksbank-Bienen“ ein gutes Zuhause zu ermöglichen. Die weitere Umwandlung von vorhandenen Grün- und Rasenflächen in bienen- und insektenfreundliche Blumenflächen ist geplant.

Wir versuchen durch die Optimierung und Digitalisierung von internen Prozessabläufen, den Papierverbrauch sukzessive zu verringern. Ebenso können wir durch gezielte Ansprachen und Kampagnen im Kundengeschäft die Nutzungsquote der elektronischen Postfächer erhöhen, wodurch erhebliche Mengen an Papier, Versandwegen und Portokosten eingespart werden können.

Die konkreten Zahlen und Verbräuche sind in den folgenden Erläuterungen zu den Kriterien zu entnehmen.

## 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 Ressourcenmanagement, welches in der Abteilung Immobilien- und Facility-Management verantwortet wird, hat zum Ziel, den Verbrauch von fossilen Brennstoffen, Papier und Energie langfristig und nachhaltig zu senken. Bei der Erreichung dieser Ziele hat uns ein Energie-Audit unterstützt, welches wir bereits im Jahr 2019 durchgeführt haben. Insbesondere mit dem Umbau der Hauptstelle in Herford werden weitere Maßnahmen umgesetzt. Die quantitativen Ziele bzw. in welchem Zeitraum die o.g. Ziele erreicht werden sollen, können aktuell nicht spezifiziert werden.

Im Jahr 2021 haben wir neben dem Umbau der Hauptstelle in Herford auch die Geschäftsstelle Löhne-Königstraße energetisch saniert. Hier wurde konsequent auf eine helligkeitsgesteuerte LED-Beleuchtung gesetzt und es wurden auch die Fenster der Geschäftsstelle ausgetauscht, um eine bessere Dämmung zu erzielen. Inbetriebnahme der neuen Räume war im Februar 2022.

Im Jahr 2022 wird ein freiwilliges Energieaudit vor Ablauf der gesetzlichen Fristen durchgeführt, um die Erkenntnisse möglichst zeitnah in der Gesamtbank umsetzen zu können.

Im Bereich der Erneuerbaren Energien bzw. Photovoltaik-Technik haben wir weitere „Wallboxen“ an unserem Verwaltungssitz in Minden installiert, um den mit der Photovoltaik-Anlage selbst produzierten Strom für Kfz nutzen zu können. Zudem haben wir „Wallboxen“ auch in der Hauptstelle in Herford und in der Geschäftsstelle Löhne-Ort installiert. So können wir den selbst produzierten Strom mit unseren eigenen E-Autos nutzen. Unser Anteil an der Gesamt-Kfz-Flotte der E-Autos bzw. Hybrid-Fahrzeuge beträgt 40 %. Im Berichtsjahr wurden vier neue Fahrzeuge mit Plug In-Hybrid-Technologie erworben.

Im Bereich des Papierverbrauches haben wir bereits 2020 vollständig auf „GenoPapier“ (klimaneutrales Multifunktionspapier) umgestellt. Das bedeutet, dass dieses Papier zu 100 % in Deutschland gefertigt wird und zu 100 % aus nachhaltiger Forstwirtschaft kommt. Das Volumen an CO<sub>2</sub>, das durch die Produktion entsteht, wird vollständig durch Ausgleichsmaßnahmen in 54 Regionen Deutschlands kompensiert.

Weitere Maßnahmen haben wir im Bereich des Bestellwesens von Büromaterial umgesetzt, um Transportwege und Verpackungsmaterial einzusparen. Dafür wurde im Jahr 2020 ein Mindestbestellwert eingeführt sowie die Anpassung der Zustell-Variante auf zweimal pro Monat umgestellt. Um dieses „Bewusste Bestellen“ zu unterstützen, haben wir einen Dienstleister für unser Bestellwesen gewählt, der 100 % recyclebare Kartonagen und Füllstoffe, die zu 100 % aus Recyclingmaterial bestehen, verwendet.

Um den Einsatz von fossilen Brennstoffen zu mindern haben wir bereits seit 2015 damit begonnen, die täglichen Kurierfahrten zwischen den Geschäftsstellen zu reduzieren und auf wöchentliche Fahrten umzustellen. Dadurch konnte eine Einsparung von 98.000 Fahrkilometern pro Jahr erreicht werden. Aufgrund geänderter Geschäftsprozesse werden wir ab Anfang 2022 weitere Einsparungen im Tourenplan vornehmen. Um weitere Fahrkilometer einzusparen, hat sich die Bank dazu entschieden, den Winterdienst auf den Geschäftsstellen durch regionale Anbieter ausführen zu lassen, die dementsprechende kurze Anfahrtswege haben.

Ein konkretes Konzept zur Einbindung der Unternehmensführung liegt zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht vor, jedoch gibt es bereits regelmäßige Abstimmungstermine zwischen der Abteilung Immobilien- und Facility-Management und dem Vorstand bei denen das Ressourcenmanagement Gegenstand des Gespräches ist.

Es gibt noch keinen definierten Prozess zur Überprüfung der geplanten Maßnahmen im Bereich des Ressourcenmanagement. Die Bank wird im Jahr 2022 ein Energieaudit in der Gesamtbank durchführen und anhand der Ergebnisse Maßnahmen ableiten. Im Zuge der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen wird auch ein Prozess implementiert, der die Überwachung beinhaltet.

Ein ganzheitliches Zielsystem bzw. Strategie ist für den Bereich Ressourcenmanagement noch nicht vorhanden. Somit kann auch noch kein Soll/Ist-Vergleich der geplanten Maßnahmen erfolgen.

Wir sehen aktuell keine wesentlichen Risiken im Ressourcenmanagement, unter anderem auch, da wir den größtmöglichen Verzicht von umweltgefährdenden Stoffen und Gefahrstoffen umsetzen. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit verschafft sich die Bank einmal im Jahr im Rahmen der Risikoinventur einen Überblick über die Risiken der Bank. Es gibt einen definierten Prozess zum Risikomanagement, in dem die unterschiedlichen Risikoarten betrachtet werden. Der Prozess ist im Unternehmenshandbuch bzw. Risikohandbuch der Bank definiert. Im Rahmen dieses Prozesses sind keine Risiken identifiziert worden, die negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben.

## 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 5.035 Packungen Papier à 500 Blatt. Wir konnten somit im Vergleich zum Vorjahr rd. 28,1 % an Papier einsparen. Unser verwendetes Kontoauszugspapier besteht zu 100 % aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Es wurden 5.724.000 Blätter Kontoauszugspapier verwendet.

Eine Erhebung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien wurde aufgrund unverhältnismäßigen Aufwands nicht durchgeführt.

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.

a.-f.

Der Kraftstoffverbrauch unserer Fahrzeuge beläuft sich im Jahr 2021 auf 11.687 l Dieselkraftstoff und 6.459 l Benzin. Unsere E-Fahrzeuge beziehen ihren Strom aus unseren Photovoltaik-Anlagen.

Der Stromverbrauch für das Geschäftsjahr 2021 betrug 1.847.820 kWh. Der Heizenergieverbrauch beläuft sich auf 2.458.717 kWh/Gas und 26.235 l Heizöl. Die Kühlenergie wird nicht separat ermittelt und ist im Stromverbrauch enthalten.

Die Gesamterzeugung der Photovoltaik-Anlage im Verwaltungssitz Marienstraße betrug ca. 77.289 kWh, davon Eigenverbrauch: ca. 58.924 kWh, entspricht ca. 76 %. Das Blockkraftheizwerk (wärmegeführt) im

Verwaltungssitz Marienstraße erzielte eine Gesamterzeugung an Strom von ca. 65.481 kWh, davon ca. 98% Eigenverbrauch, Wärmeerzeugung: ca. 149.700 kWh, Eigenverbrauch: 100 %. Die weiteren Photovoltaikanlagen in Bünde-Ennigloh, Hille-Unterlütbe und Petershagen-Lahde produzierten insgesamt ca. 45.500 kw/h.

Der Gesamtenergieverbrauch betrug 4.515.163 kW/h (Strom- und Heizenergie). Die Verbrauchsdaten werden per Zählerstände ermittelt und erfasst. Eine noch detaillierte Aufschlüsselung der vorliegenden Informationen zum Energieverbrauch können wir nicht vorlegen.

#### 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.

a.-d.

Für das Jahr 2022 haben wir folgende Maßnahmen geplant. Im Rahmen der energetischen Sanierung den Austausch der vorhandenen Beleuchtung und Neuinstallation von LED-Lampen und Panels in allen Büroräumen, Fluren und Nebenräumen im Verwaltungssitz Herford. Des weiteren die dortige Neuinstallation einer Photovoltaikanlage auf den Dachinnenflächen zum Atrium mit 95,14 kWp. Austausch der vorhandenen Beleuchtung und Neuinstallation von LED-Lampen und -Panels in der Geschäftsstelle Löhne-Königstraße (Baubeginn Sommer 2021). Darüber hinaus wird im Sommer 2022 die Geschäftsstelle Hille außer Betrieb genommen und durch einen Neubau ersetzt, der die Vorgaben von „KfW 40“ erfüllen soll.

Weitere Angaben zur Verringerung des Energieverbrauchs können aktuell nicht gemacht werden.

---

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.

Der Verbrauch von Brauchwasser betrug im Jahr 2021 5.653 m<sup>3</sup>. Weiteren  
Angaben zur Wasserentnahme, aufgeschlüsselt nach Meerwasser, Süßwasser  
etc. können für unsere Bank nicht gemacht werden, da sie 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 durch Richtlinien der jeweiligen Stadt oder  
Gemeinde. Eine entsprechende Mülltrennung vor Ort wird durchgeführt. Für  
speziellen Elektromüll, wie z.B. Computer etc. haben wir einen zertifizierten  
Entsorger engagiert. 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.

Die Emissionsermittlung haben wir aufgeteilt nach den Bereichen, in denen sie  
entstehen, Strom, Gas und Öl. Dieses sind zugleich auch unsere wichtigsten  
Emissionsquellen. Die größte Herausforderung für uns ist, die älteren Gebäude  
in unserem Bestand weiterhin energetisch zu sanieren.

In dem Bereich Strom sind 444 t CO<sub>2</sub> Emissionen angefallen, für den Bereich  
Öl 77 t und im Zuge der Gasnutzung 541 t.

Eine Bezugsgröße zur Erfassung der CO<sub>2</sub> Emissionen können wir zum jetzigen  
Zeitpunkt nicht nennen. Es gilt zu prüfen welche Bezugsgröße wie z.B.  
Mitarbeiteranzahl wir zukünftig bei der Reduktionsberechnung heranziehen  
wollen, um eine Vergleichbarkeit sicherstellen zu können.

Durch unsere Photovoltaik-Anlagen und das BHKW konnten wir 105 t CO<sub>2</sub>-  
Emissionen einsparen. Insbesondere durch die Inbetriebnahme der  
Photovoltaik-Anlage unserer Hauptstelle erwarten wir eine weitere  
nennenswerte Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

---

Die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und von Energie/-und Wasserverbräuchen gehört weiterhin zu unserem favorisierten Ziel. Daher hat die Bank im Jahr 2021 ein Projekt „Mission CO<sub>2</sub>“ ins Leben gerufen: Im Rahmen des Projektes wurde 2019 als Basisjahr festgelegt. Als Berechnungsgrundlage dient der GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Es werden alle drei Scopes bilanziert und die folgenden wesentliche Kategorien definiert: Pendelverkehr, Strom, Wärme, Dienstreisen, Papier und Toner, Transporte, Abfall und Wasser

Eine Strategie zur Reduktion von klimarelevanten Emissionen inkl. kurz- und mittelfristiger Ziele wird im o.g. Projekt erarbeitet. Im nächsten DNK-Bericht 2022 wird über die Ergebnisse berichtet.

In dem Leistungsindikator GRI-SRS-302-4 haben wir die konkreten Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauches aufgeführt, die für uns auch mit der vermehrten Nutzung von erneuerbaren Energien, wie die Nutzung von Solarstrom, verbunden ist.

Ein weiterer Bereich, in dem direkte Emissionen anfallen, ist unser Fuhrpark. Hier haben wir bereits Elektro- und Hybridfahrzeuge angeschafft und die Kurierfahrten stark eingeschränkt (s. Kriterium 12). Bei erforderlichen Dienstreisen ist der Bahn der Vorzug vor anderen Verkehrsmitteln zu geben und wir erwarten, dass, wenn möglich, Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Außerdem fördern wir die Initiative „Mit dem Rad zur Arbeit“. Damit erweitern wir das Gesundheitsangebot und wer das Auto stehen lässt, schont zusätzlich noch die Umwelt. Dafür können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein „Bike-Leasing“ abschließen. Im Jahr 2021 hatten wir bereits 231 lfd. Dienstrad-Leasingverträge.

Im Rahmen der Fusion und der Corona-Pandemie hat die Nutzung von Webinaren und Videokonferenzen erheblich zugenommen, wodurch wir einen erheblichen Anteil an Dienstfahrten und Emissionen einsparen konnten. Aufgrund unserer zwei Verwaltungssitze streben wir auch zukünftig eine vorrangige Nutzung von digitalen Sitzungsformaten an, um langfristig Dienstfahrten einsparen zu können.

Wesentliche Risiken sehen wir in diesem Bereich für die Bank aktuell nicht.



## 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.

Wir sind kein produzierendes Gewerbe, daher erfolgt keine Berechnung der o.g. Gase.

Aus diesem Grund kann weitere Aufschlüsselung der Scopes 1 bis 3 erfolgen. Die CO<sub>2</sub> Emissionen, die durch den normalen Energieverbrauch entstanden sind, sind unter dem Kriterium 13 aufgeführt.

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.

Wir sind kein produzierendes Gewerbe, daher erfolgt keine Berechnung der o.g. Gase.

Aus diesem Grund kann weitere Aufschlüsselung der Scopes 1 bis 3 erfolgen. Die CO<sub>2</sub> Emissionen, die durch den normalen Energieverbrauch entstanden sind, sind unter dem Kriterium 13 aufgeführt.

---

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.

Wir sind kein produzierendes Gewerbe, daher erfolgt keine Berechnung der o.g. Gase.

Aus diesem Grund kann weitere Aufschlüsselung der Scopes 1 bis 3 erfolgen. Die CO<sub>2</sub> Emissionen, die durch den normalen Energieverbrauch entstanden sind, sind unter dem Kriterium 13 aufgeführt.

---

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.

Wir sind kein produzierendes Gewerbe, daher erfolgt keine Berechnung der o.g. Gase.

Aus diesem Grund kann weitere Aufschlüsselung der Scopes 1 bis 3 erfolgen bzw. weiteren Angaben zur Reduzierung des Energieverbrauchs können nicht gemacht werden.

Die CO<sub>2</sub> Emissionen, die durch den normalen Energieverbrauch entstanden sind, sind unter dem Kriterium 13 aufgeführt.

## EU-Taxonomie

### 1.) Leistungsindikatoren (KPI)

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

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

Kennziffer	Anteil an der Gesamtaktiva (%)
Gesamtaktiva	100
davon taxonomiefähig	22
davon nicht taxonomiefähig	78
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Organisationen	5
Derivate	0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art 19a oder 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	k.a
kurzfristige Interbankenkredite	2
zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte	0

## 2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

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

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

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

Im Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin, zudem ergeben sich derzeit folgende Begrenzungen: 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 derer die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und durch die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert wurden als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 20. Dezember 2021 sowie am 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 von Vermögenswerten (gem. F 01.01) sowie den Wertänderungen (gem. F 18.00).

- Für die aktuelle Berichtsperiode sind noch keine Informationen von Unternehmen hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit öffentlich zugänglich. Ebenso dürfen keine Schätzungen bei den Pflichtangaben gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO verwendet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass nur eingeschränkte Pflichtangaben nach Art. 8 TaxonomieVO für das Berichtsjahr 2021 möglich sind. Wir weisen nur Pflichtangaben aus.
- Wir definieren die „nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „Gesamtaktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- Taxonomiefähig sind aktuell nur Risikopositionen gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind. Zudem könnten bei bekanntem Finanzierungszweck gegenüber nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CRS-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. In der Position „davon taxonomiefähig“ haben wir aktuell Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich auf Wohnimmobilien besichert sind, ausgewiesen. Dieser Wert entspricht dem nach im Rahmen des Finanzreportings (FINREP, F 18.00) gemeldeten Wert.
- In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Staaten, Landes-, Bezirksregierungen, Zentralbanken und supranationalen Organisationen“ werden Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten ausgewiesen.
- Wir haben uns bei der Darstellung in der Tabelle für eine getrennte Darstellung nach „Handelsbestand“ und der „täglich kündbaren Interbankenkredite“ entschieden, analog zur ebenfalls getrennten Darstellungsweise „Derivate“ von den „Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.“ Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.
- 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

---

Keine Anhänge hinterlegt.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Sie sind für die strategische Ausrichtung und für den nachhaltigen Erfolg die wichtigste Zielgruppe.

Aus diesem Grund ist die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten obligatorisch für uns und gleichzeitig eine permanentes Ziel unserer Bank bzw. unserer Personalpolitik. Für uns ist es ein Selbstverständnis die rechtlichen und selbst auferlegten Anforderungen an die Arbeitnehmerbelange einzuhalten. Im Rahmen unserer internen und externen Kontroll- und Prüfungsprozesse ist die stetige Überprüfung dieser Zielerreichung gewährleistet.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag und entsprechenden Betriebsvereinbarungen geregelt. Es besteht ein Betriebsrat und der Aufsichtsrat ist durch Arbeitnehmervertreter mitbestimmt. Zudem gibt es eine Unfallversicherung und Mitarbeiterkonditionen bei verschiedenen Anbietern.

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Chancengerechtigkeit werden durch die einschlägigen Gesetze, wie z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JAarbSchG) sowie diverse Betriebsvereinbarungen geregelt.

Wir unterhalten ausschließlich inländische Geschäftsstellen und unterliegen somit nur der nationalen Gesetzgebung.

Die Rechte der Arbeitnehmer werden durch den Betriebsrat vertreten sowie über das Drittelbeteiligungsgesetz sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Mitglied. In diesem Rahmen ist der Vorstand in das Gesamtkonzept der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte eingebunden. Zusätzlich dazu gibt es regelmäßige Dialoge zwischen Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, dem Bereich Personal und dem Vorstand. Im

Rahmen dieser Formate werden die Umsetzung der Maßnahmen geprüft z.B. die Anpassung von Betriebsvereinbarungen. Durch die vorhandenen internen und externen Kontroll- und Prüfungsprozesse, die bei uns intern durch die Bereiche Compliance und die Interne Revision sichergestellt werden, ist gewährleistet, dass entsprechende Konzepte oder Betriebsvereinbarungen angepasst und umgesetzt werden.

Es gibt einen definierten Prozess zum Risikomanagement, in dem die unterschiedlichen Risikoarten betrachtet werden. Der Prozess ist im Unternehmenshandbuch bzw. dem Risikohandbuch der Bank definiert. Es bestehen keine Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf die Einhaltung von Arbeitnehmerbelangen haben.

Zur Förderung und Weiterentwicklung verfolgt unsere Bank eine konsequente berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Daher bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erheben wir die Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Wir fördern die Zufriedenheit unter anderem durch verschiedene Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Jobsharing, Lebensarbeitszeitkonten, Dienstradleasing, Seminarangeboten uvm. Die Führungskräfte führen regelmäßig Beurteilungen und unterjährige Feedbackgespräche durch. Sie sind ein Instrument, um die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu verbessern. Alle Führungskräfte der Bank erhalten dabei ein Feedback ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Führungsverhalten. So soll die Qualität der Führung und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern optimiert sowie die Umsetzung der Führungsleitlinien überprüft werden. Die Ergebnisse bespricht die Führungskraft mit ihrem jeweiligen Vorgesetzten und vereinbart ggf. weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung.

Die o.g. Ausführungen betrachten wir als langfristige Strategie im Rahmen unserer Personalpolitik, um die Arbeitnehmerrechte zu achten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu beteiligen.

Eine bankweite Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement der Bank haben wir nicht umgesetzt. Diese Beteiligung möchten wir u.a. über die bereits angesprochene Arbeitsgruppe erreichen.

Unsere Fluktuationsrate beträgt ca. 6 % Prozent. Per 31.12.2021 beschäftigten wir 49 Auszubildende. Bei 622 Mitarbeitenden beträgt unsere Ausbildungsquote 7,87 %. Im Jahr 2021 hatten alle Auszubildenden die Möglichkeit, übernommen zu werden.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele sowie Termine zur Überprüfung konnten wir noch nicht festlegen. Die Abstimmungen mit dem Fachbereich Personal konnten im Berichtsjahr nicht abgeschlossen werden.

## 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.

Wir, die Volksbank Herford-Mindener Land eG, setzen die gesetzliche Basis für die Einhaltung der Chancengerechtigkeit mit Hilfe der einschlägigen Gesetze um, wie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz. Wir sind dem Tarifvertrag der Volks- und Raiffeisenbanken angeschlossen und haben mit dem Betriebsrat unserer Bank diverse Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Wie bereits genannt, erfolgt die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem gültigen Tarifvertrag sowie der Eingruppierung der jeweiligen Stelle, die mit vom Betriebsrat beraten wird. Eine Benachteiligung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechtes, der sexuellen Identität, der Religion oder politischen Anschauung, einer Behinderung oder des Alters ist für uns inakzeptabel.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird über Teilzeitarbeitsverhältnisse, Vertrauensarbeitszeit und über eine betriebliche Gleitzeitregelung gefördert. Die Teilzeitquote lag per 31.12.2021 bei 35,5 %. Wir bieten zudem einen Betriebskindergarten. Die Elternzeit wird sowohl von Müttern als auch von Vätern genutzt.

Wir haben bereits das zweite Mal die Auszeichnung durch das „Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL“ für ein „familienfreundliches Unternehmen Minden-Lübbecke“ erhalten.

Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement fördern wir die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung.

Zudem gibt es zertifizierte Pflegeguides in der Bank. Ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden geschult, um Kollegen wichtige Tipps, Anregungen und Hilfestellung zwecks Pflege bei den Angehörigen zu geben.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine professionelle, vertrauliche und kostenlose Beratung bei beruflichen oder privaten Problemen bei einem externen Dienstleister angeboten.

Außerdem sind wir Mitglied der Familiengenossenschaft. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dort kostenlos Angebote rund um die Kinderbetreuung, Pflege und Demenz, zu gesundheitlichen Fragestellungen und zu anderen belastenden Lebenssituationen nutzen.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele sowie Termine zur Überprüfung konnten wir noch nicht festlegen. Die Abstimmungen mit dem Fachbereich Personal konnten im Berichtsjahr nicht abgeschlossen werden.

Wesentliche Risiken im Bereich der Chancengerechtigkeit sind für uns nicht zu erkennen.

## 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.

Der demografische Wandel und die Digitalisierung stellt auch uns, die Volksbank Herford -Mindener Land eG, vor eine Herausforderung. Ziel ist es, gute Fachkräfte zu finden und zu halten.

Uns ist es ein großes Anliegen, die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden mit erstklassiger Beratungs- und Serviceleistung, persönlich und digital, zu übertreffen.

Der Einsatz digitaler Medien wird in der Beziehung zu unseren Kunden stetig ausgebaut. Unser KundenDialogCenter VOBA@ON bietet den Kunden einen WhatsApp-Service, eine Videoberatung sowie ein LiveChat über die Homepage an. Darüber hinaus gibt es in den verschiedenen Geschäftsstellen „digital speaker“, die als Lotsen für Kundinnen und Kunden sowie für unsere Beschäftigten in den Geschäftsstellen fungieren. Diese sind Multiplikatoren nach innen und außen für alle Themen rund um die Digitalisierung.

Der Einsatz digitaler Medien gilt ebenso für den Bereich der Personalentwicklung und Recruiting. Zudem wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein persönliches Vertriebscoaching durch interne Coaches angeboten. Das Coaching unterstützt die Beschäftigten dabei, ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen und ihre persönlichen Ziele zu erreichen.

Unser Ziel ist es, die digitalen, technischen und methodischen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Zur Erreichung dieses Ziels steht ein breites Spektrum an internen und externen Weiterbildungsangeboten zur Verfügung.

Ein quantitatives Ziel bzw. die in welchem Zeitraum die aufgeführten Ziele erreicht werden sollen, können wir zu diesem Zeitpunkt noch nicht nennen. Aus diesem Grund können wir auch noch keinen Soll/Ist-Vergleich der Ziele vornehmen.

Es gibt einen definierten Prozess zum Risikomanagement, in dem die unterschiedlichen Risikoarten betrachtet werden. Im Rahmen dieses Prozesses sind keine wesentlichen Risiken identifiziert worden, die aufgrund unserer Geschäftstätigkeit negativen Einfluss die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Wir wollen weiterhin als attraktiver Arbeitgeber intern und extern wahrgenommen werden. Die Basis für zufriedene Kundinnen und Kunden sind zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und diese wollen wir langfristig an unser Unternehmen binden.

Wir stehen für „Nah und Stark“ und zählen auch in der Region zu den wichtigsten Ausbildungsbetrieben. Wir bilden jährlich junge Menschen zur Bankkauffrau/ zum Bankkaufmann aus. Ebenso sind wir mit dem „Schülerbarometer 2020“ des Berliner trendence Instituts ausgezeichnet worden und gelten somit als attraktivster Arbeitgeber.

## 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.**

Aufgrund des Aufgabengebietes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Verletzungsrisiko als gering bis nicht vorhanden einzuschätzen.

Wiederkehrende Arbeitsunfälle beziehen sich auf Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit. In seltenen Fällen kann es zu Dienstunfällen kommen, wenn sich Beschäftigten an oder mit Gegenständen sowie Möbeln Verletzungen zufügen.

Auch hat die Quote der Bedrohungen und Überfälle in den vergangenen Jahren konstant abgenommen. Hier kann es nur in sehr seltenen Ausnahmesituationen zu Gefahren für die Psyche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen.

Im Jahr 2021 hat es drei meldepflichtige Arbeitsunfälle gegenüber der Berufsgenossenschaft gegeben.

Es ist kein Todesfall aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen sowie aufgrund von arbeitsbedingten Erkrankungen zu verzeichnen. Die durchschnittliche Krankheitsquote bzw. Fehlzeitenquote betrug im Jahr 2021 16 Tage pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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.

Unsere Bank wird in Arbeitsschutz- und Gesundheitsthemen von einem externen Dienstleister unterstützt. Etablierte Maßnahmen sind beispielsweise die Begehung durch den Sicherheitsbeauftragten oder die Vorsorgeuntersuchungen durch den Betriebsarzt. Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt durch Teilnahme des Betriebsrats und Mitarbeiter aus der Abteilung Facility-Management an der ASA (Arbeitsschutzausschusssitzung). 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.

Im Jahr 2021 haben wir ca. 970.000 Euro für Schulungen aufgewendet. Die Schulungstage belaufen sich insgesamt auf 1.020 Tage. Hinzu kommen noch interne Schulungstage, die nicht beziffert werden können. Eine Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie liegt uns nicht vor.

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).

Die Struktur unseres Aufsichtsrates (Kontrollorgan) gestaltet sich per 31.12.2021 wie folgt:

Altersstruktur nach Personen	männlich	weiblich	gesamt
unter 30 Jahre	0	0	0
30 bis 50 Jahre	1	0	1
über 50 Jahre	17	3	20

Unsere Volksbank beschäftigte im Berichtsjahr 622 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Altersstruktur in %	männlich	weiblich	gesamt
unter 30 Jahre	49,15	50,85	100 %
30 bis 50 Jahre	37,80	62,20	100 %
über 50 Jahre	41,15	58,85	100 %

Das Durchschnittsalter liegt bei 44 Jahren.  
Die Frauenquote bei den Führungskräften liegt bei 20,9 %.  
Unsere Teilzeitquote beläuft sich auf 35,5 %.



---

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.

Es gab in unserer Bank im Berichtsjahr keinen Diskriminierungsvorfall gemäß dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG).

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Für unsere Volksbank Herford-Mindener Land eG als regional verwurzelte Genossenschaftsbank gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis.

Im Anlagegeschäft arbeiten wir bei nachhaltigen Produkten mit Mindestausschlüssen, u.a. gemäß UN Global Compact / siehe Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken bei Finanzprodukten (<https://www.meinevolksbank.de/service/pflichtinformationen.html>).

Im Mittelpunkt unserer Aktivität steht eine nachhaltige, wirtschaftliche Förderung insbesondere unserer Mitglieder, Kundinnen und Kunden sowie 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.

Aus den o. g. Gründen (insbesondere Regionalitätsprinzip) schließt die Bank aus, dass aus ihren Produkten und Dienstleistungen Risiken, bezogen auf negative Auswirkungen auf Menschenrechte, vorhanden sind. Deshalb hat die Bank keine Risikoanalyse durchgeführt und verzichtet auf die Erstellung eines Konzeptes bzgl. Menschenrechte.

## 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“.

Aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht relevant für unsere Bank.

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.

Aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht relevant für unsere Bank.

---

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.

Aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht relevant für unsere Bank.

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.

Aufgrund der regionalen Ausrichtung nicht relevant für unsere Bank.

## 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.

---

Unter dem Motto „Nah und Stark“ übernehmen wir nachhaltig Verantwortung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Region. Als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb, Steuerzahler und regionaler Finanzdienstleister bringen wir uns aktiv und nachhaltig in die wirtschaftliche Entwicklung der Region ein. Durch die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen und Finanzierungsmitteln wie auch als Auftraggeber von Investitions- und Instandhaltungsmaßnahmen an Unternehmen in der Region fördern wir die regionalen Wirtschaftskreisläufe. Mit der Plattform [www.unternehmen-owl.de](http://www.unternehmen-owl.de) haben wir zudem ein Unternehmerportal zur Vernetzung des heimischen Mittelstands etabliert.

Als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen – etwa durch die Betreuung von fünf eingetragenen Schülergenossenschaften in der Region – werden wir auch unserer sozialen Verantwortung in der Region gerecht.

Darüber hinaus engagieren sich viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrem Beruf ehrenamtlich in Vereinen und anderen gesellschaftlichen Initiativen, die zum Gemeinwesen in der Region beitragen.

Zusätzlich engagieren wir uns vor Ort auch gesellschaftlich, indem wir lokale Projekte mit Spenden- und Sponsoringmitteln fördern.

#### **Stiftungsarbeit:**

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung langfristig und zielorientiert gerecht zu werden, haben wir bereits drei Volksbank-Stiftungen ins Leben gerufen. Mit Zuwendungen aus der Stiftung der Volksbank Bad Oeynhausen-Herford (gegründet 2011) werden unter anderem jährlich fünf Stipendien für engagierte Studierende aus dem Geschäftsgebiet der Bank unterstützt. Das Projekt „Herzsicher in der Region“ sorgt durch die Stiftung und unsere Bank für Ausbau und Pflege eines Netzes von mittlerweile rund 180 öffentlich zugänglichen Laiendefibrillatoren. Darüber hinaus fördert die Stiftung der Volksbank Enger-Spenge (gegründet 2002) schwerpunktmäßig kulturelle Vorhaben vor Ort. Zudem hat die im Jahr 2020 gegründete VB Stiftung – Mindener Land mit der konstituierenden Kuratoriumssitzung im Jahr 2021 ihre Arbeit aufgenommen. Sie legt ihren Schwerpunkt auf die Förderung von Projekten im Einzugsgebiet der ehemaligen Volksbank Mindener Land. Zu den Stiftungszwecken zählen insbesondere die Förderung von Erziehung und Bildung, des bürgerschaftlichen Engagements, des Sports, der Kunst und Kultur sowie der Jugend- und Altenhilfe. Eine weitere Kernaufgabe ist die Mittelbeschaffung für die künftige Stiftungsarbeit. Zustiftungen Dritter sind ausdrücklich erwünscht. So bietet unsere Stiftung Bürgerinnen und Bürgern eine Möglichkeit, ihr Geld nachhaltig guten Zwecken in der Region zukommen zu lassen.

#### **Spenden und Sponsoring:**

---

Im Jahr 2021 haben wir durch Spenden, Ausschüttungen unserer Stiftungen, Reinerträgen aus der Gewinnspartlotterie und Sponsoringmaßnahmen vielfältige Projekte in unserem Geschäftsgebiet unterstützt. Herauszuheben sind dabei die Förderung von Sportvereinen über den Wettbewerb „Sterne des Sports“ sowie die Jugendförderung im Rahmen des von uns veranstalteten Internationalen Jugendwettbewerbs „jugend creativ“, der Volksbank-Musikwettbewerbe und in Kooperation mit den örtlichen Musikschulen und der Vergabe des „Social Awards“ an den weiterführenden Schulen in der Region. Mit einer Spende in Höhe von 50.000 Euro an die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel eG haben wir zudem die von der Flutkatastrophe betroffene Region unterstützt. Die von der Coronapandemie besonders stark betroffenen Vereine in unserer Region haben wir außerdem mit einer Coronahilfe in Höhe von insgesamt 105.000 Euro gefördert.

**Crowdfunding:**

Bereits im Jahr 2014 hat die Volksbank Mindener Land eG die Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ in Leben gerufen (Volksbank Bad Oeynhausen-Herford eG: 2015). Seither unterstützen wir gemeinnützige Vereine und Institutionen in der Region bei der Realisation ihrer dort veröffentlichten Spendenprojekte – auch durch Bezuschussung der dort gesammelten Spenden aus unserem eigenen Spendentopf. Hierbei verzeichnen wir eine steigende Zahl von nachhaltigen Projekten. Gerade die Bereiche Umwelt- und Naturschutz werden von uns besonders gefördert.

Für das Kriterium Gemeinwesen gibt es noch kein übergeordnetes Konzept und daraus abgeleiteten Ziele inkl. einer Einbindung des Vorstands sowie der Überprüfung der Ziele und Maßnahmen.

Risiken sind zurzeit für unsere Bank nicht erkennbar. .

## 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.

An monetären Leistungen wurde im Jahr 2021 Spenden (im Wesentlichen aus den Reinerträgen unserer Gewinnspare-Lotterie) in Höhe von 472.000 Euro eingesetzt. Hinzu kommen Ausschüttungen unserer Stiftungen in Höhe von 61.700 Euro sowie Sponsoring-Aufwendungen in Höhe von 308.000 Euro.

Auf unserer Crowdfunding-Plattform wurden im Jahr 2021 10 Projekte erfolgreich abgeschlossen. Dabei sammelten die teilnehmenden Vereine und Institutionen Spenden in Höhe von insgesamt 53.276,95 Euro von 887 Unterstützern. Unser Co-Funding-Anteil daran betrug 9.170 Euro.

Unsere Volksbank Herford-Mindener Land eG weist für das Geschäftsjahr 2021 einen Jahresüberschuss von 11,9 Mio. Euro aus. Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 4,8% auf rd. 4,5 Mrd. Euro. Gewinnabhängige Steuern wurden i.H.v. 11,3 Mio. Euro entrichtet. Das bilanzielle Eigenkapital, ohne Bilanzgewinn und unter Berücksichtigung des Sonderpostens für allg. Bankrisiken beträgt 479 Mio. Euro. Unsere 78.512 Mitglieder erhalten,

vorbehaltlich der Zustimmung durch die Vertreterversammlung, eine Ausschüttung von ca. 5,2% (einschließlich Mitgliederbonus) auf die gewinnberechtigten Geschäftsguthaben. Das entspricht einer Gesamtausschüttung von ca. 1,2 Mio. Euro. Unsere Bank beschäftigte zum Stichtag 622 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Personalaufwand betrug im Berichtsjahr rd. 36,8 Mio. Euro, davon 29,5 Mio. Euro für Löhne und Gehälter sowie 7,3 Mio. Euro für soziale Abgaben und Aufwendungen.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die für unsere Volksbank Herford Mindener-Land eG relevanten Gesetze sind unter anderem das Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG) sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungs-sektor oder -geschäft.

Der Gesetzgebungsvorschlag der EU Kommission vom 27. Oktober 2021 zur Umsetzung des Basel III-Reformpakets ist für die Bank äußerst relevant. Er ist Grundlage für eine Umsetzung der Baseler Vorgaben in EU Recht. Der bisher avisierte Anwendungszeitpunkt ist 2025. Eine direkte Eingabe der Bank wurde hierzu nicht gemacht.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringen wir uns über unseren Spitzenverband, den Bundesverband der Deutschen Volksbanken 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.

Wir sind zudem über unseren Regionalverband, den Genossenschaftsverband-Verband der Regionen e.V. insbesondere auf Landesebene vertreten. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Ein eigenes Konzept mit Zielsetzung, Steuerung und Berichtswesen zur Interessenvertretung im politischen Kontext durch die Volksbank Herford-Mindener Land eG ist daher nicht vorhanden. Wir sehen uns durch die Arbeit des BVR ausreichend vertreten. Risiken, die im Zusammenhang mit der beschriebenen Form der politischen Einflussnahme zu Schäden für das Unternehmen und zu Schäden für die Gesellschaft und die Umwelt führen, sehen wir nicht. Der BVR hat sich zu einem gemeinsamen nachhaltigen Leitbild der genossenschaftlichen Gruppe bekannt und treibt dieses bei allen Verbundunternehmen voran. Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen innerhalb der Volksbank Herford-Mindener Land eG wird dauerhaft durch die Bereiche Compliance und Interne Revision überwacht bzw. überprüft (siehe Kriterium 20).

Wir verhalten uns politisch neutral und betreiben keine Lobbyarbeit. Um die politische Neutralität zu garantieren, tätigen wir keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker (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.

Im Jahr 2021 hat unsere Bank keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Regierungen, politische Parteien, Politiker oder mit Ihnen verbundene Einrichtungen getätigt.



---

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie bankinternen Anforderungen. Zur Überwachung der Sicherstellung und Umsetzung gesetzlicher Standards verfügt unsere Volksbank Herford-Mindener Land eG daher über einen Bereich Compliance. In diesem Bereich sind die verschiedenen Compliancefunktionen und Beauftragten angesiedelt. Hierzu gehören der Datenschutz-, Geldwäsche-, Informationssicherheits-, Notfall-, MaRisk-Compliance- und der WpHG-Compliance-Beauftragte sowie der Beauftragte für das Interne Kontrollsystem (IKS). Der Bereich Compliance wird vom Bereichsleiter Compliance verantwortet, welcher direkt dem Vorstand unterstellt ist. Ungeachtet der Durchführung von Kontrollhandlungen im Bereich Compliance obliegt der Internen Revision die Durchführung von Prüfungen. Dies schließt auch die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit des Bereiches Compliance mit ein.

Zu den grundlegenden Prinzipien der Volksbank Herford-Mindener Land eG zählen die Einhaltung aller gesetzlichen, rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken. Unser übergeordnetes Ziel ist es, eine unternehmensweite Compliance-Kultur zu fördern und zu bestärken, durch die die Rahmenbedingungen für eine angemessene Wahrnehmung von Compliance-Angelegenheiten geschaffen werden. Dieses Ziel haben wir auch im Jahr 2021 erreicht. Verankert und für alle Mitarbeitenden verbindlich geregelt sind diese Prinzipien in unserer Unternehmensstrategie und unseren Arbeitsanweisungen.

Die Compliance-Kultur beeinflusst die Grundhaltung, die die Mitarbeitenden der Bank der Beachtung von Regeln beimessen, und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten. Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der Volksbank Herford-Mindener Land eG, denn ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die Volksbank Herford-Mindener Land eG die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kunden. Zur

Aufrechterhaltung der Reputation ist es daher für uns sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden.

Das Compliance-Konzept ist präventiv ausgerichtet. Es umfasst auch interne Kontrollmaßnahmen, mit denen die umfassenden organisatorischen Vorkehrungen der Bank auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und bankinternen Anforderungen überwacht werden. Hierzu leiten wir auf Basis von Risikoanalysen regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen Überwachungshandlungen ab, welche systematisch in Überwachungsplänen dokumentiert werden. Des Weiteren sind Berichtswege an Vorstand und Aufsichtsorgan implementiert, um regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen über Risiken sowie die Ergebnisse der Überwachungshandlungen zu berichten.

Wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit, aus Geschäftsbeziehungen sowie aus Produkten und Dienstleistungen mit negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung liegen nicht vor. Es wurden keine bestätigten Korruptionsfälle oder Bußgelder wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verzeichnet (siehe Leistungsindikatoren GRI SRS-205-3 und GRI SRS-419-1). Dadurch wird das Ziel des Compliance-Konzeptes erreicht. Durch die Einbindung des Bereiches Compliance in Projekte, Arbeitskreise und interne Veränderungsprozesse wird gewährleistet, dass aufbau- und ablauforganisatorische Veränderungen zeitnah bewertet und überwacht werden können. Darüber hinaus ist der Bereich Compliance gegenüber der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden auch in beratender Funktion tätig. Der Bereichsleiter Compliance ist u.a. Mitglied der regelmäßig stattfindenden Bereichs- und Führungsrunden. Dadurch ist eine stetige Sensibilisierung auch der Führungskräfte für compliancerelevante Themen sichergestellt.

Darüber hinaus ist es unserer Bank wichtig, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer Verantwortung und ihrer Handlungsspielräume bewusst sind. Dies wird unter anderem durch regelmäßige Schulungsmaßnahmen u.a. zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention, IT-Sicherheit und Datenschutz gefördert. Zudem werden die Mitarbeitenden sowie die Führungskräfte durch die Veröffentlichung von Richtlinien bzw. Arbeitsanweisungen sensibilisiert.

Gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ist in unserer Volksbank Herford-Mindener Land eG ein Verfahren eingeführt, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten. Zuständig für die Entgegennahme und Bewertung der Hinweise ist der Bereichsleiter Compliance. Alternativ kann die Entgegennahme auch durch den Vorstand erfolgen.

Alle Mitarbeitenden sind auf ein verantwortliches und integriertes Handeln sowie einen entsprechenden Umgang mit Vermögenswerten verpflichtet, dies umfasst auch Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte. Die Beschäftigten werden umfassend

---

und fortlaufend über die zu beachtenden Regeln informiert. Es gibt einen definierten Prozess zum Risikomanagement der Bank, in dem die unterschiedlichen Risikoarten betrachtet werden. Wesentliche Risiken sind hinsichtlich eines nicht gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens derzeit nicht erkennbar. Dies gilt ebenso für Risiken im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse des Geldwäschebeauftragten hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen werden alle Betrugs- und Korruptionsrisiken erfasst und bewertet. Dies erstreckt sich auf die gesamte Bank, inkl. aller Betriebsstätten und Beschäftigten. Adäquate Sicherungsmaßnahmen werden daraus abgeleitet und vorgenommen. In unserer Volksbank Herford-Mindener Land eG wurde kein wesentliches Risiko aus „sonstigen strafbaren Handlungen“ festgestellt.

---

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

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

In unserer Volksbank Herford-Mindener Land eG sind im Jahr 2021 keine Korruptionsfälle aufgetreten.

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

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

Gegen unsere Volksbank wurden im Jahr 2021 weder Bußgelder noch nichtmonetäre Strafen, wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften, verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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