



REGIONALITÄT

PARTNERSCHAFT

NACHHALTIGKEIT

VERANTWORTUNG

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Volksbank Münsterland Nord eG

Entsprechenserklärung nach Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Inhalt

1. Allgemeines.....	3
1.2 Allgemeine Informationen.....	3
1.2.1 Über uns.....	3
1.2.2 Leitbild.....	4
1.2.3 Ausgewählte Bilanzzahlen.....	5
2. Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept.....	6
2.1 Kriterien 1-4 zu STRATEGIE.....	6
2.1.1 Branchenspezifische Ergänzungen 1-4.....	10
2.2 Kriterien 5-10 zu PROZESSMANAGEMENT.....	11
2.2.1 Branchenspezifische Ergänzungen 5-7.....	13
3. Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte.....	18
3.1 Kriterien 11-13 zu UMWELTBELANGEN.....	18
3.2 Kriterien 14-20 zu GESELLSCHAFT.....	25
3.2.1 Kriterien 14-16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN.....	25
3.2.2 Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTE.....	29
3.2.3 Kriterium 18 zu SOZIALES und GEMEINWESEN.....	31
3.2.4 Kriterien 19-20 zu COMPLIANCE.....	32
4. Linkverzeichnis.....	35



1. Allgemeines

1.2 Allgemeine Informationen

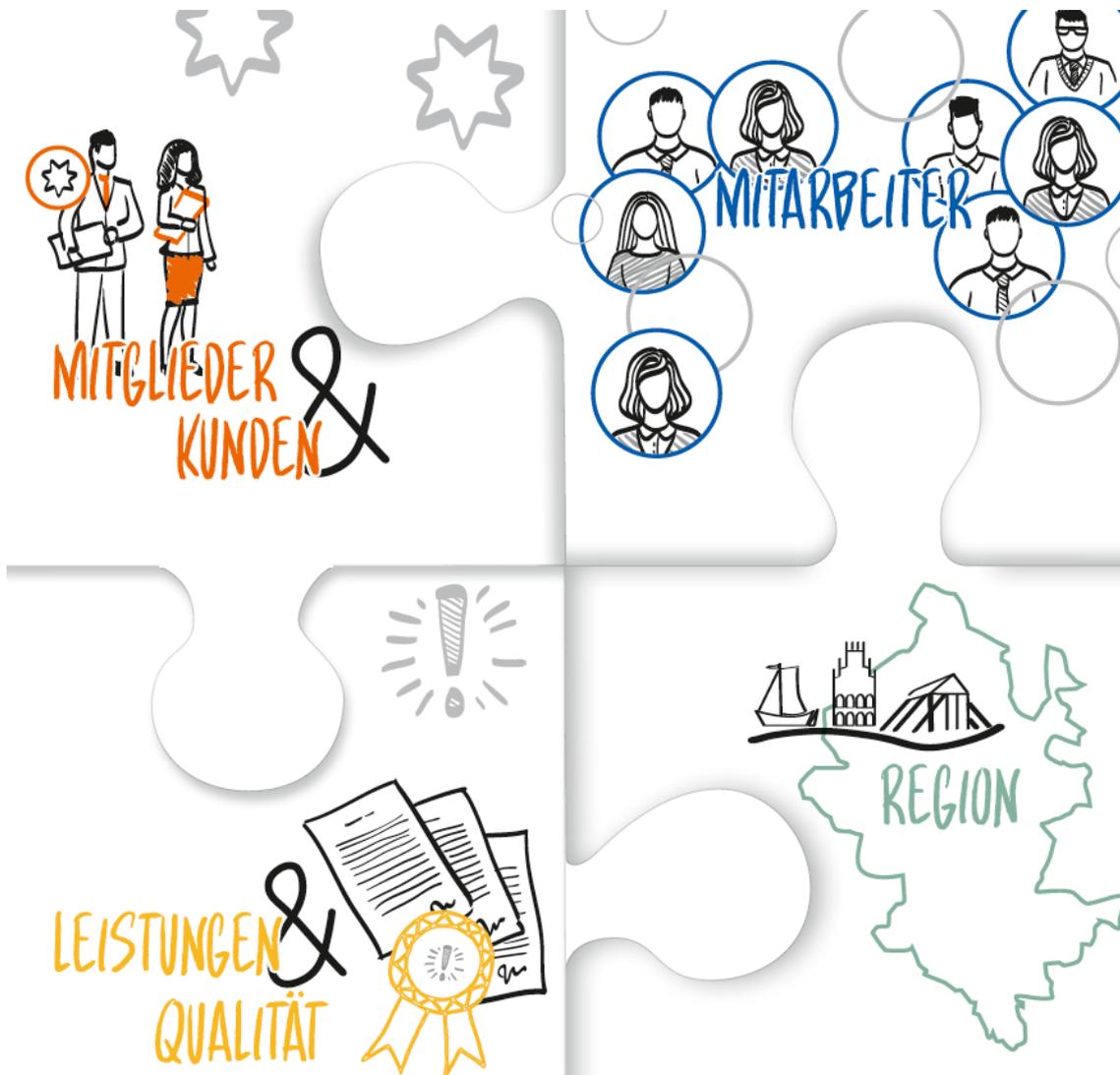
1.2.1 Über uns

Die Volksbank Münsterland Nord ist eine deutsche Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Münster. Sie ist im Jahr 2020 durch den Zusammenschluss

der VR-Bank Kreis Steinfurt, der Volksbank Greven und der Vereinigten Volksbank Münster entstanden und gehört mit etwa 135.000 Mitgliedern, 1.074 Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von 6,9 Mrd. Euro zu den führenden regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland. Das kundengetragene Geschäftsmodell basiert auf der Umsetzung der genossenschaftlichen Idee (seit 2016 auf der Liste des immateriellen Weltkulturerbes der UNESCO) verbunden mit dem Förderauftrag und Werten wie Partnerschaft, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Regionalität. Älteste Vorgängerinstitute sind die Ibbenbürener Volksbank aus dem Jahr 1881 sowie die Hiltruper SpaDakaV aus dem Jahr 1883.

Rechtsgrundlagen für die von ihren Mitgliedern getragene Bank sind das Genossenschaftsgesetz und die von der Vertreterversammlung erlassene Satzung. Organe der Bank sind der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Vertreterversammlung. Diese besteht aus gewählten Mitgliedern der Bank, welche alle anderen Mitglieder vertreten. Die Volksbank Münsterland Nord bietet als Allfinanzdienstleister sämtliche finanziellen und versicherungsbezogenen Lösungen für die Bedürfnisse ihrer Mitglieder und Kunden. Die breite Produktpalette umfasst insbesondere das Einlagen- und Kreditgeschäft, Zahlungsverkehr- und Außenhandel, Wertpapierberatung sowie Baufinanzierungen und Immobilienvermittlung. Das Angebot richtet sich sowohl an private als auch an gewerbliche Kunden. Dabei ist die dezentrale Organisationsstruktur, aufgeteilt auf die Regionalmärkte Nord, Mitte und Süd, ein wichtiges Qualitätsmerkmal zur Sicherstellung von kurzen Kundenwegen und schnellen Entscheidungen, die vor Ort getroffen werden können.

1.2.2 Leitbild



Mit dem Leitbild verbinden wir unsere Faszination für das Münsterland, „DIE Bank unserer Region“ zu schaffen. Noch bevor die neue Bank im juristischen Sinne im vergangenen Jahr gegründet wurde, haben 150 begeisterte Volksbänker der drei Kooperationshäuser aus Greven, Münster und Steinfurt in agilen Projekten und Bar Camps die Leitbildsätze für die neue Volksbank Münsterland Nord gestaltet. Dazu haben wir zunächst unzählige Ideen gesammelt und diskutiert. Schließlich wurde eine gemeinsame Richtung gefunden und die vier Perspektiven sind entstanden. Bis zur finalen Fassung haben wir Texte und Darstellungen immer wieder neu gedacht, überworfен und verbessert, bis wir uns vollständig darin wiedergefunden haben. Das Design des Puzzles ist dabei nicht zufällig gewählt, sondern entspringt der

Idee, dass nur alle Teile zusammen ein stimmiges Gesamtbild ergeben. So unterstützt das Leitbild unseren genossenschaftlichen Antritt in Bezug auf: **Unsere MITARBEITER | MITGLIEDER & KUNDEN | unserer REGION | aber auch LEISTUNGEN & QUALITÄT.**

Apropos: Die genossenschaftliche Idee von Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze-Delitzsch mit ihrer Überzeugung „Was einer alleine nicht schafft, das erreichen viele gemeinsam“ wurde im Jahr 2016 in das UNESCO Weltkulturerbe aufgenommen. Wir wollen dieser großartigen, mittlerweile über 200 Jahre historisch gewachsenen und weltweit verbreiteten Idee in unserem schönen Münsterland eine dauerhafte Zukunft geben und dabei unsere genossenschaftlichen Werte, wie Partnerschaft, Regionalität, Verantwortung und Nachhaltigkeit, hochhalten.

So drückt dieses Leitbild – entstanden aus dem Kreis unserer Mitarbeiter – aus, wofür wir als Volksbank Münsterland Nord stehen und was uns antreibt. Es ist der Maßstab unseres täglichen Handels – im Umgang miteinander sowie im Umgang mit unseren Mitgliedern und Kunden. Gerade in dieser besonderen Zeit ist uns das besonders wichtig.

1.2.3 Ausgewählte Bilanzzahlen

Betreutes Kundenvolumen:	15,1	Mrd. Euro
Bilanzsumme:	6,936	Mrd. Euro
Kundeneinlagen:	5,109	Mrd. Euro
Kundenkredite:	4,664	Mrd. Euro
Eigenkapitalquote:	15,83	%
Anzahl Mitarbeiter:	1.074	
Anzahl der Mitglieder:	135.160	

2. Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

2.1 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.

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in unserer Gesellschaft immer mehr an Bedeutung und es ist zu erwarten, dass dieser Trend in den nächsten Jahren weiter anhält. Für die Volksbank Münsterland Nord spielt Nachhaltigkeit in verschiedenen Bereichen eine Rolle. Einerseits können Klimaereignisse zu Verlusten bei Kreditkunden führen und deren Geschäftsmodelle empfindlich treffen. Andererseits kann es zu abrupten Änderungen von wirtschaftlichen bzw. politischen Rahmenbedingungen kommen, die wiederum zu veränderten Marktsituationen im Firmenkundengeschäft führen können. Des Weiteren achten verstärkt Kunden bei ihrer Anlageentscheidung darauf, dass ihre Geldanlage bestimmte Nachhaltigkeitskriterien erfüllt. Auch die Bankenaufsicht beschäftigt sich sehr intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit.

Orientiert am ausgerollten Nachhaltigkeitskonzept des Bundesverbandes der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) für die genossenschaftlichen Finanzgruppe haben wir daher das Ziel definiert, die Volksbank Münsterland Nord über alle Bankbereiche zu einer durchgehenden Systematik beim Thema Nachhaltigkeit zu entwickeln. Dieses anspruchsvolle Entwicklungsziel, das in mehreren Jahren über viele Schritte in diese Richtung erreicht werden soll, entspricht den definierten Werten der Volksbank Münsterland Nord. Dazu ist es erforderlich, dass eine Verzahnung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen innerhalb der Bank gelingt. Die Gründung eines „Nachhaltigkeitsrats“ wird die Umsetzung initiieren und sicherstellen. Im Zielbild soll eine von neutraler und etablierter Instanz geprüfte Nachhaltigkeitszertifizierung erreicht werden.

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.

Primäres Ziel unseres Handelns als regionale Genossenschaftsbank ist nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige, nachhaltige Förderung unserer Mitglieder. Damit dies gelingt, muss unser Geschäftsmodell dauerhaft profitabel sein und im Einklang mit unseren definierten Werten stehen. Dabei sind wir uns unserer bedeutenden Rolle als eine der führenden regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland – gemessen an der Bilanzsumme – bewusst. So ist uns die Übernahme von Mitverantwortung ein wesentliches Anliegen: für die Menschen, für die Umwelt und für die Unternehmen in der Region. Die Sicherung von Arbeitsplätzen, Kaufkraft und Förderung einer lebenswerten Infrastruktur stehen hierbei für uns im Vordergrund ohne dabei die Belange der Umwelt außen vor zu lassen. Die Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen, sozialen und nachhaltigen Projekten im Sinne der genossenschaftlichen Idee sowie eine wechselseitige Beziehung zur heimischen Wirtschaft sehen wir als selbstverständlich an. Das machen wir jedes Jahr in unser Förderbilanz transparent.

Die Bankenlandschaft befindet sich in einem stetigen Wandel. Das aktuelle Niedrigzinsumfeld, die fortschreitende Digitalisierung, der demografische Wandel, die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen oder zuletzt die Corona-Pandemie haben Einfluss auf die Volksbank Münsterland Nord. Mit unserem Geschäftsmodell sind wir jedoch gegenüber exogenen Einflüssen im Vergleich zu privaten oder international agierenden Finanzdienstleistern deutlich resistenter. Investmentbanking und Spekulationsgeschäfte spielen keine Rolle. Zu keiner Zeit bestehen direkte Abhängigkeiten von der Entwicklung ferner Märkte. Es werden Geschäftsbeziehungen mit Menschen und Unternehmen aus der Region aufgebaut. In der Regel kennen wir einander, verstehen die Produkte und arbeiten gemeinsam daran, dass unsere Kunden ihre gesteckten Ziele erreichen. Unsere Gewinne verbleiben dabei in der Region. Viele weitere geschäftliche Einzelmaßnahmen, die unser Nachhaltigkeitsengagement aufzeigen, werden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht noch in den späteren Kapiteln dargelegt.

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 Geschäftsaktivitäten der Bank sind darauf ausgerichtet, die Mitglieder zu fördern und die Existenz des Unternehmens langfristig zu sichern. Alle strategischen und operativen Aktivitäten müssen im Ergebnis die sogenannten Oberziele der Bank unterstützen: Chancen der Effizienz nutzen, Dauerhafte Ertragskraft schaffen sowie die stabile Risikolage sicherstellen. Diese Ziele werden über daraus abgeleitete Zielkennziffern operationalisiert und im weiteren Verlauf tiefer auf die einzelnen Geschäftsfeldstrategien mit definierten Handlungsfeldern und Maßnahmen runtergebrochen.

Im Rahmen eines permanenten Abgleichs zwischen dem Plan und dem Ist werden unerwartete Entwicklungen zeitnah ermittelt und gegebenenfalls korrigiert. Eine allgemeine Zielkontrolle findet hier zusätzlich durch die genossenschaftlichen Gremien, insbesondere durch den Aufsichtsrat, sowie unsere Mitglieder und Kunden im täglichen Geschäftsablauf statt. Mit Blick auf nachhaltige Zielsetzungen überwiegen die für uns wesentlichen ökonomischen Zielparameter unserer Kunden, die wir durch unsere Beratung und Hilfestellung unterstützen. Dabei fördern wir – wenn zum Kundenbedarf passend – die Beratung mit nachhaltigen Alternativen wie dem Werte Fonds Münsterland Nachhaltig.

Es ist unser Bestreben, künftig auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den Gesamtbankzielen zu verzahnen und sowohl für Management, Angestellte und Kunden als auch weiteren Interessengruppen Transparenz im Sinne unserer Nachhaltigkeitsziele herzustellen.

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.

Für uns steht die Region im Mittelpunkt. Das Münsterland ist zugleich Heimat unserer Mitglieder wie auch unserer Mitarbeiter. Als Genossenschaftsbank verstehen wir unseren Förderauftrag in der Unterstützung und der Erfüllung der realwirtschaftlichen Basisfunktionen unter stets risikoorientierten Maßstäben. Dazu gehört ein Produktangebot, welches im Wesentlichen durch uns selbst bzw. bei Bedarf mit Unterstützung der genossenschaftlichen Verbundpartner erbracht wird und eng an den Bedürfnissen unserer Mitglieder und Kunden orientiert ist. Sichere Anlage der Ersparnisse, kompetente Wertpapierberatung, sicherer und zukunftsfähiger Zahlungsverkehr, faire Kreditversorgung, branchenübergreifende Unternehmensfinanzierungen sowie die generationenorientierte Finanzberatung sind stärkende Faktoren stabiler und regionaler Wirtschaftskreisläufe. Die regionale Leistungsstärke spiegelt sich in einem kompletten Spektrum an finanziellen Leistungen wider, die in verlässlichen Kundenbeziehungen für alle Altersgruppen und Lebensphasen aus einer Hand angeboten werden. Damit erfüllen wir unsere Kernfunktion als genossenschaftliches Institut. Die Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette sind als Finanzdienstleister aber als geringer anzusehen, da unsere Produkte in keiner physischen Form produziert und zudem auch von unseren Verbundpartnern bereitgestellt werden (Beispiel Fondssparpläne, Versicherungen, etc.). Unsere Primärleistung ist die Beratung der Kunden. Die Lieferkette der Volksbank Münsterland Nord im Geschäftsbetrieb besteht im Wesentlichen aus der Verarbeitung von Daten, IT-Hard- und Software sowie Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen.

Die Lieferkette wird größtenteils durch regionale Dienstleister und Zulieferer realisiert. Diese sind größtenteils auch Mitglieder und Kunden unserer Bank, was einen partnerschaftlichen Austausch und Dialog beinhaltet. Dies ist uns auch zukünftig bei der Auswahl von Geschäftspartnern und Auftragsvergaben wichtig. Dabei fördern wir auch einen Austausch über deren nachhaltige Produkte, Dienstleistungen und strategische Ausrichtung. Mit dem zukünftigen Erarbeiten einer Nachhaltigkeitsstrategie werden uns feste Leitplanken dabei helfen, das Thema Nachhaltigkeit auch bei unseren Geschäftspartnern noch stärker zu berücksichtigen.

Innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe, aus der wir maßgeblich unsere Bestandteile der Lieferkette beziehen, setzen wir auf ein gemeinschaftliches Werteverständnis, das sich über lange Zeit bewiesen hat. Krisenfest und mitgliederorientiert handelt die gesamte Gruppe innerhalb der Wertschöpfungskette nach nachhaltigen Standards.

2.1.1 Branchenspezifische Ergänzungen 1-4

- Die DZ BANK Gruppe bekennt sich im UN Global Compact zur Umsetzung, Offenlegung und Förderung der zehn weltweit geltenden sozialen und ökologischen Prinzipien verantwortungsvollen Handelns. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitern und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compacts der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Union Investment bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und verpflichtet sich bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthemen miteinzubeziehen. Des Weiteren verpflichtet sich die Union Investment zum Global Investor Statement on Climate Change als auch zum Montreal Carbon Pledge und zertifiziert das Umweltmanagement gemäß DIN ISO 14001.
- Der Deutsche Genossenschaftsverlag (DG Verlag) bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung.

Weitere Informationen zu nachhaltigen Strategien unserer Verbundpartner können in deren Nachhaltigkeitsberichten in Erfahrung gebracht werden.

2.2 Kriterien 5-10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Vorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Unser Geschäftsmodell ist seit jeher von Nachhaltigkeit geprägt. Die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften wie Betrugs- und Geldwäscheprävention, Datenschutz, Wertpapiergeschäft (WpHG-Compliance) und des Risikomanagements (MaRisk-Compliance) sowie die Geschenkerichtlinie für Mitarbeiter haben bei uns einen hohen Stellenwert. Überwacht wird dies von unseren entsprechenden Beauftragten.

Die Prozesse innerhalb der Volksbank Münsterland Nord werden regelmäßig auf Effizienz hin überprüft. Beispielsweise wird in diesem Zusammenhang auf den aktuellen Papierverbrauch geschaut. Als Ergebnis dieser Analyse wurde im letzten Jahr bei allen Filialen die digitale Unterschrift im Service eingeführt. Somit kann ein Großteil der Ein- und Auszahlungen ohne papierhafte Buchungsbelege bearbeitet werden. Die Vorgehensweise der digitalen Unterschrift wird aktuell noch für weitere Verträge geprüft, um weiteres Optimierungspotential zu heben.

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 verfügen über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (z. B. Datenschutz-, Brandschutz-, Sicherheitsbeauftragter). Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards. Für den Bereich Personal wird die Fluktuations-, Krankheits-, Auszubildenden- und Übernahmequote der Auszubildenden überwacht. Für den Bereich Vertrieb werden die Erfolge auf Portfolioebene bis zum einzelnen Profitcenter mit Erstellung einer Abweichungsanalyse überprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Nach § 1 unserer Satzung und dem Genossenschaftsgesetz ist der Unternehmenszweck auf den langfristigen Erfolg unserer Mitglieder ausgerichtet. Partnerschaftlichkeit, Selbstverantwortung und die Hilfe zur Selbsthilfe bilden unser genossenschaftliches Wertefundament.

Eine strenge Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln (Compliance), ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) sowie eine transparente Gestaltung der Geschäftsprozesse gehören zu den zentralen Prinzipien unserer Unternehmensaktivitäten. Unsere Mitarbeiter sind auf ein rechtskonformes, verantwortungsvolles Verhalten verpflichtet. Durch gezielte, qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Compliance, Geldwäscheverhinderung, Betrugsprävention und datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird sichergestellt, dass auch zukünftig die definierten Standards und Verhaltensnormen Berücksichtigung finden.

2.2.1 Branchenspezifische Ergänzungen 5-7

Zur weiteren Entwicklung und Umsetzung in unserer Bank werden unter anderem Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards und -normen aus dem Verhaltenskodex der DZ BANK Gruppe herangezogen und genutzt:

https://www.dzbank.de/content/dzbank_de/de/home/unser_profil/compliance/verhaltenskodex_dz_bank.html

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütung der Mitarbeiter (ohne hauptamtliche Vorstände) richtet sich grundsätzlich nach dem Mantel- und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank in der jeweils gültigen Fassung. In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen bzw. in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Besondere Leistungen erkennen wir durch eine jährliche, übertarifliche variable Zusatzzahlung an. Die maßgeblichen Vergütungsparameter werden an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht. Diese Zahlungen setzen keine Anreize, da eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung nicht besteht.

Unser variables Vergütungssystem sieht keine einzelproduktbezogene Vergütung für den Vertriebs Erfolg von Finanzinstrumenten vor. Dies bedeutet, dass darauf verzichtet wird, die Höhe variabler Vergütungsleistungen daran auszurichten, ein bestimmtes Finanzinstrument/Produkt oder mehrere bestimmte Finanzinstrumente/Produkte jeweils in einem bestimmten Umsatz, Volumen oder Ertrag zu platzieren. Bei der Festlegung der Höhe variabler Vergütungen mit individuellem Leistungs- und Erfolgsbezug gilt der sogenannte kundenorientierte Vergütungsvorbehalt. Dieser Baustein stellt sicher,

dass in den Fällen, in denen im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum ein Verstoß des Vergütungsanwärters gegen kundenschützende Anforderungen festgestellt, bewertet und bei der Vergütungsbemessung berücksichtigt wird. Im Jahr 2020 haben wir darüber hinaus keine expliziten Nachhaltigkeitsziele für unsere Mitarbeiter vereinbart. Im Rahmen der geplanten Umsetzung einer konsequenten Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 ff. wird das Thema jedoch neu bewertet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-35a

Vergütungspolitik

Für Vorstände und Führungskräfte, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt.

Der Aufsichtsrat überwacht jährlich die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und überprüft, ob gesetzte Anreize im Hinblick auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur vorliegen. Die Aufsichtsratsstätigkeit wird mit einer jährlichen Aufwandsentschädigung vergütet.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Wir verzichten auf diese Angabe, da wir für unser regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Wettbewerber vor Ort ungleich größer sehen als für andere Unternehmen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Nähe zu unseren Kunden sowie die Verankerung in der Region bestimmen unsere tägliche Arbeit zum Wohle unserer Mitglieder und Kunden. In Gesprächen, über Befragungen oder im Rahmen von Veranstaltungen setzen wir uns mit den Erwartungen und Anforderungen unserer Mitglieder, Kunden, unseres Aufsichtsrats, den Vertretern und Regionalbeiräten, unserer Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit auseinander, nehmen wichtige Impulse auf und berücksichtigen diese in unseren strategischen Entscheidungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Schlüsselthemen und Anliegen

Hohe Qualität ist der Anspruch an unsere tägliche Arbeit. Daher beraten wir unsere Mitglieder und Kunden mit gut ausgebildeten Mitarbeitern nach dem Konzept der Genossenschaftlichen Beratung. Bei diesem ganzheitlichen Beratungsansatz für unsere Privat- und Firmenkunden steht deren wirtschaftliche und persönliche Gesamtsituation sowie ihre Bedürfnisse, Ziele und Wünsche im Mittelpunkt.

Als wichtiger Finanzdienstleister, Arbeitgeber und Förderer sozialer und kultureller Projekte stehen wir unseren Mitgliedern und Kunden jederzeit zur Verfügung. „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele“ ist das Grundprinzip des genossenschaftlichen Handelns. Mit unserer Crowdfunding-Plattform motivieren wir unsere Mitglieder und Kunden auf digitalem Weg zum gemeinschaftlichen gemeinnützigen Engagement. Ziel ist es, gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Institutionen in der Region zu fördern.

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.

Einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz haben wir durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften und die finanzielle Begleitung und Finanzierung von Geschäftsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien und Energieeffizienz geleistet. Hier haben wir in unserer Region hohe Marktanteile gewinnen können. Für unsere Kunden, die Niedrigenergiehäuser bauen möchten, bieten wir spezielle Nachhaltigkeitsprodukte an.

Aufgrund unseres flächendeckenden Filialnetzes (48 Filialen und 44 SB-Stellen) ermöglichen wir eine hohe Erreichbarkeit unserer Kunden ohne große Anfahrtswege, was der Vermeidung von CO₂-Emissionen dient. Unser Kundenservice steht telefonisch für die Kundenanliegen zur Verfügung. Daneben trägt das Angebot von Online-Banking ebenfalls zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen bei.

Durch die genossenschaftliche Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ erreichen wir viele Vereine und Institutionen, die wiederum Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele, die auch der Nachhaltigkeit zugutekommen, unterstützen. Neben klassischen Investmentportfolios können Kunden auch auf Investmentportfolios im Finanzverbund von Union Investment zurückgreifen, die einen nachhaltigen Investmentansatz verfolgen. Bei der Verleihung der German Fund Champion 2020 wurde unserem Partner Union Investment die Bestnote verliehen. Die von den Vereinten Nationen unterstützte Organisation Principles for Responsible Investment (PRI) hat Union Investment für den übergreifenden Ansatz zur Verankerung von verantwortlichem Investieren die Bestnote A+ verliehen.

Nachhaltige Investmentportfolios werden im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses für alle wichtigen Asset-Klassen ermittelt. Dafür durchlaufen die Nachhaltigkeitsprodukte von Union Investment deren hauseigene Datenbank SIRIS, die sich aus eigenem Research sowie mehreren ausgesuchten Beratern und Datenbankanbietern von ESG-Daten speist. Mit dem exklusiv für unsere Kunden und Mitglieder entwickelten Werte Fonds Münsterland Nachhaltig präsentieren wir seit dem 01.10.2020 gemeinsam mit unserem Partner Union Investment einen innovativen, durch erfahrene Kapitalmarktexperten ge-

managten Investmentfond, der den sogenannten Multi-Asset-Ansatz mit Nachhaltigkeit verbindet. Dabei steht das Portfoliomanagement der Volksbank Münsterland Nord in stetigem Austausch mit dem Team von Union Investment.

Durch eine möglichst breite Streuung und die Nutzung mehrerer Anlageklassen (z. B. Aktien, Renten, Rohstoffe) reduzieren sich tendenziell bestimmte Risiken, während Chancen gezielt gesucht werden. Durch den aktiven Managementansatz des Fonds gibt es zudem die Möglichkeit, flexibel auf unterschiedliche Marktsituationen zu reagieren. Ein Team von Spezialisten mit verschiedenen Themenschwerpunkten bündelt dabei Wissen und sorgt so dafür, dass der Fonds jeweils zur aktuellen Situation an den internationalen Kapitalmärkten passt.

Das betriebliche Ideen- und Innovationsmanagement steht jedem Mitarbeiter zur Verfügung. Hier kann und sollen die Mitarbeiter ihre Vorschläge und Ideen zu Veränderungen, Einsparungen, etc. einbringen. Um zukünftig auch Ideen und Innovationen von Mitgliedern zu berücksichtigen, sind die Planungen für eine Mitgliederplattform fortgeschritten. Hierrüber soll ein Netzwerk unter den Mitgliedern geschaffen und eine erhöhte Beteiligung ermöglicht werden.

Zeitgleich werden weltweite Trends betrachtet und für die Volksbank Münsterland Nord analysiert. In verschiedenen Workshops wurden mögliche Trends und deren Auswirkungen für die Bank diskutiert und bewertet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

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)

Wir unterhalten 42 % unserer Wertpapieranlagen bei Kreditinstituten, 17 % bei öffentlichen Emittenten und 41 % in einem Spezialfonds. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren haben wir nicht vorgenommen und können für 2020 noch keine Aussage darüber tätigen.

3. Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte

3.1 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 In- und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs als Dienstleistungsunternehmen sehen wir den Ressourcenverbrauch im Vergleich zu anderen Branchen bzw. zu verarbeitenden Unternehmen als untergeordnet an. Die Implementierung und Unterhaltung eines Umweltmanagements und die damit verbundenen Ziele, zeitlichen Umsetzungsvorgaben, Steuerung und Berichtswesen betrachten wir aktuell nachgelagert. Wir achten im Zuge unserer genossenschaftlichen Werte auf eine ressourcenschonende Unternehmenspraxis.

Die Volksbank Münsterland Nord sieht eine Verpflichtung zur Senkung von Energieverbräuchen, zur Kontrolle der Verbräuche, sowie die Verpflichtung zur Ableitung von Maßnahmen, die zu strategischen Handlungszielen führen.

Als Kreditinstitut liegt der wesentliche Ressourcenverbrauch für unsere Geschäftstätigkeit beim Energie- und Papierverbrauch sowie in der Reduzierung der Schadstoffemissionen aufgrund der Dienstfahrten per unternehmenseigenem Fuhrpark.

Wir sind bestrebt, bei allen Veränderungen neue effizientere Energielösungen zu evaluieren. Dieser Prozess soll langfristig zu einer Bewertung und Wirkungskontrolle der getroffenen Maßnahmen führen. Die Fusion der drei Institute, die zur Volksbank Münsterland Nord geführt hat, legt nahe, ein passendes Maßnahmenbündel zu konzipieren, um die Ressourceneffizienz zu optimieren. Wir befinden uns hierzu in einem stetigen Prozess.

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 Ökosystem-Dienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die Volksbank Münsterland Nord ist auf einen schonenden Umgang von Ressourcen bedacht. Ein Energie-Audit nach DIN EN 16247 wurde im November 2019 erneut durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesem Audit zeigen, dass sich bereits positive Veränderungen ergeben haben. Es können Rückschlüsse auf Optimierungspotentiale zur Ressourceneffizienz erfolgen.

Wir setzen auf energieeffiziente LED-Technik. Diese wird in den Geschäftsstellen, in Verwaltungsbüros und in der Außenwerbung, inklusive der großen Logos als Erkennungszeichen jeder Geschäftsstelle, installiert. Besonders bei Neu- und Umbauten wird darauf geachtet, den Energieverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Im Rahmen der Sanierung unseres Standortes in Rheine konnten 2020 der gesamte Kundenbereich und auch die Tiefgarage auf LED-Technik umgestellt werden. Im Rahmen von energetischen Sanierungen in Gebäuden sollen, wenn möglich, energieeffiziente Heiz- und Raumluftechnik installiert werden. Zum anderen werden durch verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen moderne energiesparende Geräte eingesetzt. Beispielhaft hierfür sind die Installation von Multifunktionsdruckern auf Etagen anstelle von Einzeldruckern in einzelnen Büros im Jahr 2020 zu nennen.

Durch die nachhaltige Reduzierung von Druckaufträgen durch ressourcenschonenden Umgang während der täglichen Arbeitsroutinen ergeben sich Einsparungen. Auch in den kommenden Jahren soll der Papierverbrauch entlang der gesamten Wertschöpfungskette gesenkt werden. Bankeigene sowie die Unterlagen der Verbundpartner der Bank werden, sofern möglich, dem Kunden über das elektronische Postfach zur Verfügung gestellt. Weiterhin erfolgt die Forcierung des elektronischen, papierlosen Konto-Auszugs, der verstärkt beworben wird.

Um die Ausbildung der 88 Auszubildenden der Bank optimal zu unterstützen und die digitalen Fähigkeiten der jungen Mitarbeiter weiter auszubauen, wurden die Auszubildenden der jüngeren Jahrgänge mit Tablets ausgestattet. Dies ermöglicht ihnen, komplett auf Papier zu verzichten und die digitalen Kompetenzen und den Umgang mit modernen Medien weiter zu erlernen. Wir sehen es als Chance, die guten Anwendungsideen stärker in die Bank zu implementieren und eines Tages so komplett papierlos

arbeiten zu können.

Zur Verbesserung unseres CO₂-Fußabdrucks sehen wir die nachhaltig geprägte Sensibilisierung täglicher Arbeitsroutinen, zu denen auch der Weg zur Arbeitsstätte zählt. Aus diesem Grund bieten wir die Möglichkeit, ein Jobticket zu buchen, um die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs bei möglichst vielen Mitarbeitern zu fördern. Das bereits 2017 eingeführte Business-Bike Leasing Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Für beide klimafreundlichen Mobilitätsvergünstigungen planen wir in den kommenden Jahren eine verstärkte Kommunikation, um hier eine dauerhafte Nutzung zu fördern. Ende 2020 sind 365 Fahrräder an Mitarbeiter überlassen, die jeweils eine Förderung in Höhe von 15 Euro monatlich zu dem Erstvertrag erhalten. Mitarbeiter am Standort Rheine haben im Rahmen der Sanierung der Tiefgarage die Möglichkeit erhalten, E-Bikes an zahlreichen Plätzen zu laden. Darüber hinaus stehen an den Standorten Hauptstelle Neubrückenstraße Münster, Verwaltungsstandort Telgte und Verwaltungsstandort Rheine Dienstfahrräder zur freien Verfügung.

Bei den Sanierungsarbeiten in der Tiefgarage unseres Standortes in Rheine wurden Ladesäulen für E-Autos installiert. Hier können Kunden und Mitglieder während der Besuchszeit in der Volksbank ihr Elektrofahrzeug aufladen. Seit April 2020 steht den Mitarbeitern ein E-Fahrzeug im Fahrzeug-Pool zur Verfügung.

Aufgrund positiver Erfahrungen werden Ersatzbeschaffungen innerhalb des allgemeinen Kurier- und Dienstfahrzeugpools im Rahmen moderner Elektromobilität angestrebt. Es werden klimafreundliche Möglichkeiten evaluiert und es findet ein sukzessiver Austausch herkömmlicher Antriebe im Rahmen der Ersatzbeschaffung unseres Fahrzeugpools statt. Darüber hinaus begrenzt die hausinterne Dienstwagenrichtlinie die Schadstoffemission bei neu anzuschaffenden Fahrzeugen, um den Schadstoffausstoß der gesamten Flotte zu reduzieren.

Um Schadstoffemissionen zu senken, fördern wir den Einsatz von digitalen Meetings, um die durch die dezentrale Struktur des Geschäftsstellenbetriebs oft notwendigen Kurzstrecken durch Betriebsfahrten zu reduzieren. 2020 wurde die Möglichkeit zum Homeoffice aus gegebenem Anlass besonders gefördert. Hierdurch konnte ebenfalls der Schadstoffausstoß reduziert werden.

Im Rahmen der Bereitstellung von EDV-Technik greifen wir auf Green-IT-Produkte zurück. Green-IT bedeutet, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten. Dies beinhaltet die Optimierung des Ressourcenverbrauchs während der Herstellung, des Betriebs und der Entsorgung der Geräte. Durch die Fiducia & GAD IT AG als Verbundpartner werden Endgeräte mit dem Grundsatz der Green-IT bestellt und eingesetzt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Aufgrund unseres Geschäftsinhalts verarbeiten wir keine Materialien. Als Finanzdienstleister sind unsere Produkte in elektronischer Form sowie als Beratungsleistung durch unsere Mitarbeiter zu verstehen. Daher sind wesentliche Materialien in Form von Energieverbrauch zu sehen, der in Leistungsindikator GRI SRS-302-1 aufgeführt wird. Unser Papierverbrauch wird im Leistungsindikator GRI SRS-306-2 quantifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

Energieverbrauch

Der gesamte Stromverbrauch über alle drei fusionierten Häuser beläuft sich auf 5.178.739 kWh. Die Volksbank Münsterland Nord hat eine Dienstwagenrichtlinie verabschiedet, die den Schadstoffausstoß der neu anzuschaffenden Fahrzeuge begrenzt. Im vergangenen Jahr wurden zehn der zu ersetzenden bzw. anzuschaffenden Fahrzeuge durch Fahrzeuge mit einem nachhaltigen Antrieb ersetzt. Ein Vergleich des durchschnittlichen Schadstoffausstoßes der nachhaltigen Fahrzeuge mit dem bei herkömmlichen Antrieben auftretenden durchschnittlichen Ausstoß zeigt, dass die CO₂-Belastung um ca. 75 % für die damit zurückgelegten Strecken reduziert wird.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4

Verringerung des Energieverbrauchs

Aufgrund des 2015 und 2019 durchgeführten Energie-Audits wurde der Energieverbrauch besser quantifizierbar. Es werden fortlaufende Maßnahmen auf Grundlage der gesammelten Daten abgeleitet. So zum Beispiel die flächendeckende Platzierung von Etagen-Multifunktionsdruckern mit Scanning-Funktion und die Prüfung nachhaltiger Sanierungen an Gebäuden im normalen Modernisierungsprozess. Als Beispiel hierfür dient die stetige Umrüstung auf LEDs sowie der Einsatz von Hocheffizienzpumpen in der technischen Gebäudeausrüstung. Eine quantifizierbare Größe für die dadurch eingesparte Energie wird aktuell nicht erhoben bzw. kann durch die anhaltende Umsetzung noch nicht beziffert werden. In diesem Bereich versuchen wir im Zuge der Positionierung im ersten Schritt eine valide und wirtschaftlich umsetzbare Datengrundlage zu schaffen, auf der wir im nachfolgenden Schritt konkrete

Zielsetzungen anschließen können. Die Fusion der drei Banken zu einem Haus erfordert dazu eine umfangreiche Datenerhebung und Vereinheitlichung der notwendigen Kennzahlen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-1

Wasserentnahme

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser. Für die Volksbank Münsterland Nord aufgrund der Branche und des Geschäftsinhaltes nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren

Durch konsequente Umsetzung der digitalen Medien sowie die Vermeidung von Drucken durch Einsatz moderner IT-Lösungen und Digitalisierung konnte der Papierumsatz im Jahr 2020 um weitere drei Tonnen verringert werden. Dies entspricht ca. 611.000 Blatt Papier.

Mülltrennung erfolgt nach den Fraktionen Biomüll, Papier, Aktenvernichtung, Elektronikschrott, Verpackungen, Glas und Restmüll. Sonderabfälle werden den gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Batterien werden in GRS-Behälter an jeder Geschäftsstelle gesammelt und gemäß den gesetzlichen Vorgaben über unseren Dienstleister abgeholt und dem Rohstoffkreislauf wieder zugeführt. Der Fokus liegt hier auf der Müllvermeidung und dem Recycling und nicht auf der Erfassung der Müllmenge.

Der andienungspflichtige Müll wird über die Kommunen entsorgt. Die Aktenvernichtung erfolgt über ein zertifiziertes Unternehmen. Alle weiteren Müllsorten werden, wie die vorher genannten, durch das bestehende und nach Fusion für die gesamte Volksbank gültige Entsorgungskonzept geregelt.

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.

Unser Ziel ist die kontinuierliche Reduktion von Treibhausgasemissionen, Energie und Wasser sowie ein allgemein schonender Umgang mit Ressourcen. Als Finanzdienstleister fallen mit unseren erbrachten Leistungen kaum direkte THG-Emissionen an. Vielmehr sind Emissionen durch den Verbrauch von Energie entstanden. Der Verbrauch sowie die angestrebten Maßnahmen zur Reduktion finden Sie in den Kriterien 11 und 12 und den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS301-1, GRI SRS302-1 und GRI SRS302-4. Konkrete und an zeitliche Vorgaben gekoppelte Ziele liegen nicht vor. Als Volksbank Münsterland Nord streben wir eine grundsätzliche Reduktion des Emissionsausstoßes in allen Bereichen unserer Tätigkeiten an. Neue innovative Techniken und ressourcenschonende Systeme sollen unseren Werten entsprechend ausgebaut werden und unser Markenbild schärfen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Senkung der THG-Emissionen

Diese Daten werden aktuell nicht erhoben. Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor sehen wir die detaillierte Quantifizierung dieser Werte auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol als nicht wesentlich an.

3.2 Kriterien 14-20 zu GESELLSCHAFT

3.2.1 Kriterien 14-16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der 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.

Entsprechend ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Volksbank Münsterland Nord auch als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hinzu kommen das Engagement und die Bedeutung als wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken (vgl. auch Kriterium 8) gewährleistet sie attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (wie z. B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen.

Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Für das Engagement der Arbeitnehmer in den Entscheidungsgremien der vertragschließenden Tarifparteien erfolgt eine bezahlte Freistellung für 12 Tage auf regionaler Ebene und für Gremien auf Bundesebene über 17 Tage. Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z. B. Präventionstag) ergänzen.

Um Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden, bietet die VR-Bank folgende Leistungen an:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Gruppenunfallversicherung
- Krankenzusatzversicherung
- Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche

- Ergonomische Büroausstattung
- Erste-Hilfe-Ausbildung
- Brandschutzhelfer-Ausbildung
- Vorträge bzw. Beratung durch Caritas Rheine und Familiengenossenschaft der Regionen oder etwa über iprevent
- Mobile Arbeitsplatzkonzepte und Gleitzeit
- Kostenlose Versorgung mit Kaffee, Tee und Wasser
- Nutzung von „BusinessBike“
- u. v. m.

Wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben oder haben könnten, wurden von uns nicht identifiziert.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern und wie es diese umsetzt.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Zur Förderung des Frauenanteils in der Unternehmensleitung wird auf die entsprechenden Passagen des Lageberichts verwiesen, in denen die Zielgrößen dokumentiert werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Vertrauensarbeitszeit, Elternzeit für beide Elternteile, Vereinbarkeit Pflege und Beruf sowie über eine betriebliche Gleitzeitreglung. Die für ein mittelständisches Unternehmen typische Nähe von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitern

bewirkt eine transparente Kultur des Miteinanders von Führung und Mitarbeitern, die die Bedeutung von „Kontrollen“ zurücktreten lässt.

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 Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Stetig steigende Erwartungen und komplexer werdende Anforderungen in der Mitglieder- und Kundenbetreuung, die anhaltende Dynamik in den organisatorischen und technischen Veränderungsprozessen sowie der von Jahr zu Jahr zunehmende Umfang regulatorischer Vorgaben, lassen die Anforderungen an das Bankgeschäft kontinuierlich zunehmen. Um sicherzustellen, dass die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten mit diesen Anforderungen wachsen, ist für unsere Mitarbeiter die laufende Weiterbildung von großer Bedeutung. Im Jahr 2020 absolvierten die Mitarbeiter 1.843 Seminartage. In 2019 (vor Corona) wurden 3.330 Seminartage abgehalten. Die Seminarkosten beliefen sich im Jahre 2020 auf gerundet 1.100.000 Euro und wurden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.

Es wird ein angemessenes Gesundheitsmanagement wie z. B. augenärztliche Untersuchung, Gesundheitstag für Check-Up, Wasserspender, finanzielle Beteiligung beim „BusinessBike“ und Bildschirmarbeitsplatzbrille, vorgehalten. Auch besteht eine nachhaltige Personalpolitik, die u. a. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Beschreibung zu Kriterium 15) und demographischen Veränderungen (vgl. Beschreibung zu Kriterium 14) Rechnung trägt. Besonderen Wert legen wir auch auf Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und vor dem Hintergrund der anhaltenden Pandemie in den Ausbau weiterer Homeoffice-Plätze.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-403-2

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle

Im Durchschnitt des Jahres 2020 war der Krankenstand sehr niedrig und lag deutlich unter dem Vorjahreswert von 3,8 %. Es ist kein Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst heraus verstorben.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, für die empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen einen Präventionstag (Zeitgutschrift) einzureichen. Es sind keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften vorhanden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

- 11,46 Stunden pro männlichen Mitarbeiter
- 9,25 Stunden pro weiblichen Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten

Der Aufsichtsrat setzt sich aus acht Frauen und 19 Männern zusammen. Der Vorstand setzt sich aus fünf Männern zusammen. In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt der Frauenanteil 13,3 %.

Zum 30.12.2020 beschäftigte die Volksbank Münsterland Nord insgesamt 1.074 aktive Mitarbeiter, davon 625 (58,20 %) weiblichen und 449 (41,80 %) männlichen Geschlechts. Alle Mitarbeiter sind tarifgebunden beschäftigt, ausgenommen die außertariflich beschäftigten Mitarbeiter, die Geringfügigbeschäftigten und die Aushilfen.

Aufteilung der Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht (ohne Langzeiterkrankte):

< 30 Jahre:

96 männliche Mitarbeiter

132 weibliche Mitarbeiter

30 - 50 Jahre:

193 männliche Mitarbeiter

303 weibliche Mitarbeiter

> 50 Jahre:

180 männliche Mitarbeiter

253 weibliche Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Diskriminierungsvorfälle sind in unserem Haus bisher nicht bekannt.

3.2.2 Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTE

17. Menschenrechte

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

Für die regional verwurzelte Volksbank Münsterland Nord gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis. Aufgrund der Regionalität stellt sich die Frage nach einer internationalen Lieferkette für die Volksbank Münsterland Nord nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Dies ist für die Volksbank Münsterland Nord aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die Geschäftstätigkeit ist auf die Region ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Dies ist für die Volksbank Münsterland Nord aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Dies ist für die Volksbank Münsterland Nord aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich.

3.2.3 Kriterium 18 zu SOZIALES und GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Unterstützung der Region getreu dem Genossenschaftsprinzip gehört zum Selbstverständnis unserer Bank. Die daraus resultierende positive Außenwahrnehmung trägt zum Imagegewinn der Marke Volks- und Raiffeisenbanken bei. Das Spendenkonzept der Bank sieht eine ganzjährige Förderung der gemeinnützigen Vereine, Institutionen und Projekte in der Region im Rahmen von Spenden- und Sponsoring-Maßnahmen vor. Die Verteilung der Gelder erfolgt über die Filialen, die einen intensiven Austausch und direkten Kontakt mit den Vereinen und Institutionen vor Ort pflegen.

Neben der Spendenvergabe über die Geschäftsstellen wird zusätzlich die Crowdfunding-Plattform angeboten, auf der Vereine ihre Projekte einstellen können, um so Förderer zu gewinnen, die das Projekt unterstützen. Hinzu kommt eine Spende (Co-Funding) der Bank. Durch die Unterstützung leisten wir einen erheblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben in der Region.

Nachhaltigkeit ist ein starkes Thema – auch im Münsterland. Neben nachhaltigen Verpackungen, Plastikvermeidung und erneuerbaren Energiequellen haben viele Kunden 2020 in nachhaltige Geldanlagen investiert. In diesem Zusammenhang wurde über die Crowdfunding Plattform ein Projekt in Höhe von 2.705 Euro unterstützt, dass die Entwicklung eines interaktiven Kindertheaterstücks zum Thema „Klima & Umwelt“ für Kinder der 3. und 4. Schulklassen fördert. Ziel in diesem Projekt ist es, Kinder früh im Bereich Umwelt und Klima aufzuklären, um Ihnen von Beginn an eine zukunftsorientierte und angstfreie Entwicklung zu ermöglichen. Ein weiteres Crowdfunding Projekt befasste sich mit der Anlegung eines Lehrgartens zur Nutzung als „Grünes Klassenzimmer“ für Schulen und Kindergärten in Kombination mit einer großen Streuobstwiese am Hof Lammers in Hörstel-Riesenbeck zur Förderung von Nachhaltigkeit, Artenvielfalt und Naturschutz. Auch dieses Projekt hat mit der Unterstützung der Volksbank insgesamt 5.510 Euro zur Verwirklichung des Lehrgartens eingesammelt.

Im Jahr 2020 wurden über 1 Mio. Euro für Spenden und Sponsoring bereitgestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Bilanzsumme:	6,9 Mrd. Euro
Eigenmittel:	651,0 Mio. Euro
Jahresergebnis vor Steuern:	30,0 Mio. Euro
Gewinnabhängige Steuern:	13,5 Mio. Euro
Jahresüberschuss:	6,4 Mio. Euro

3.2.4 Kriterien 19-20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die für Banken relevanten Gesetze sind neben allgemein gültigen Gesetzen und Normen u.a. KWG, WpHG, GwG sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen mit Bezug zum Finanzdienstleistungssektor oder -geschäft.

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Bank über ihren Spitzenverband, den BVR, ein. Der BVR nimmt die Interessenvertretung der Bank insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr.

Die Bank ist zudem über ihren Regionalverband 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-415-1

Parteispenden

Die Volksbank Münsterland Nord ist an keiner politischen Partei beteiligt und tätigt auch keine Spenden an politische Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Mitarbeiter werden im Rahmen von Informationen und Schulungen regelmäßig für die vorgenannten Themen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption sensibilisiert. Der Vorstand der Volksbank Münsterland Nord unterstützt unabhängige, selbstständige, eigenverantwortliche und unbefangene Überwachungsverfahren, die dazu erforderlich sind.

So hat die Bank gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ein Hinweisgebersystem implementiert, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße innerhalb der Bank zu berichten. Die Bank hat zur Sicherstellung des Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens Beauftragte für die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Betrugs- und Geldwäschrävention, Wertpapier-Compliance und MaRisk-Compliance benannt.

Kontinuierliche Risikoanalysen, die jeweils die Einhaltung der Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüfen werden über Prüfungs- und Kontrollhandlungen der Unternehmensbereiche Revision und Compliance wahrgenommen. Darüber hinaus nehmen insbesondere auch die Führungskräfte der Bank eine besondere Verantwortung wahr, indem sie für diese Themen regelmäßig sensibilisiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-205-1

Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Entfällt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Es liegen keine Korruptionfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es wurden keine Strafen oder Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

4. Linkverzeichnis

Bausparkasse Schwäbisch Hall

<https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-bei-schwaebisch-hall.html>

DZ BANK

<https://www.wertewelt.dzbank.de/content/wertewelt/de/home/dz-bank-gruppe.html>

DZ Hyp

<https://dzhyp.de/de/ueber-uns/nachhaltigkeit/>

DZ PRIVATBANK

<https://www.dz-privatbank.com/dzpb/de/nachhaltigkeit.html>

R+V Versicherung

<https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-bei-ruv>

Union Investment

<https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit.html>
www.nachhaltigekapitalanlagen.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht die Sprachform des generischen Maskulinums. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass diese Verwendung geschlechtsneutral verstanden werden soll.