

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Validierung nach Global Reporting Initiative (GRI SRS)
und Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK).



Inhalt

Allgemeine Informationen	1
Strategie	2
1 Strategische Analyse und Maßnahmen	2
2 Wesentlichkeit	5
3 Ziele	6
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	8
Prozessmanagement	10
5 Verantwortung	10
6 Regeln und Prozesse	11
7 Kontrolle	12
8 Anreizsysteme	14
9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
10 Innovations- und Produktmanagement	18
Umwelt	21
11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	21
12 Ressourcenmanagement	22
13 Klimarelevante Emissionen	25
Gesellschaft	29
14 Arbeitnehmerrechte	29
15 Chancengerechtigkeit	31
16 Qualifizierung	33
17 Menschenrechte	37
18 Gemeinwesen	39
19 Politische Einflussnahme	41
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	42

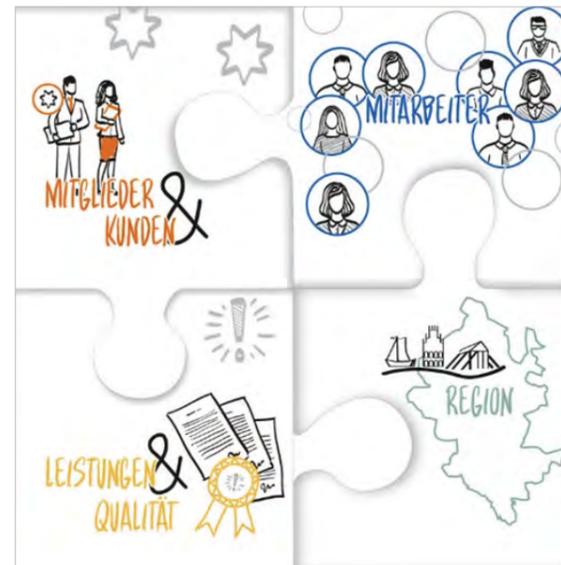


Allgemeine Informationen zum Geschäftsmodell

Die Volksbank Münsterland Nord ist eine Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Münster. Die Bank gehört mit etwa 131.000 Mitgliedern, 1.063 Mitarbeitenden und einer Bilanzsumme von 7,4 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. Im Jahr 2022 hat die Volksbank Münsterland Nord den Kooperationsvertrag mit der Volksbank eG, Warendorf unterschrieben. Beide Banken beabsichtigen eine Fusion im Geschäftsjahr 2024.

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 über unsere Tochtergesellschaft Volksbank Immobilien Münsterland GmbH auch Immobilienvermittlung. Das Angebot richtet sich sowohl an private als auch an gewerbliche Kunden. Dabei ist die dezentrale Organisationsstruktur, aufgeteilt auf die Regionalmärkte Nord und Süd, ein wichtiges Qualitätsmerkmal zur Sicherstellung von kurzen Kundenwegen und schnellen Entscheidungen, die vor Ort getroffen werden können.

Leitbild



Mit Ihrem Leitbild verbindet die Bank die Faszination für das Münsterland, verbunden mit dem Ziel, gemeinsam „DIE Bank unserer Region“ zu schaffen. 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 den genossenschaftlichen Antritt der Volksbank Münsterland Nord in Bezug auf die vier Bausteine: MITGLIEDER & KUNDEN | MITARBEITENDE | LEISTUNGEN & QUALITÄT | REGION.

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022. Die Bank berichtet nach den 20 Kriterien des DNK, gepaart mit Leistungsindikatoren, die sich aus der Global Reporting Initiative (GRI SRS) ergeben.

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.

Bedeutung Nachhaltigkeit

Der Begriff „Nachhaltigkeit“ ist in aller Munde und gewinnt in der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Für die Volksbank Münsterland Nord spielt das Thema Nachhaltigkeit in nahezu allen Bereichen eine Rolle. Einerseits können Klimaereignisse zu Verlusten bei Kreditkunden führen und deren Geschäftsmodelle empfindlich treffen. Andererseits kann es zu abrupten Änderungen von wirtschaftlichen und/oder 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.

Für die Bankenaufsicht ist das Thema Nachhaltigkeit sowohl auf nationaler Ebene als auch auf europäischer Ebene nicht neu. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat bereits 2019 ein Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken veröffentlicht. Zum 1. Januar 2022 findet schon die Vorschrift nach Artikel 7 Taxonomieverordnung (TaxonomieVO) Anwendung. Gegenstand dieser Verordnung sind die ergänzenden Anforderungen an die produktbezogene Offenlegung. Konkret wird ein ergänzender Disclaimer für vorvertragliche Informationen (VVI) und regelmäßige Berichte in der Vermögensverwaltung erforderlich, sofern ein Finanzprodukt weder ein sogenanntes Art. 8- noch ein Art. 9-Produkt ist: „Die diesem Finanzprodukt zugrunde liegenden Investitionen berücksichtigen nicht die EU-Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten.“

Aktuell befindet sich die neue Novelle der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) in Konsultation, welche erstmalig auf das Thema Nachhal-

tigkeit eingehen. Im Fokus stehen dabei ESG-orientierte Kreditvergaberichtlinien der EBA-Guidelines und die Berücksichtigung und Würdigung von Nachhaltigkeitsrisiken in allen Risikoarten. Die neue MaRisk-Novelle zeigt die Brisanz des Themas bei der Bankenaufsicht und erhöht den Handlungsdruck in den Kreditinstituten.

Die Volksbank Münsterland Nord entwickelt sich im Rahmen eines Gesamtbankprojektes, welches sich am BVR-Nachhaltigkeits-Leitfaden orientiert, stetig in allen Handlungsfeldern weiter. Dabei werden die aufsichtsrechtlichen Entwicklungen berücksichtigt, Best-Practice-Ansätze der genossenschaftlichen Finanzgruppe hinzugezogen und eine Datengrundlage zu Nachhaltigkeitsaspekten bei den Firmenkunden aufgebaut.

Nachhaltigkeitsverständnis

Für die Erreichung des Klimaziels der EU, bis 2050 ein klimaneutraler Kontinent zu werden, nehmen Kreditinstitute eine zentrale Schlüsselrolle ein. Die Volksbank Münsterland Nord ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Wirtschaft indirekt CO₂-ärmer, widerstandsfähiger und ressourceneffizienter zu gestalten.

Die Vision der Bank „DIE Bank unserer Region“ wurde um eine Mission zum Thema Nachhaltigkeit ergänzt. Diese lautet:

„Wir entwickeln uns für eine enkelgerechte Zukunft.“

Das „Wir“ steht in der Formulierung für die Bank als eigener Geschäftsbetrieb, aber auch für die zahlreichen Mitglieder und Kunden, die das Institut betreut. Unter einer „enkelgerechten Zukunft“ versteht sich, dass die Handlungen und Wirtschaftsaktivitäten der Bank so gestaltet werden, dass die Chancen nachfolgender Generationen nicht gemindert werden.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Volksbank Münsterland Nord nimmt die drei Dimensionen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit gleichermaßen in den Fokus. Es ist ausgehend von den Präferenzen der Kunden, Mitglieder und Mitarbeitenden der Bank entwickelt und orientiert sich an den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs). Nachhaltige Entwicklung gelingt im Verständnis der Bank durch gemeinsames Handeln im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben vor Ort. Über ihre Geschäftsaktivitäten strebt die Volksbank Münsterland Nord danach, zusammen mit ihren Kunden und Mitgliedern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern und Beiträge zum Klimaschutz sowie zum Erreichen der SDGs zu leisten.

Die Volksbank Münsterland Nord will insbesondere entlang von sechs der SDGs handeln, um über die Geschäftsaktivitäten im Kerngeschäft als auch über das gesellschaftliche Engagement einen relevanten Beitrag zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region zu leisten. Diese wurden im Berichtsjahr 2022 weiter detailliert und setzen sich nun wie folgt zusammen:

- ▼ **SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen):** Für die soziale Nachhaltigkeit konzentrieren wir uns u. a. auf das Ziel „Gesundheit und Wohlergehen“. Diesem kommen wir über unsere Geschäftstätigkeit als Arbeitgeber und mit unserem gesellschaftlichen Engagement für die Menschen in der Region nach. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf das Miteinander der Mitglieder gelegt, die als Eigentümer die Bank tragen.
- ▼ **SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie):** Für die ökologische Nachhaltigkeit und das Ziel „bezahlbare und saubere Energie“ orientieren wir uns als Bank am Pariser Klimaabkommen. Dazu finanzieren wir den Ausbau und die Förderung erneuerbarer Energien sowie Investitionen in Energieeffizienz.
- ▼ **SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum):** Im Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit verfolgen wir das Ziel „menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Über eine Finanzierungsrichtlinie und integrierte Ausschluss-

kriterien soll ein nachhaltiger Finanzierungszweck der Engagements sichergestellt werden.

- ▼ **SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur):** Durch den Einsatz der Bank für die Stärkung von Gründernetzwerken, die Finanzierung von Innovationen in der Region und die Unterstützung unserer Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation wird das Ziel „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ verfolgt.
- ▼ **SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz):** Zudem entwickeln wir zur Erreichung des Ziels „Maßnahmen zum Klimaschutz“ eigene Produkte mit Nachhaltigkeitsbezug. Auch durch das Streben nach Ressourceneffizienz und die Reduktion der Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb tragen wir zur Erreichung dieses Ziels bei.
- ▼ **SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele):** Mittels eines verstärkten Mitgliederdialogs sowie einer digitalen Mitgliederplattform wird schließlich auch das Ziel „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ verfolgt.

Nachhaltigkeitsstrategie

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die Bank ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das eine systematische Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Bankbereichen sicherstellen soll.

Die Bank hat gemäß der Logik im Nachhaltigkeitskonzept des BVRs einen strategischen Zielpfad definiert, bei dem sie bis zum Jahr 2023 eine ganzheitliche Systematik zum Nachhaltigkeitsmanagement in allen Bereichen der Bank etabliert haben möchte. In der Berichtsperiode standen neben zentralen Maßnahmen zur Erreichung des Ambitionsniveaus die Erarbeitung von quantitativen Nachhaltigkeitszielen im Fokus. Diese Ziele wurden für alle Handlungsfelder definiert und in das Zielsystem der Bank integriert.

Strukturiert werden diese Nachhaltigkeitsmaßnahmen entlang folgender Handlungsfelder:

- ▼ **Strategie**
- ▼ **Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung**
- ▼ **Kerngeschäft** (Eigengeschäft und Vertrieb)
- ▼ **Geschäftsbetrieb** (Organisation und Personal)
- ▼ **Kommunikation und Gesellschaft**
- ▼ **Ethik und Kultur**

Durch die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Geschäfts- und Risikostrategie ist das Thema im Strategieprozess fest verankert. Insofern wird die Nachhaltigkeitsstrategie konsistent auf das Zielsystem der Bank abgestimmt und dient als Leitplanke

für die Geschäftspolitik. Die Zielerreichung wird in diesem Prozess laufend mittels geeigneter Abweichungsanalysen überprüft. Eingebunden in diesen Prozess ist neben dem Vorstand der Nachhaltigkeitsrat sowie das Projektbüro Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr 2022 wurden erstmals quantitative Ziele (Kriterium 3 und Kriterium 7) für alle Handlungsfelder erarbeitet und in die Geschäfts- und Risikostrategie für die Jahre 2023–2028 integriert bzw. in das interne Nachhaltigkeitsdashboard. Weiterhin wurde ein Nachhaltigkeitshandbuch als Anhang zur Geschäfts- und Risikostrategie entwickelt, welches zusätzlich zu den verankerten quantitativen Zielen, auch qualitative Kernaussagen zu allen oben definierten Handlungsfeldern umfasst. Auch das Nachhaltigkeitshandbuch findet ab dem Jahr 2023 Anwendung.

Die Konkretisierung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt koordiniert über das Projektbüro Nachhaltigkeit in dezentraler Gestaltungs- und Umsetzungsverantwortung der einzelnen Geschäfts- und Funktionsbereiche. In regelmäßigen Review-Meetings werden die erzielten Zwischenergebnisse im Nachhaltigkeitsrat diskutiert, um bei Zielabweichungen über Gegensteuerungsmaßnahmen und ggf. Anpassungen in den gesetzten Zielen zu entscheiden.

Chancen einer Nachhaltigkeitsstrategie

Der durch den Trend zu mehr Nachhaltigkeit erzeugte gesellschaftliche Transformationsprozess beinhaltet aus Perspektive der Volksbank Münsterland Nord Chancen aufgrund veränderter Kundenbedarfe. Im Zuge einer nachhaltigen Entwicklung verändern sich die Präferenzen der Kunden, die sich in der Nachfrage nach Optionen einer nachhaltigen Geldanlage oder Finanzierungslösungen äußern. Über spezifische Befragungen von Kunden und Mitgliedern kann diese Entwicklung auch für die Volksbank Münsterland Nord bestätigt werden. Sie äußert sich beispielsweise in der Nachfrage nach nachhaltigen Wertpapierprodukten sowie nach Finanzierungslösungen bei Investitionen in den Ausbau erneuerbarer Energien.

Gemäß der Idee einer ganzheitlichen, genossenschaftlichen Beratung will die Volksbank Münsterland Nord ihren Mitgliedern und Kunden gemäß deren Nachhaltigkeitspräferenz ein adäquates Produkt- und Dienstleistungsspektrum anbieten. Chancen bestehen für alle Kundensegmente darin, auf die veränderten Präferenzen mit einem angepassten Leistungsportfolio zu reagieren.

Die Volksbank Münsterland Nord sieht in dieser Ausrichtung eine Chance, sich gemäß ihrer Unterneh-

menswerte als verlässlicher Partner zu positionieren, den Kunden bedarfsgerechte Lösungen gemäß ihrer Nachhaltigkeitspräferenzen zu bieten und damit einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft in der Region zu leisten.

Nachhaltigkeitsstandards

In der strategischen Analyse sowie bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprogramm orientiert sich die Volksbank Münsterland Nord an folgenden anerkannten, branchenspezifischen internationalen und nationalen Standards:

- ▼ **Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen**
- ▼ **EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums**
- ▼ **Deutscher Nachhaltigkeitskodex**
- ▼ **CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz**

„Die Bank hat ein Nachhaltigkeitsmanagement zur systematischen Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Bankbereichen etabliert.“

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.

Marktumfeld und Geschäftstätigkeit

Die Bankenlandschaft befindet sich in einem stetigen Wandel. Äußere Faktoren wie die Zinswende, weitere Folgen der Corona-Pandemie, die Auswirkungen der Ukraine- und Energiekrise oder zuletzt die steigenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen haben Einfluss auf die Volksbank Münsterland Nord. Mit ihrem Geschäftsmodell erweist sich die Bank jedoch gegenüber exogenen Einflüssen im Vergleich zu privaten oder international agierenden Finanzdienstleistern als 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. Bank und Kunden kennen einander, verstehen die Produkte und arbeiten gemeinsam daran, dass die Kunden ihre gesteckten Ziele erreichen.

Die Gewinne der Bank verbleiben dabei in der Region. Primäres Ziel im Handeln der Volksbank Münsterland Nord als regionaler Genossenschaftsbank ist nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige, nachhaltige Förderung der Mitglieder. Damit dies gelingt, muss das Geschäftsmodell dauerhaft profitabel sein und im Einklang mit den definierten Werten der Bank stehen. Dabei ist sich die Bank ihrer bedeutenden Rolle als eine der führenden regionalen Genossenschaftsbanken in Deutschland – gemessen an der Bilanzsumme – bewusst. So ist die Übernahme von Mitverantwortung ein wesentliches Anliegen für die Volksbank Münsterland Nord: für die Menschen, für die Umwelt und für die Unternehmen in der Region.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Die für die Volksbank Münsterland Nord wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen strategischen Schwerpunkte wurden über eine Wesentlichkeitsanalyse bestimmt. In einem ersten Schritt wurden dazu die für die Bank relevanten Stakehol-

der identifiziert. Diese umfassen neben Vorstand und Führungskräften die Mitarbeitenden sowie die Mitglieder und Kunden der Bank. Die Einschätzung dieser Stakeholder wurde über verschiedene Dialogformate zusammengetragen, im Nachhaltigkeitsrat diskutiert und bewertet. Den Auftakt dazu bildete ein Kick-off Workshop unter Beteiligung von Vorstand und Führungskräften. Die Nachhaltigkeitspräferenzen der Mitarbeitenden wurden über eine unter externer Begleitung durchgeführten Mitarbeiterbefragung erhoben. Die Einschätzung der Mitglieder und Kunden wurde über eine Befragung im digitalen Mitgliedernetzwerk eingeholt. Die Befragungsergebnisse werden genutzt, um anlassbezogen weitere Stakeholderdialoge zu führen. Im Berichtsjahr 2022 wurde dazu der „Mitgliederdialog Nachhaltigkeit“ etabliert, welcher ein digitales Format für die Mitglieder darstellt. In einem Webinar wurden die Befragungsergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse vorgestellt und gemeinsam mit den Mitgliedern über das Zukunftsthema „Waldgenossenschaft“ diskutiert.

Über das Mitwirken in der Projektgruppe Nachhaltigkeit des BVR wurde zudem eine konsistente Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsansatz der genossenschaftlichen Finanzgruppe gewährleistet.

Chancen und Risiken

Gemäß einer *Inside-out Betrachtung* strebt die Volksbank Münsterland Nord danach, über ihre Geschäftstätigkeit insbesondere entlang der definierten Nachhaltigkeitsthemen einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Mit Blick auf die ökonomische Nachhaltigkeit sieht sich die Bank als verlässlichen Partner der Unternehmen und Menschen in der Region. Ihren Leistungsbeitrag sieht sie insbesondere im Angebot von Produkten und Dienstleistungen, die dazu beitragen, stabile regionale Wirtschaftsstrukturen zu erhal-

ten. Die Sicherung von Arbeitsplätzen, Kaufkraft und Förderung einer lebenswerten Infrastruktur stehen hierbei für die Bank im Vordergrund ohne dabei die Belange der Umwelt außen vor zu lassen. Besondere Chancen sieht sie darin, Innovationen zu finanzieren, Gründernetzwerke zu stärken und Mitarbeitende, Mitglieder und Kunden in der digitalen Transformation zu begleiten.

Mit Blick auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit will die Bank ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie sich für die Förderung erneuerbarer Energien und Energieeffizienz engagiert. Chancen für einen Impact sieht die Bank dabei sowohl im Streben nach mehr Ressourceneffizienz im eigenen Geschäftsbetrieb als auch darin, Kapitalströme in die Finanzierung von Maßnahmen zum Klimaschutz sowie zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu lenken. Eine CO₂-Bilanz wurde im Berichtsjahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021 aufgestellt und wird jährlich für das vergangene Jahr erstellt. Auf Basis der erhobenen Daten wurden Optimierungsmaßnahmen im Umweltmanagement der Bank entwickelt. Gleiches gilt für die Anpassung des Produkt- und Leistungsportfolios im Vertrieb. Nachhaltige Formen der Geldanlage gehören ebenso zum Leistungsspektrum der Volksbank Münsterland Nord wie Finanzierungslösungen für nachhaltige Immobilienprojekte oder erneuerbare Energien. Auf diesem Wege trägt die Bank bereits heute dazu bei, dass Gelder zur Förderung einer nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft investiert werden können.

Verantwortung im Sinne einer sozialen Dimension der Nachhaltigkeit ist seit jeher essenzieller Bestandteil im Geschäftsmodell einer Genossenschaftsbank. Die Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen, sozialen und nachhaltigen Projekten im Sinne der genossenschaftlichen Idee sowie eine wechselseitige Beziehung zur heimischen Wirtschaft ist für die Volksbank Münsterland Nord eine Selbstverständlichkeit. Über eine Förderbilanz wird dieser Wirkungseffekt jedes Jahr transparent dargestellt.

In einer *Outside-in Betrachtung* analysiert die Bank kontinuierlich die Effekte veränderter Rahmenbedingungen auf ihre Geschäftsaktivitäten. Dies beinhaltet auch die systematische Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsrisiken. Im Risikomanagement erfolgt dies explizit für physische und transitorische Risiken aus dem Klimawandel. Im Rahmen der Risikoinventur wurden und werden die Nachhaltigkeitsrisiken der Bank adressiert und bewertet. Im Berichtsjahr 2022 wurden die Effekte von Nachhaltigkeitsrisiken als nicht wesentlich eingestuft.

Aus Kunden- und Vertriebsperspektive sieht die Volksbank Münsterland Nord die nachhaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft wie bereits skizziert als Chance (siehe Kriterium 1). Die sich ergebenden Chancen gilt es zukünftig systematisch, sowohl über nachhaltige Anlageoptionen als auch über nachhaltige Finanzierungslösungen sowie im Bereich des Zahlungsverkehrs, zu erschließen.

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.

Inhalte der Nachhaltigkeitsziele

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 Hand-

lungsfeldern und Maßnahmen heruntergebrochen. In diese grundlegende strategische Ausrichtung fügen sich Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie der Volksbank Münsterland Nord konsistent ein.

Nachhaltigkeitsverständnis, Nachhaltigkeitsziele und eine Nachhaltigkeitsstrategie sind im Geschäftsjahr 2021 entwickelt und im Berichtsjahr 2022 durch die Erarbeitung des Nachhaltigkeitshandbuchs und den Zielkennziffern weiter konkretisiert worden. Orientiert an dem BVR-Nachhaltigkeitskonzept verfolgt die Volksbank Münsterland Nord das Ziel, langfristig eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit zu erreichen (BVR-Reifegrad 3). Dabei stellt die BVR-Reifegrad-Stufe 2,5 ein Zwischenziel dar, welches bis Ende des Geschäftsjahres 2023 erreicht werden soll. Nachhaltigkeit ist in dieser Ausrichtung fester Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank mit klar priorisierten Handlungsfeldern. In der Bank liegt der Fokus dabei auf dem Kerngeschäft im Vertrieb und bei den Eigenanlagen. Geschäftschancen werden systematisch identifiziert und aktiv in den Geschäftsfeldern adressiert. Nachhaltigkeit wird zum wesentlichen Thema in der Positionierung der Bank nach innen wie nach außen.

Für den Betrachtungszeitraum 2023–2027 hat die Volksbank Münsterland Nord sowohl qualitative als auch quantitative Ziele für priorisierte Handlungsfelder ihrer Nachhaltigkeitsstrategie in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Zusätzlich zu den verankerten Zielen in der Geschäfts- und Risikostrategie wurde ein Nachhaltigkeitsdashboard entwickelt, welches weitere Kennzahlen für alle Handlungsfelder beinhaltet und als interne Messgröße fungiert. Die qualitativen Kernaussagen finden sich im Nachhaltigkeitshandbuch als Anhang zur Geschäfts- und Risikostrategie. Folgende qualitative und quantitative Ziele werden verfolgt:

- V Strategie:** Das Handlungsfeld Strategie ist der Ausgangspunkt für das Nachhaltigkeitsmanagement. Aus der Strategie leitet sich die Positionierung in den jeweiligen Handlungsfeldern ab. Der wesentliche Aspekt der Umsetzung im Bereich Strategie ist dabei die inhaltliche Verankerung in der Geschäftspolitik und -strategie. Quantitativ wurde eine Anzahl an Kennzahlen wie beispielsweise der Anteil an nachhaltigen Instrumenten in der Geldanlage oder die Höhe der Einsparung von CO₂-Emissionen festgelegt, die sich fest in der Strategie wiederfindet.
- V Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung:** Das Thema Nachhaltigkeit birgt auch Risiken. Deswegen werden Nachhaltigkeitsaspekte auch in der Gesamtbanksteuerung immer intensiver beleuchtet und analysiert. Zukünftig wird eine stärkere Fokussierung auf Nachhaltigkeitsziele mithilfe eines

Zielsystems in der Ergebnis- und Risikosteuerung erfolgen. Zusätzliche werden Strukturlimite, Sensitivitäts- und Szenarioanalysen für ein besseres Risikoverständnis und eine Risikobegrenzung sorgen. Darüber hinaus werden nach und nach auch im Planungsprozess ESG-Aspekte eine intensivere Berücksichtigung finden. Die Bank nimmt sich vor, jährlich einen Klimastresstest durchzuführen, um ein besseres Risikoverständnis zu erlangen.

- V Kerngeschäft (Eigengeschäft und Vertrieb):** Für das Anlage- und Kreditgeschäft wurden im Berichtsjahr 2022 „Leitlinien für verantwortliches Investieren und Finanzieren“ definiert (SDG 8). Aus diesen Leitlinien geht hervor, wie Nachhaltigkeitskriterien im Anlage- und Finanzierungsprozess berücksichtigt werden. Zudem regeln die Ausschlusskriterien die Mindestanforderungen an die unterschiedlichen Produktportfolien und Kreditentscheidungen. Zur Förderung dieser Ziele bietet die Bank ihren Kunden entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten. Über Beratungsprozesse und Kooperationen trägt die Volksbank Münsterland Nord zum Übergang zu nachhaltigen und klimafreundlichen Geschäftsmodellen bei. Die Bank nimmt sich konkret vor, einen Anteil an nachhaltigen Instrumenten in den Geldanlagen nicht zu unterschreiten.
- V Geschäftsbetrieb (Organisation und Personal):** Durch verantwortungsvolles Wirtschaften soll der ökologische Fußabdruck im Geschäftsbetrieb, insbesondere die CO₂-Emissionen, deutlich reduziert werden (SDG 13). Dabei setzt die Bank den Fokus auf Maßnahmen in folgenden Bereichen: Neubau & Sanierung, CO₂-Fußabdruck, Strom & Energie, Mobilität sowie Lieferanten & Einkauf. Mit der jährlichen Aufstellung der CO₂-Bilanz, erstmals im Berichtsjahr 2022, sollen die versuchsachten CO₂-Emissionen durchschnittlich über die nächsten fünf Jahre um 3% gesenkt werden. Die Personalstrategie berücksichtigt insbesondere die soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Personalarbeit. Die Bank gibt ihren Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive und bemüht sich, das Wohlbefinden durch menschenwürdige Arbeit, hochwertige Bildung und Geschlechtergerechtigkeit zu steigern (SDG 3 & 8). Dabei spielen messbare Ziele wie der Anteil von Frauen in Führungsnachwuchsprogrammen eine wichtige Rolle zur Erreichung.
- V Kommunikation und Gesellschaft:** Die Bank möchte offen und umfangreich über ihre nachhaltige Entwicklung berichten. Dazu nutzt sie die verschiedenen Kanäle für die externe Kommunikation. Die Mitarbeitenden sind fest in das Nachhaltigkeitsengagement eingebunden. Auch externen Stakeholder bezieht die Bank bei der

Weiterentwicklung durch verschiedene Formate ein (SDG 17). Dazu hat sich die Volksbank Münsterland Nord für das Geschäftsjahr 2023 vorgenommen weitere Stakeholderdialoge in Veranstaltungsfeldern zu führen.

- V Ethik & Kultur:** Auf dem Weg zur nachhaltigen Organisation bietet die Bank Weiterbildungen zu umweltrelevanten Themen und bindet die Mitarbeitenden aktiv in den Prozess mit ein. Weiterhin werden Führungs- und Unternehmenskultur regelmäßig evaluiert. Die Bank führt alle zwei Jahre dazu eine Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit durch, um relevante Handlungsfelder abzuleiten. Weiterhin hat sie sich als Ziel gesetzt einen definierten Anteil der Personalkosten in Weiterbildung zu investieren.

Zunächst sollen alle Handlungsfelder in der Erarbeitung der quantitativen Ziele Berücksichtigung finden, weshalb keine Priorisierung vorgenommen worden ist. Weiterhin sind im Nachhaltigkeitsrat verschiedene Zuständigkeiten für einzelne Ziele definiert, sodass Verantwortlichkeiten sichergestellt sind.

Controlling der Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie sind integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Innerhalb des Strategieprozesses

werden die einzelnen Phasen der Analyse, der strategischen wie operativen Planung sowie der Umsetzung und Beurteilung durchlaufen. Hierbei wird auf die Konsistenz zwischen Nachhaltigkeitsstrategie sowie Geschäfts- und Risikostrategie geachtet. Der Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsziele wird im Rahmen des strategischen Regelprozesses der Bank überprüft und bewertet. Anlassbezogen erfolgt eine Überarbeitung und Anpassung.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Teilbereichen der Bank zu verankern, hat der Vorstand ein Nachhaltigkeitsmanagement eingesetzt. Ein Team um eine Projektleiterin bildet das Projektbüro Nachhaltigkeit und steuert die Projektumsetzung. Das Projektbüro Nachhaltigkeit bespricht und bewertet monatlich den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem hat die Bank einen Nachhaltigkeitsrat etabliert, in dem acht Geschäftsbereiche über ihre Bereichsdirektoren vertreten sind. Dieser reflektiert 1–2-mal jährlich gemeinsam mit dem Projektbüro Nachhaltigkeit unter Einbindung des Vorstands den Zielerreichungsgrad der Nachhaltigkeitsstrategie, bewertet die Umsetzung und leitet Handlungsempfehlungen sowie ggf. Zielanpassung ab. Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank die Personalkapazitäten für Nachhaltigkeit weiter aufgestockt und eine Vollzeitstelle als Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Diese bildet auch die Projektleitung des Gesamtprojektes ab.

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.

Wertschöpfungskette im Kerngeschäft

Nachhaltigkeit bedeutet für die Volksbank Münsterland Nord, Verantwortung zu übernehmen: Für ihr wirtschaftliches Handeln und die Kunden in der Region, für die Mitarbeitenden, für die Umwelt und für

die Gesellschaft. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Bank begründet sich in dem genossenschaftlichen Grundgedanken und den Unternehmenswerten und das schon seit über 140 Jahren.

Für die Volksbank Münsterland Nord steht die Region im Mittelpunkt ihrer Wertschöpfungskette. Das Münsterland ist zugleich Heimat ihrer Mitglieder als auch ihrer Mitarbeitenden. Als Genossenschaftsbank versteht die Bank ihren Förderauftrag in der Unterstützung und der Erfüllung der realwirtschaftlichen Basisfunktionen unter stets risikoorientierten Maßstäben. Dazu gehört ein Produktangebot, welches im Wesentlichen durch die Bank selbst bzw. bei Bedarf mit Unterstützung der genossenschaftlichen Verbundpartner erbracht wird und eng an den Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden orientiert ist.

Das Verantwortungsbewusstsein der Bank spiegelt sich auch bei der Auswahl der relevanten Kooperationspartner wider. Auch hier werden das Nachhaltigkeitsverständnis sowie die Leitlinien und Nachhaltigkeitsstrategien der Partner berücksichtigt. Eine Überwachung dieser Selbstverpflichtungen erscheint aus Sicht der Volksbank gegeben, da die Partner ihrerseits einer Nachhaltigkeitsberichtspflicht unterliegen und deren Ordnungsmäßigkeit über die Aufsichtsgremien der Partner sowie Prüfung der Nachhaltigkeitsberichte als hinreichend eingeschätzt wird. Die zentralen Partner der Bank in der genossenschaftlichen Finanzgruppe verfolgen eine nachhaltige Geschäftspolitik und bekennen sich zu international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards. Diese berücksichtigen sowohl soziale als auch ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Durch die einheitlichen Standards werden durch die Partner verursachte Probleme mit Nachhaltigkeitsbezug wie z. B. Menschenrechtsverletzungen entlang der Wertschöpfungskette bei Finanzgeschäften vermieden.

Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu international anerkannten Standards im Bereich Menschenrechte, wie den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sehen als Finanzdienstleister ihren Einflussbereich bei dem Thema Menschenrechte bei ihren Mitarbeitenden und Dienstleistern sowie den finanzierten Projekten und den dazu vergebenen Krediten sowie weiteren Finanzprodukten. Exemplarisch werden die Einhaltung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstandards zum Bestandteil von Finanzierungsgeschäften oder sind Gegenstand einer Nachhaltigkeitserklärung, die von den Lieferanten der DZ BANK verpflichtend zu unterzeichnen ist.

Die Union Investment, als Unternehmen der DZ BANK Gruppe, bekennt sich als Treuhänder zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und verpflichtet sich bei Analyse- und Entscheidungsprozessen im Investmentbereich Nachhaltigkeitsthe-

men 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. Mit ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung stellt die Union Investment sicher, dass bei Produkten, die die Volksbank Münsterland Nord ihren Kunden über diese Kooperation anbietet, soziale wie ökologische Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig adressiert und berücksichtigt werden.

Die DG Nexolution (vormals DG Verlag) bekennt sich zum UN Global Compact und fördert recycelbare und umweltfreundliche Materialien, insbesondere bei Büro- und Werbemittelausstattung. Damit werden insbesondere ökologische Aspekte wie Ressourcenverbrauch und damit verbundene CO₂-Emissionen berücksichtigt.

Mit Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes muss die Bank zukünftig alle Kooperationspartner (Produktlieferanten) im Hinblick auf deren Nachhaltigkeitsstandards analysieren und bewerten. Produktauswahl bzw. Investitionsentscheidungen werden bei der Bank bereits heute auf Basis eines fundamentalen Researchprozesses getroffen. Nachhaltigkeitsrisiken bilden dabei einen wesentlichen Bestandteil. Hierfür wurden im Berichtsjahr 2022 die „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ erarbeitet, die neben Ausschlusskriterien für das Anlage- und Finanzierungsgeschäft auch quantitative Ziele beinhaltet, die auf die Hausmeinung, die Vermögensverwaltung und die Eigenanlagen abzielen. Die Leitlinien treten zum 01.01.2023 in Kraft.

Aus Sicht der Volksbank Münsterland Nord sind eine ganzheitlich kundenorientierte Wertpapierberatung, ein sicherer und zukunftsfähiger Zahlungsverkehr, faire Kreditversorgung, branchenübergreifende Unternehmensfinanzierungen sowie die generationenorientierte Finanzberatung stärkende Faktoren stabiler und regionaler Wirtschaftskreisläufe. Die regionale Leistungsstärke der Bank 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 erfüllt die Bank ihre Kernfunktion als genossenschaftliches Institut.

Die Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette eines Finanzdienstleisters sind im Vergleich mit dem produzierenden Gewerbe oder international ausgerichteten Lieferketten als vergleichsweise gering anzusehen, da keine physischen Produktionsprozesse durchlaufen werden. Die Primärleistung der Bank in ihrem Kerngeschäft ist die Beratung der Kunden. Nach-

haltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft, beispielsweise durch Finanzierung von Unternehmen aus kontroversen Branchen oder mit kontroversen Geschäftspraktiken, hat die Bank durch die erarbeitete „Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ eingedämmt. Diese Finanzierungsrichtlinie schließt ab dem 01.01.2023 nach festgelegten Kriterien das Neugeschäft mit oben genannten Unternehmen aus.

Das Eigengeschäft der Volksbank Münsterland Nord wird mit der Verabschiedung der „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ einem Nachhaltigkeitscreening unterzogen. Eine Überprüfung wird auf Basis der verfügbaren Daten erfolgen.

Lieferkette im Bankbetrieb

Die Lieferkette im Geschäftsbetrieb der Bank wird neben einer Zusammenarbeit mit Verbundpartnern überwiegend gemeinsam mit regionalen Dienstleistern und Zulieferern realisiert. Diese regionalen Partner sind größtenteils auch Mitglieder und Kunden der Bank. Dies gewährleistet einen partnerschaftlichen Austausch und Dialog mit den Kooperationspartnern.

Im Wesentlichen deckt die Lieferkette der Volksbank Münsterland Nord die Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement ab. Wesentliche Verbundpartner sind die Atruvia AG als Rechenzentrum und IT-Dienstleister der Genossenschaftsbanken sowie die bereits benannte DG Nexolution. Regionale Dienstleister und Lieferanten werden auch deshalb als Kooperationspartner ausgewählt, um neben der Wirtschaftlichkeit auch soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Der Dialog mit Geschäftspartnern über deren nachhaltige strategische Ausrichtung sowie deren nachhaltiges Produkt- und Dienstleistungssortiment ist für die Bank auch zukünftig von Bedeutung. Im Berichtsjahr 2022 wurde von der Bank eine Lieferantenrichtlinie verfasst, die eine explizite Überprüfung der Einhaltung von sozialen oder ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten über den Dialog mit den Partnern und die Regionalorientierung sicherstellt. Im Geschäftsjahr 2023 wird die Bank alle Lieferanten mit einem Umsatz über 100.000 Euro dazu verpflichten, diese zu unterzeichnen. Auch für zukünftige Neulieferanten wird die erstellte Richtlinie die Basis der Zusammenarbeit bilden.

Prozessmanagement

5 Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit obliegt dem Vorstand.

Für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den strategischen Geschäftsfeldern und Funktionalbereichen sind die jeweiligen Bereichsdirektoren verantwortlich.

Damit eine systematische Verzahnung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Volksbank Münsterland Nord gelingt, hat der Vorstand folgende Zuständigkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement definiert:

V Die Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement stellt innerhalb einer Vollzeitstelle die Projektleitung für das Gesamtprojekt in der Bank dar und löst den Nachhaltigkeitskoordinator ab. Sie beobachtet aktuelle Marktentwicklungen und analysiert die wichtigsten Treiber wie Regulatorik, Trends, Wettbewerb und Entwicklungen innerhalb der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Weiterhin steuert und koordiniert sie die verschiedenen Organe des Nachhaltigkeitsmanagements. Auch die Vorbereitung strategischer Entscheidungen und ein regelmäßiges Vorstands- bzw. Management-reporting gehören zu ihren Aufgaben.

Der **Nachhaltigkeitsrat** setzt sich aus acht Bereichsdirektoren der Bank zusammen. Die Bereichsdirektoren sind verantwortlich für die Konkretisierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihren jeweiligen Bereichen. Bereichsübergreifend erfolgt in diesem Gremium eine regelmäßige Bewertung der Umsetzung und Zielerreichung sowie eine Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Nachhaltigkeitsrat trifft sich unter Beteiligung des Vorstands 1–2 mal pro Jahr.

Das **Projektbüro Nachhaltigkeit** besteht aus Mitarbeitenden verschiedener Bereiche, die wesentlichen Einfluss auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank haben. Es ist verantwortlich für das Projektmanagement, koordiniert und begleitet den Nachhaltigkeitsrat bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Projektbüro Nachhaltigkeit tagt monatlich, bespricht und bewertet den Umsetzungsstand im Nachhaltigkeitsprogramm der Bank und bereitet ein regelmäßiges Reporting gegenüber dem Vorstand sowie den genossenschaftlichen Gremien vor.

6 Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit in den Richtlinien der Bank

Nachhaltigkeit als Wert ist explizit in den Grundwerten der Bank berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsverständnis prägt darüber hinaus auch das Leitbild der Bank. Nachhaltigkeit ist damit ein wesentlicher Bestandteil in der normativen Basis der Volksbank Münsterland Nord.

Nachhaltigkeit ist in der Volksbank Münsterland Nord integraler Bestandteil der Geschäfts- und Risikostrategie (siehe Kriterium 1) und damit in den Strategieprozess eingebunden. Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsziele werden in den Geschäftsfeld- und Funktionalstrategien der Bank konkretisiert (siehe Kriterium 3). Im Kontext des strategischen Regelprozesses der Bank werden auf diesem Wege regelmäßige Abweichungsanalysen und Anpassungsmaßnahmen gewährleistet.

Explizit hat die Volksbank Münsterland Nord Aspekte der Nachhaltigkeit in folgenden Richtlinien implementiert:

- ✓ **Wertebasis der Bank** (Unternehmenswert „Nachhaltigkeit“)
- ✓ **Führungsgrundsätze**
- ✓ **Funktionalstrategien** (als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie)
- ✓ **Nachhaltigkeitshandbuch** (als Anhang der Geschäfts- und Risikostrategie)

- ✓ **Geschenkerichtlinie**
- ✓ **Arbeitsanweisungen** (z. B. Betrugs- und Geldwäscheprävention, Datenschutz, Wertpapiergeschäft/WpHG-Compliance, Verhinderung von Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen mit Vermögensgefährdungspotenzial, MaRisk-Compliance)
- ✓ **Einkaufsrichtlinie**
- ✓ **Lieferantenrichtlinie** (ab Geschäftsjahr 2023)
- ✓ **Leitlinie für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren**

Außerdem wurde Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2022 in die Entscheidungsvorlagen aufgenommen. Einreicher müssen Chancen und Risiken in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales bewerten.

Controlling-Prozess im operativen Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement, bestehend aus der Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement, dem Projektbüro Nachhaltigkeit und dem Nachhaltigkeitsrat, unterstützt den Vorstand bei der strategischen Integration der Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell der Bank sowie bei der Weiterentwicklung der

Nachhaltigkeitspolitik. Es koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie über alle Geschäftsfelder und Funktionsbereiche und stellt eine durchgängige Systematik zum Thema Nachhaltigkeit sicher.

Die operative Umsetzung und Steuerung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen obliegt den Geschäfts- und Funktionalbereichen. Da in der Berichtsperiode 2022 die quantitativen Nachhaltigkeitsziele erarbeitet worden sind, die ab dem Geschäftsjahr 2023 gelten, erfolgte das operative Management im Schwerpunkt über das Projektmanagement. Eine bereichsübergreifende Abstimmung erfolgt über das Projektbüro Nachhaltigkeit sowie den Nachhaltigkeitsrat. Zukünftig werden die quantitativen Nachhaltigkeitsziele, die in der Geschäfts- und Risikostrategie eingebunden wurden, über regelmäßige Reportings überprüft. Es wird eine Ursachenforschung eingeleitet bei Nicht-Erfüllung der Ziele.

Aktivitäten zum Vertrieb nachhaltiger Produkte und Leistungen (z. B. nachhaltige Fondsprodukte der Union Investment) im Kerngeschäft werden operativ in den Geschäftsfeldern gesteuert. Zur operativen Steuerung von Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsbetrieb wurde im Berichtsjahr 2022 erstmals mit Hilfe des Tools von DG Nexolution eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 aufgestellt. Die jährliche Aufstellung der CO₂-Bilanz des vorangegangenen Jahres steuert die Überprüfung des gesetzten Ziels von durchschnittlicher Einsparung an CO₂-Emissionen von 3% jährlich. Zur Erreichung des Ziels wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet, die sich in den fünf Bereichen erstrecken: Neubau & Sanierung, CO₂-Fußabdruck, Strom & Energie, Mobilität und Lieferanten & Einkauf.

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.

Leistungsindikatoren Nachhaltigkeit

Neben den bereits skizzierten qualitativen Nachhaltigkeitszielen (siehe Kriterium 3) wurden im Berichtszeitraum 2022 in der Volksbank Münsterland Nord Zielniveaus für quantitative Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit zum Einsatz ab dem Geschäftsjahr 2023 definiert. Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsprogramms der Bank ist zentraler Gegenstand in der Arbeit des Nachhaltigkeitsmanagements, insbesondere im Projektmanagement und des Projektbüros Nachhaltigkeit.

Folgende Leistungsindikatoren wurden im Berichtsjahr erarbeitet und werden ab dem Geschäftsjahr 2023 teilweise in der Geschäfts- und Risikostrategie bzw. überwiegend im internen Nachhaltigkeitsdashboard integriert:

- ✓ **Handlungsfeld Strategie**
 - ✓ Anzahl Zielkennzeichen im strategischen Zielsystem
 - ✓ Teilnahmen von Vorstandsmitgliedern in den Projektsitzungen
 - ✓ Platzierungen des Themas in Vorstandssitzungen
- ✓ **Handlungsfeld Risiko und Gesamtbanksteuerung**
 - ✓ Klimastresstests
- ✓ **Handlungsfeld Kerngeschäft**
 - ✓ Regelmäßige Bewertung des Portfolios der Eigenanlagen
 - ✓ Regelmäßige Bewertung des Portfolios der Vermögensverwaltung
 - ✓ Anteil der nachhaltigen Instrumente in den Eigenanlagen
 - ✓ Anteil der nachhaltigen Instrumente in der Vermögensverwaltung

- ✓ Anteil der nachhaltigen Instrumente in der Hausmeinung
- ✓ Anzahl/Anteil von Unternehmerdialogen, in denen Nachhaltigkeit berücksichtigt wurde
- ✓ VR-Netkey Quote
- ✓ Nutzungsquote E-Postfach
- ✓ Anzahl nachhaltiger Karten
- ✓ **Handlungsfeld Geschäftsbetrieb**
 - ✓ Absoluter CO₂-Verbrauch
 - ✓ Strom- und Gasverbrauch
 - ✓ Anteil der Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb am Gesamtpark
 - ✓ Anteil von Frauen im Nachwuchsförderungsprogramm
 - ✓ Anteil von Frauen in Führungspositionen (ab der 2. Führungsebene)
 - ✓ Teilnahmequote von Führungskräften an Weiterbildungsangebot zum Thema Gesundheit
 - ✓ Anteil Mitarbeitende, die wir mit einem Angebot aus dem Gesundheitskonzept erreichen konnten
- ✓ **Handlungsfeld Kommunikation und Gesellschaft**
 - ✓ Anzahl Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug
 - ✓ Anzahl veröffentlichter Kennzahlen
- ✓ **Handlungsfeld Ethik & Kultur**
 - ✓ Teilnahmequote an Mitarbeiterbefragungen
 - ✓ Gesamtzufriedenheit über alle Mitarbeitergruppen
 - ✓ Investitionen in Weiterbildung

Mess- und Kontrollverfahren

Die Steuerung und Kontrolle der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit, und damit explizit die Zielerreichung der quantitativen Ziele, wird in der Volksbank Münsterland über die Gesamtbanksteuerung und das Risikomanagement sichergestellt. Es wird sichergestellt, dass alle strategischen und operativen Aktivitäten im Ergebnis den Oberzielen der Bank dienen, Chancen der Effizienz zu nutzen, dauerhafte Ertragskraft zu schaffen und eine stabile Risikolage sicherzustellen.

Als Basis für Mess- und Kontrollverfahren der ökologischen Dimension setzt die Bank auf eine CO₂-Bilanzierung. Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank erstmals eine CO₂-Bilanzierung rückwirkend für das Geschäftsjahr 2021 erstellt. Damit hat sie ein Tool eingesetzt, welches sich für die Messung und Kontrolle sämtlicher Kennzahlen in der ökologischen Dimension eignet.

Mess- und Kontrollverfahren zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit liegen überwiegend im Verantwortungsbereich des Personalmanagements. Exemplarisch werden dort über das Personal-Controlling die Fluktuations- und Gesundheitsquoten oder auch die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gesteuert und überwacht. Zur Wahrung und Sicherstellung eines gesetztes- und richtlinienkonformen Verhaltens verfügt die Bank über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (z. B. Datenschutz-, Brandschutz-, Geldwäsche-, Sicherheitsbeauftragter).

Leistungsindikatoren 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.

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 der Unternehmensaktivitäten der Bank. Die Mitarbeitenden 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.

„Planung und Kontrolle des Nachhaltigkeitsprogramms der Bank ist zentraler Gegenstand in der Arbeit des Nachhaltigkeitsmanagements.“

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.

Vergütungssystem der Bank

Die Vergütung der Mitarbeitenden (ohne hauptamtliche Vorstandsmitglieder) richtet sich grundsätzlich nach dem Mantel- und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie der genossenschaftlichen Zentralbank in der jeweils gültigen Fassung. In Einzelfällen gewährt die Volksbank Münsterland Nord über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitenden und in den jeweiligen Anstellungsverträgen bzw. in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Besondere Leistungen erkennt die Bank durch eine jährliche, übertarifliche variable Zusatzzahlung an. Die maßgeblichen Vergütungsparameter werden an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht. Diese Zahlungen setzen keine wesentlichen Anreize, da eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung nicht besteht. Zum Berichtsjahr 2022 wurden erstmals Nachhaltigkeitsaspekte in den qualitativen Kriterien der variablen Zusatzvergütung berücksichtigt. Dabei wird neben der Nutzung des betrieblichen Ideenmanagements zur Verstärkung der Nachhaltigkeit auch das unternehmerische Denken und Handeln unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit herangezogen.

Das variable Vergütungssystem der Bank 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 Leistungsbeurteilungszeit-

raum ein Verstoß des Vergütungsanwärters gegen kundenschützende Anforderungen festgestellt, bewertet und bei der Vergütungsbemessung berücksichtigt wird. Zum Berichtsjahr 2022 wurden erstmals Nachhaltigkeitsaspekte in den qualitativen Kriterien der variablen Zusatzvergütung berücksichtigt.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat die Bank den Fokus auf Chancengerechtigkeit gelegt und führt ein umfassendes Projekt mit Mitarbeiterbefragungen durch. Ein Vergütungssystem mit Nachhaltigkeitszielen ist daher erst nach Abschluss des Basisprojektes und Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen geplant.

Vergütung Vorstand

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.

Vergütung Aufsichtsrat

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

Leistungsindikatoren 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:
- Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - Abfindungen;
 - Rückforderungen;
 - 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.

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

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.

Die Volksbank Münsterland Nord verzichtet auf diese Angabe, da sie für sich als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Wettbewerber vor Ort ungleich größer sieht 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. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Nähe zu den Menschen sowie die Verankerung in der Region bestimmen die tägliche Arbeit in der Volksbank Münsterland Nord zum Wohle unserer Mitglieder und Kunden. In Gesprächen, über Befragungen oder im Rahmen von Veranstaltungen setzt sich die Bank mit den Erwartungen und Anforderungen ihrer Mitglieder, Kunden, des Aufsichtsrats, den Vertretern und Regionalbeiräten (der Wertestiftung-Münsterland), ihren Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit auseinander, nimmt wichtige

Impulse auf und berücksichtigen diese in ihren strategischen Entscheidungen.

Identifikation relevanter Anspruchsgruppen

Die für die Volksbank Münsterland Nord relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell, den genossenschaftlichen Strukturen und den Netzwerkaktivitäten der Bank. Im Zusammenhang mit

einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) haben Vorstand und Führungskräfte im Geschäftsjahr 2021 die Anspruchsgruppen der Bank im Rahmen einer Stakeholderanalyse bewertet und die für das Nachhaltigkeitsmanagement relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Bank sind:

- ✓ Mitglieder und Kunden (Privat- und Firmenkunden)
- ✓ Vorstand und Führungskräfte
- ✓ Mitarbeitende
- ✓ Betriebsrat
- ✓ Verbundunternehmen aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe

Dialogformate mit Anspruchsgruppen

Die Volksbank Münsterland Nord steht mit ihren externen Anspruchsgruppen in einem stetigen Dialog. Der Austausch mit den Mitgliedern und Kunden ist Bestandteil der täglichen Geschäftstätigkeit. Kundenbedürfnisse und Erwartungen an die Bank werden über diesen persönlichen Kontakt aufgenommen. Auf diesem Wege können auch Informationen zu Nachhaltigkeitspräferenzen von Privat- wie Firmenkunden gewonnen werden. Neben dem persönlichen Kundengespräch können die Anspruchsgruppen die Bank auch über weitere Kanäle kontaktieren, wie z. B. per Telefon, E-Mail, Banking-App oder über die sozialen Medien.

Im Rahmen des Digitalen Mitgliedernetzwerks im Format „Zukunftsschmiede“ konnten die registrierten Mitglieder der Bank bei einer Online-Befragung ihre Präferenzen zur Nachhaltigkeit allgemein kundtun sowie spezifische Vorschläge zum nachhaltigen Produkt- und Leistungsportfolio der Bank einbringen. Insgesamt sind dabei 518 auswertbare Ergebnisse erzielt worden. Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank an die „Zukunftsschmiede“ angeschlossen und über das digitale Mitgliedernetzwerk einen „Mitgliederdialo g Nachhaltigkeit“ veranstaltet. In einem 90 minütigen Webinar wurde die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank erörtert, die Ergebnisse der „Zukunftsschmiede“ vorgestellt und auf das Spezialthema „Waldgenossenschaft“ eingegangen. Dieses Thema möchte die Bank im Geschäftsjahr 2023 weiter aufgreifen und dafür einen Workshop veranstalten, welcher die verschiedenen Stakeholder zur Gründung einer Waldgenossenschaft vereint. Gemeinsam soll ein mögliches Geschäftsmodell ausgearbeitet werden. Für das Geschäftsjahr 2023 möchte die Bank mit einem Wettbewerb zum Thema „Zukunftshelden gesucht!“ Nachhaltigkeit im Mitgliederbereich weiter ausbauen. Die Bank sucht Projekte von Mitgliedern, die einen Impact zu den priorisierten SDGs leisten. Nach

einem Voting der Mitglieder erhalten drei Projekte finanzielle Unterstützung der Bank zur Umsetzung.

Mit den Mitgliedern ergeben sich über den Kundenkontakt hinaus aus der genossenschaftlichen Rechtsform heraus weitere Dialoganlässe. Die Volksbank Münsterland Nord pflegt den Austausch mit ihren Eigentümern über die Vertreterversammlung und regionale Veranstaltungen wie die Vertreterinformationstreffen. Auch mit dem Aufsichtsrat als den von den Mitgliedern gewählten Vertretern besteht in der Gremienarbeit und darüber hinaus ein aktiver Austausch. Den Aufsichtsrat hat die Bank im Berichtsjahr 2022 zum Thema Nachhaltigkeit in den Fokus genommen. Eine Einführung in der Aufsichtsratsitzung wurde mit einem Part in der Aufsichtsratsschulung weitergeführt.

Der Austausch mit Kooperationspartnern ist von einer intensiven Netzwerkarbeit gekennzeichnet. Diese äußert sich beispielweise in den verschiedenen gemeinsamen Geschäftsaktivitäten mit den Verbundpartnern in der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Die Volksbank Münsterland Nord wirkt weiterhin aktiv in der Projektarbeit des BVR zum Thema Nachhaltigkeit mit und steht in engem Austausch mit Union Investment und DZ BANK zu diesem Thema. Im Berichtsjahr 2022 hat die Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement eine zweitägige Hospitation in der DZ BANK absolviert. Dort hat sie sich über aktuelle regulatorische Anforderungen ausgetauscht, aber auch weitere Best-Practice-Beispiele in die Arbeit in der Volksbank Münsterland Nord integriert.

Aus dem Dialog mit den Beschäftigten in der Bank werden in Mitarbeitergesprächen Rückmeldungen zu und Erwartungen an soziale Arbeitnehmerbelange gewonnen. Im Geschäftsjahr 2021 wurde zudem eine explizite Befragung der Mitarbeitenden zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen durchgeführt. An der Befragung haben sich 385 Mitarbeitende beteiligt. Für mehr als 80% der Teilnehmenden ist Nachhaltigkeit auch persönlich von Bedeutung. Nahezu alle (98%) sehen die Volksbank Münsterland Nord mit ihrer Nachhaltigkeitspolitik auf einem guten Weg. Auch wenn bereits rund ein Drittel der Bank ein gutes Sortiment an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen attestieren, sehen insbesondere hier 27% Steigerungspotenzial der Bank. Da sich eine deutliche Mehrheit der Befragten zu einem verstärkten nachhaltigen Verhalten bereit erklärt, sieht sich die Bank darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg zu mehr Nachhaltigkeit gemeinsam mit den Beschäftigten der Bank weiter zu beschreiten und unter Nutzung der Ideen der Mitarbeitenden zu gestalten.

Im Berichtsjahr 2022 hat die Volksbank Münsterland Nord das erste „Heute & Morgen Forum“ für ihre Mitarbeitenden veranstaltet. Auf der internen Mitarbei-

termesse wurden an unterschiedlichen Messeständen die wichtigen strategischen Themen der Bank dargestellt. Der Stand „Nachhaltigkeit & Mitglieder“ wurde dabei als Pflichtstand für alle Mitarbeitenden deklariert. Neben intensiven Austauschmöglichkeiten wurde die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank vorgestellt. Weiterhin konnten über eine Ideenbox weitere Anregungen der Mitarbeitenden gesammelt werden.

Finanzen, Steuern, Versicherungen: Themen die für Schüler:innen und junge Erwachsene oft ein großes Fragezeichen bedeuten. Und der Wunsch nach mehr Finanzbildung in Deutschlands Schulen ist groß. Mit dem Projekt #future nimmt die Bank diesen Bildungsauftrag an und sorgt dafür, dass Schüler:innen in der Region beim Start ins Erwachsenenleben auf wichtiges Finanzwissen zurückgreifen können. Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank in kostenlosen Workshops insgesamt 1027 Minuten Finanzwissen mit Schüler:innen geteilt.

Leistungsindikatoren 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.

Hohe Qualität ist der Anspruch an der täglichen Arbeit der Volksbank Münsterland Nord. Daher werden die Mitglieder und Kunden der Bank von gut ausgebildeten Mitarbeitenden nach dem Konzept der Genossenschaftlichen Beratung beraten. Bei diesem ganzheitlichen Beratungsansatz für die Privat- und Firmenkunden stehen deren wirtschaftliche und persönliche Gesamtsituation sowie ihre Bedürfnisse, Ziele und Wünsche im Mittelpunkt.

Eine systematische Erfassung von Nachhaltigkeitsthemen ist im Geschäftsjahr 2021 insbesondere für die Anspruchsgruppen der Mitglieder und Kunden sowie der Mitarbeitenden erfolgt.

Die befragten Mitglieder können sich insbesondere Projekte oder Ideen zu den folgenden SDGs aufgrund von Relevanz und Einfluss vorstellen:

- ✓ **SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**
- ✓ **SDG 9 Industrie, Innovationen, Infrastruktur**
- ✓ **SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**
- ✓ **SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz**
- ✓ **SDG 7 Bezahlbare Saubere Energie**
- ✓ **SDG 15 Leben an Land** (kein strategisches Ziel der VBMM)

Überwiegend entsprechen die als wesentlich eingestuften SDGs für Projektideen den Nachhaltigkeitszielen der Volksbank Münsterland Nord. Nur das SDG 15 „Leben an Land“ ist bisher nicht explizit von der Bank als Nachhaltigkeitsfeld definiert.

Abweichend von der Einschätzung der Mitglieder setzt die Volksbank Münsterland Nord zusätzlich auf SDG 3 „Gesundheit & Wohlergehen“. Hier wird von Seiten der Bank eine hohe Relevanz gesehen, während die Mitglieder die Einflussmöglichkeit durch die Volksbank als gering bewerten. Aus der Befragung der Mitarbeitenden lassen sich folgende thematischen Impulse ableiten:

- ✓ **Ausbau nachhaltiges Produkt- und Leistungssortiment**
- ✓ **Sensibilisierung für Nachhaltigkeit im persönlichen Verhalten**
- ✓ **Fortsetzung des regionalen gesellschaftlichen Engagements der Bank**

Die Rückmeldungen aus den Befragungen der Mitglieder und Kunden sowie der Mitarbeitenden sind koordiniert durch das Projektbüro Nachhaltigkeit zusammengetragen, mit dem Nachhaltigkeitsrat erörtert und in das Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen worden. Sie fließen in die Weiterentwicklung und Ausgestaltung von Nachhaltigkeitsstrategie und weiteren Teilprojekten im Geschäftsjahr 2023 ein.

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung wurden im Berichtsjahr 2022 in Form eines digitalen „Mitgliederdialog Nachhaltigkeit“ über 70 Teilnehmenden vorgestellt. Weiterhin wurden in der Befragung drei Projektideen vorgestellt, die bewertet worden sind. Die Projektidee „Gründung einer Waldgenossenschaft“ wurden von den Mitgliedern besonders hervorgehoben. Die Bank berücksichtigt Themen und Anliegen ihrer Stakeholder und hat daher im oben genannten „Mitgliederdialog Nachhaltigkeit“ die Potenziale einer Waldgenossenschaft gemeinsam mit den Mitgliedern diskutiert. Sie plant einen Stakeholderworkshop im Geschäftsjahr 2023, um die Idee zu einem möglichen Geschäftsmodell weiter auszubauen.

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.

Innovationsmanagement

Mit ihrem Innovationsmanagement verfolgt die Volksbank Münsterland Nord die Ziele, eine offene Innovationskultur zu etablieren und ein effektives wie effizientes Veränderungsmanagement aufzubauen und dauerhaft bereitzustellen. Die Bank soll in die Lage versetzt werden, für sie relevante bereitzustellen. Die Bank soll in die Lage versetzt werden, für sie relevante Trends identifizieren zu können. Unter permanentem Kunden- und Mitgliederfokus sowie etablierten Steuerungskreisen sollen systematisch Innovationen in verschiedenen Bereichen im Sinne der Vision und Werte der Bank entwickelt werden.

Dabei setzt die Bank insbesondere auf die Integration der Perspektive ihrer Mitarbeitenden in das Ideenmanagement. Hier wurden im letzten Jahr über 67 qualifizierte Ideen eingereicht. Von diesen wurden 20 bereits umgesetzt, 10 sind bereits in Umsetzung. Einige dieser Ideen hatten auch den Bezug zur Nachhaltigkeit (u. a. „Strom sparen“, digitale Visitenkarte, elektronische Bargeldbestellung). Im internen Bereich wurde ein Co-Creation-Prozess gestartet („Design Sprint“), um Sparen „neu“ zu denken. In dieser Vorgehensweise ist das Thema Nachhaltigkeit im Ergebnis der Kunden- und Mitgliederbefragung hoch gewichtet worden und Bestandteil eines Prototyps. Dieser Prototyp wird in 2023 weiter validiert und verprobt.

Die „Zukunftsschmiede“ im digitalen Mitgliedernetzwerk ermöglicht zudem in Zukunft eine engere kundenzentrierte Ausrichtung. Die „Zukunftsschmiede“ hat beispielsweise die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Volksbank Münsterland Nord 2021 deutlich herausgestellt (siehe Kriterium 9) und im Jahr 2022 mittels Veranstaltungen zur „Waldgenossenschaft“ verstetigt. Des Weiteren sollen wesentliche Maßnahmen ge-

meinsam mit den Mitgliedern im Rahmen von Co-Creation-Prozessen erörtert werden. Relevante, mutige und gangbare Ideen sollen ausgewählt und mithilfe von kreativen und agilen Methoden zu Prototypen und im Idealfall bis zur Marktreife für die Bank zielgerichtet weiterentwickelt werden. Im Berichtsjahr 2022 lag der Fokus im Innovationsmanagement der Volksbank Münsterland Nord auf der digitalen Transformation der Bank. Diese Projekte werden mittels der Methode „Objective Key Results“ in hoher Eigenverantwortung der Mitarbeitenden durchgeführt. Diese Methode stellt zielgerichtetes Arbeiten auf die strategischen Ziele der Bank sicher. Diese Methode ermöglicht es, unterjährig die Projektarbeiten iterativ auf die Ziele der Bank anzupassen und somit aktuelle Erkenntnisse (von innen und außen) mit einfließen zu lassen.

Unmittelbaren Nachhaltigkeitsbezug haben Projektansätze, die das papierlose Arbeiten intern wie an der Kundenschnittstelle forcieren (reduzierter Ressourcenverbrauch Papier, siehe Kriterium 11–12) oder den Kunden Produkte und Services auf der digitalen wie nachhaltigen Omnikanalplattform der Bank zur Verfügung stellen (z. B. Arbeiten mit der eSignatur (FES/QES), digitale Dokumentenverarbeitung im Vertrieb oder der verstärkten Forcierung von digitalen Services mittels Einsatz des VR-NetKey im digitalen Banking). Darüber hinaus wird der Ausbau des digitalen Selbstservices vorangebracht, um den Kunden mehr Service in unserer App sowie auf dem Internetauftritt bereitzustellen.

Nachhaltiges Leistungsportfolio

Im Kerngeschäft bietet das nachhaltige Produkt- und Leistungsportfolio der Volksbank Münsterland Nord

sowohl für Kunden mit einer ausgeprägten Nachhaltigkeitspräferenz bei der Geldanlage als auch zur Finanzierung nachhaltiger Investitionen Lösungen.

Zur nachhaltigen Geldanlage im Sinne unserer „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ können Kunden der Bank auf ein umfangreiches Produktangebot/Dienstleistungsangebot zurückgreifen. Neben dieser Produktpalette hat die Volksbank Münsterland Nord bereits 2020 gemeinsam mit dem Partner Union Investment den Werte Fonds Münsterland Nachhaltig entwickelt und bietet diesen exklusiv ihren Kunden und Mitgliedern an. Dieser Fonds verbindet den Multi-Asset-Ansatz mit Nachhaltigkeit und wird durch erfahrene Kapitalmarktexperten gemanagt. 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. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 der Werte Fonds Münsterland Klima aufgelegt. Als reiner Aktienfonds ergänzt dieser den Werte Fonds Münsterland Nachhaltig.

Ergänzend zu den benannten Fondsprodukten bietet die Bank ihren Kunden in Zusammenarbeit mit ihren Partnern neben nachhaltigen Einzelwerten (Aktien und Renten) auch nachhaltige Zertifikatelösungen sowie nachhaltige Vermögensverwaltungen und weitere Fondsprodukte an.

Zur Qualitätssicherung nutzt die Bank sowohl für das Kundengeschäft, als auch für die Eigenanlagen (siehe „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“) das Datenangebot der Institutional Shareholder Services Inc. (ISS). Nachhaltigkeitspezifische Wünsche und Bedarfe der Kunden werden seit August 2022 über eine Nachhaltigkeitspräferenzabfrage berücksichtigt.

Im Bedarfsfeld Konto & Karten bietet die Bank seit 2021 umweltfreundliche Debit- und Kreditkarten an. Anstatt auf eine herkömmliche Plastikkarte können die Kunden und Mitglieder auf die neuen Kartenoptionen Naturliebe BasicCard, Naturliebe DirectCard oder Naturliebe ClassicCard zugreifen, die umweltfreundlich aus Maisstärke hergestellt sind und damit einen geringeren ökologischen Fußabdruck aufweisen.

Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank zusätzlich auch die klassische Girocard aus recyceltem PVC eingeführt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird die umweltfreundliche Girokarte auch in der Hauptsausstattung die bisherige Alternative ersetzen. Auch alle Kommunikationsmittel rund um die Karte bestehen aus FSC-zertifiziertem Papier und werden klimaneutral gedruckt.

Neben den Produkten erzielt die Bank auch über die Gestaltung der Vertriebswege sowie über Prozessinnovationen im digitalen Bankvertrieb nachhaltige Wirkungseffekte. Der telefonische und digitale Service sorgt für eine gute Erreichbarkeit. Das Online-Banking trägt ebenfalls zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen im klassischen Bankgeschäft bei.

Auch über Finanzierungslösungen im Kreditgeschäft erbringt die Bank wichtige Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung. Bei der Finanzierung von „Wohnträumen“ und bei gewerblichen Investitionsfinanzierungen werden die Förderkredite der KfW, NRW.Bank und der Rentenbank einbezogen. Eine Vielzahl der Förderkredite umfasst die Investitionszwecke energieeffizienter errichten, umbauen und sanieren sowie die Finanzierung nachhaltiger Vorhaben in Energie- und Umwelttechnik, wie zum Beispiel Windenergie- oder Photovoltaik-Anlagen. Durch die Unterstützung der Gründung von Energiegenossenschaften und die finanzielle Begleitung der beschriebenen Investitionsvorhaben im Bereich der erneuerbaren Energien und Prozesseffizienz leistet die Bank wesentliche Beiträge für mehr Nachhaltigkeit in der Region. In diesem Geschäftsfeld weist die Bank einen regional hohen Marktanteil aus. Für Kunden, die Niedrigenergiehäuser bauen möchten, bietet die Volksbank Münsterland Nord zudem spezielle Nachhaltigkeitsprodukte an. Außerdem für die Finanzierung von Photovoltaik-Anlagen den Spezialkredit VR Photovoltaik Ekokredit. Im Firmenkundenbereich wurde in 2022 mit dem Projekt „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“ mit dem Ziel gestartet, im UnternehmerDialog mit den Firmenkunden die Nachhaltigkeitsaspekte und Maßnahmen zur Umsetzung einfließen zu lassen.

Innovationsprozess zum nachhaltigen Leistungsportfolio

Prozessinnovationen treibt die Bank mit Blick auf ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsziele voran, partnerschaftlich gemeinsam mit ihren relevanten Anspruchsgruppen nachhaltige Entwicklung zu betreiben.

Das betriebliche Ideen- und Innovationsmanagement steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Hier kann

und sollen die Mitarbeitenden ihre Vorschläge und Ideen auch zur Nachhaltigkeitspolitik der Bank einbringen. Das Ideenmanagement bietet den Mitarbeitenden somit die Möglichkeit zu einer aktiven Partizipation am Nachhaltigkeitsmanagement der Bank. Für eine Einbindung der Mitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021 mit der Zukunftsschmiede ein Kreativraum im digitalen Mitgliedernetzwerk der Bank geschaffen, in dem Ideen zum Thema Nachhaltigkeit eingebracht werden können. Die weitere Ausgestaltung folgte über den „Mitgliederdialo g Nachhaltigkeit“ und wird im Geschäftsjahr 2023 weiter ausgebaut. Über die genossenschaftliche Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ bietet die Bank weiterhin Vereinen und Institutionen die Möglichkeit, Spendengelder einzuwerben und ihre jeweiligen Engagementprojekte bekannt zu machen.

Wirkungsmessung

Eine explizite Messung der sozialen oder ökologischen Wirkung, die die Volksbank Münsterland Nord über ihre Produkte, Dienstleistungen oder Projekte erzielt, ist im Geschäftsjahr 2022 nicht erfolgt.

In den „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ wurden Messgrößen definiert und zum 01.01.2023 eingeführt.

Für das Berichtsjahr 2022 hat die Volksbank Münsterland Nord zum Einstieg in die Wirkungsmessung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die Bestandsvolumina bei nachhaltigen Fondsprodukten sowie deren Entwicklung zum Vorjahr erhoben.

Die Volumina nachhaltiger Fondsprodukte der Kunden der Volksbank Münsterland Nord über die Union Investment stellen sie wie folgt dar (Stichtag 31.12.2022):

- ▼ **Fondskäufe (brutto):** gesamt 358.531 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 222.815 TEuro
- ▼ **Fondswachstum (netto):** gesamt 59.475 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 22.764 TEuro
- ▼ **Bestand:** gesamt 2.079.404 TEuro, davon nachhaltige Union PK-Fonds 853.859 TEuro

Für die Finanzinstrumente hat die Bank die Nachhaltigkeit in ihrem Eigenanlagenportfolio über ein Nachhaltigkeitsscreening untersucht, dargestellt über einen Eigengeschäftsbericht der DZ BANK AG (Marktwerte mit Wertpapierkursen zum Stichtag 31.12.2022):

- ▼ **Nachhaltige Titel:** 379.462 TEuro (91,7%)
- ▼ **Nicht nachhaltige Titel:** 0 TEuro
- ▼ **Nicht verfügbar:** 34.485 TEuro (8,3%)

▼ **Die freie Liquidität** ist ausschließlich bei der DZ BANK angelegt und somit auch als nachhaltig anzusehen.

Der Spezialfonds (Marktwerte mit Wertpapierkursen zum Stichtag 30.12.2022) der Volksbank Münsterland Nord bei der Union Investment umfasst ein Volumen von ca. 326.000 TEuro. Für den einen Teil dieses Fonds (ca. 168.000 TEuro) findet der UniESG Basisfilter der Union Investment Anwendung, der u. a. Negativlisten für Unternehmen und Länder berücksichtigt. Für den zweiten Teil des Fonds (ca. 158.000 TEuro) finden die unternehmensweiten Ausschlusskriterien der Union Investment bzgl. eines verantwortlichen Investierens Anwendung. (vgl. <https://www.unioninvestment.de/startseite/anlegen/geldnachhaltiganlegen>)

Leistungsindikatoren 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

Im Prozess der Anlageentscheidung bei Eigenanlagen der Volksbank Münsterland Nord wurden spezifische soziale oder ökologische Nachhaltigkeitskriterien im Berichtsjahr 2022 noch nicht systematisch berücksichtigt, jedoch wurden im Gesamtjahr 2022 auf Grund der Kapitalmarktsituation bei Finanzinstrumenten keine Anlageentscheidungen getroffen.

Zum 01.01.2023 wurden die „Leitlinien für verantwortungsvolles Investieren und Finanzieren“ eingeführt. Hier sind unterschiedliche Ausschlusskriterien zu finden, wie beispielsweise eine Nulltorleranzgrenze für Unternehmen mit geächteten Waffen, die die Mindestanforderungen der Volksbank Münsterland Nord eG definieren. Die Ausschlusskriterien sind auch auf die Eigenanlagen anzuwenden mit dem Zielwert von mindestens 75% in nachhaltigen Anlagen (im Sinne der Leitlinien). Es erfolgt eine regelmäßige Qualitätssicherung mit Hilfe des Datenanbieters ISS. Daneben bewerten wir mindestens einmal jährlich unsere Eigenanlagen an Hand von anerkannten Nachhaltigkeitskriterien und erhalten einen Überblick über Nachhaltigkeitsscore, Qualität im Sinne von ESG und Klimascor e.

Umwelt

11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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

Im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs als Dienstleistungsunternehmen sieht die Volksbank Münsterland Nord 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 betrachtet die Bank aktuell nachgelagert. Trotz der im Vergleich zu anderen Branchen geringeren Bedeutung hat sich die Bank vorgenommen ihre CO₂-Emissionen stetig zu reduzieren. Mit einer Verringerung von durchschnittlich 3 % p. a. möchte sich das Institut stetig weiterentwickeln.

Verantwortlicher Umgang mit natürlichen Ressourcen

Im Zuge ihrer genossenschaftlichen Werte achtet die Bank auf eine ressourcenschonende Unternehmenspraxis. Die Volksbank Münsterland Nord sieht eine Verpflichtung zur Senkung von Energieverbräuchen, zur Kontrolle der Ressourcenverbräuche, sowie die Verpflichtung zur Ableitung von Maßnahmen, die zu strategischen Handlungszielen führen.

Maßnahmen einer verantwortlichen Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Als Kreditinstitut werden im Rahmen der Geschäftstätigkeit insbesondere die natürlichen Ressourcen Energie und Papier in Anspruch genommen. Die entsprechenden Verbrauchsdaten werden in den Leistungsindikatoren GRI SRS-301-1 (Papier) und GRI SRS 302-1 (Energieverbrauch, Strom) berichtet.

Maßnahmen im Ressourcenmanagement (siehe Kriterium 12) dienen dazu, den Ressourcenverbrauch in der Bank zu reduzieren.

Exemplarisch können fortlaufende Projekte zur Digitalisierung im Austausch mit den Kunden (z. B. weiterer Ausbau digitaler Beratungsangebote im Omnikanalbanking, Steigerung Einsatz VR-NetKey) zur Reduktion des Papierverbrauchs (z. B. Reduzierung von Druckaufträgen), energiesparende Maßnahmen in der Haustechnik (z. B. weitere Umstellungen auf LED-Beleuchtung im Zuge von Sanierungen und bei Neubauten) oder im Mobilitätsmanagement (z. B. Jobtickets, Business-Bike-Leasing, E-Mobilität im Fuhrpark und Einrichtung von E-Ladesäulen) sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation (z. B. Einsatz von Green-IT, verstärkte Nutzung mobiler Arbeitsplätze, vermehrte digitale Meetings) angeführt werden.

Die Volksbank Münsterland Nord ist bestrebt, bei allen Veränderungen neue effiziente Energielösungen zu evaluieren. Dieser Prozess soll langfristig zu einer Bewertung und Wirkungskontrolle der getroffenen Maßnahmen führen.

Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank erstmalig rückwirkend für das Geschäftsjahr 2021 eine CO₂-Bilanz aufgestellt, analysiert und Optimierungspotenziale herausgearbeitet.

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.

Konzept Ressourcenmanagement

Das Ressourcenmanagement ist für einen Finanzdienstleister im Vergleich zu dem produzierenden Gewerbe von geringer Bedeutung. Daher gab es bislang in der Volksbank Münsterland Nord kein übergeordnetes strategisches Konzept zum Ressourcenmanagement. Explizite qualitative oder quantitative ökologische Ziele, die über den Anspruch einer ressourcenschonenden Unternehmenspraxis hinaus gehen, wurden im Geschäftsjahr 2022 entwickelt.

Die CO₂-Bilanz wurde erstmals rückwirkend für das Jahr 2021 erstellt und wird derzeit für das Berichtsjahr 2022 erstellt (siehe Kriterium 13). Die Basis dazu wird eine systematische Erfassung der Ressourcenverbräuche bilden.

Maßnahmen Ressourcenmanagement

Die Volksbank Münsterland Nord ist auf einen schonenden Umgang von Ressourcen bedacht. Maßnahmen für das Ressourcenmanagement wurden u. a. aus dem Energie-Audit nach DIN EN 16247 2019 abgeleitet, um die Ressourceneffizienz in der Bank kontinuierlich zu verbessern. Im Geschäftsjahr 2023 findet ein erneutes Energie-Audit statt, sodass weitere Maßnahmen daraus abgeleitet werden können. Über die Einführung gezielter und geeigneter Messverfahren, u. a. für den Stromverbrauch, die Mobilität sowie den CO₂-Verbrauch, soll ein unterjähriges Controlling der Ressourcenverbräuche ermöglicht werden. Geplant ist, dass diese Messverfahren u. a. die Erstellung einer CO₂-Bilanz für die Bank ermöglichen sollen. Die jährliche Erstellung der Bilanz wird seit 2022 umgesetzt. Prozess und Datenqualität werden laufend angepasst, sowie Maßnahmen abgeleitet.

Grundsätzlich setzt die Volksbank Münsterland Nord energieeffiziente LED-Technik ein. 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 von energetischen Sanierungen in Gebäuden sollen, wenn möglich, energieeffiziente Heiz- und Raumlufttechnik installiert werden. Zudem werden durch verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen moderne energiesparende Geräte eingesetzt. Beispielhaft hierfür sind der Austausch von alten Leuchtmitteln durch LED-Technik im Berichtsjahr 2022 in Rheine und Telgte zu nennen. Multifunktionsdrucker auf Etagen anstelle von Einzeldruckern in einzelnen Büros sind Standard in der Bank. 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 forciert die Bank die Nutzung der elektronischen, papierlosen Konto-Auszüge sowie des VR-NetKeys im Onlinebanking durch die Kunden, um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Projektes „Digitale Transformation“ konnten im Berichtsjahr PenPads in der Beratung ausgerollt werden. Dadurch können auf den meistgenutzten Formularen Unterschriften elektronisch in der Filiale eingeholt werden. Weiterhin hat die Bank im Berichtsjahr 2022 in den ersten Abteilungen, unter anderem der medialen Kundenberatung, mit der eSignatur die Möglichkeit geschaffen ortsunabhängig Kundenunterschriften elektronisch einzuholen.

Auch der neue Jahrgang von Auszubildenden der Bank wurde in der Berichtsperiode wie der Vorgängerjahrgang mit Tablets ausgestattet. Dies ermöglicht ihnen, komplett auf Papier zu verzichten und trägt gleichzeitig dazu bei, die digitalen Kompetenzen und den Umgang mit modernen Medien weiter zu erlernen.

Zur Verbesserung ihres CO₂-Fußabdrucks setzt die Volksbank Münsterland Nord darauf, auch ihre Mitarbeitenden in ihren täglichen Arbeitsroutinen, beispielsweise im Bereich der persönlichen Mobilität und dem Weg zur Arbeitsstätte, für einen ressourcensparenden Verhalten zu sensibilisieren. Die Befragung der Mitarbeitenden zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen (siehe Kriterium 9) hat bestätigt, dass in der Mitarbeiterschaft eine hohe Bereitschaft besteht, das eigene Verhalten in Bezug auf Nachhaltigkeit zu hinterfragen und anzupassen. Eine Arbeitsgruppe zum Thema „Moderne Arbeitswelten“ wurde in der Berichtsperiode in das Projekt „Digitale Transformation“ aufgenommen. Hier steht der Ausbau von mobilem Arbeiten und Arbeitsplatzkonzepten im Fokus, die viele und lange Pendelfahrten erübrigen sollen.

Um dies zu unterstützen, bietet die Bank weiter die Möglichkeit, ein Jobticket zu buchen, um die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs bei möglichst vielen Mitarbeitenden zu fördern. Das bereits 2017 eingeführte Business-Bike Leasing Programm ermöglicht das preiswerte Leasen von Fahrrädern. Für beide klimafreundlichen Mobilitätsvergünstigungen plant die Bank in den kommenden Jahren eine verstärkte Kommunikation, um hier eine dauerhafte Nutzung zu fördern. Mitarbeitende 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 der Hauptstelle Neubrückenstraße Münster, dem Verwaltungsstandort Telgte und dem Verwaltungsstandort Rheine Dienstfahräder zur freien Verfügung.

Auch in der Berichtsperiode 2022 hat die Bank weitere Ladesäulen für E-Autos in Münster und Rheine installiert. Nicht nur Kunden und Mitglieder können während der Besuchszeit in der Volksbank ihr Elektrofahrzeug aufladen, sondern auch die Dienstwagenfahrer. Für das Geschäftsjahr 2023 sind weitere E-Ladesäulen am Standort Telgte geplant. Auch bei der Ausstattung des bankeigenen Fahrzeugpools setzt die Volksbank Münsterland Nord verstärkt auf E-Mobilität und stellt ihren Mitarbeitenden E-Fahrzeuge zur Verfügung. Für Ersatzbeschaffungen innerhalb des allgemeinen Kurier- und Dienstfahrzeugpools setzt die Bank einen Fokus auf den Einsatz moderner Elektromobilität. Es werden klimafreundliche Möglichkeiten evaluiert und es findet ein sukzessiver Austausch herkömmlicher Antriebe im Rahmen der Ersatzbeschaffung des bankeigenen Fahrzeugpools statt. Darüber hinaus begrenzt die hausinterne Dienstwagenrichtlinie die Schadstoffemission bei neu anzuschaffenden Fahrzeugen, um den Schadstoffausstoß der gesamten Flotte zu reduzieren. Mittlerweile sind über 50% der Dienstfahrzeuge Hybrid- oder E-Autos.

Um Schadstoffemissionen zu senken, wird weiterhin der Einsatz von digitalen Meetings gefördert. Auf diese Weise sollen ansonsten notwendige Kurzstreckenfahrten in der dezentralen Struktur des Geschäftsbetriebs reduziert werden. Auch 2022 wurde die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bedingt durch die Corona-Pandemie besonders gefördert. Dies hat zu einer weiteren Reduktion des Schadstoffausstoßes beigetragen.

Im Rahmen der Bereitstellung von EDV-Technik greift die Bank 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 Atruvia AG als Rechenzentrum und Verbundpartner werden Endgeräte mit dem Grundsatz der Green-IT bestellt und eingesetzt.

Im Berichtszeitraum hat die Bank erste Messverfahren eingeführt. Mit der Aufstellung der CO₂-Bilanz kann die Bank ihre Emissionen in allen drei Bereichen (Scopes) messen und kontrollieren. Im kommenden Geschäftsjahr 2023 soll die Nachschärfung der Datenqualität und Einführung eines geeigneten Steuerungsverfahrens erfolgen.

Risiken mit Bezug zum Ressourcenmanagement

Die Risiken im Rahmen des Ressourcenmanagements sind insgesamt von nicht wesentlicher Bedeutung. Weder sieht sich die Bank als Finanzdienstleister wie beschrieben als Verursacher wesentlicher ökologischer Nachhaltigkeitsrisiken (inside-out) noch wurden wesentliche ökologische Nachhaltigkeitsrisiken für die Bank identifiziert (outside-in). Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikoinventur jährlich und anlassbezogen analysiert und bewertet.

Leistungsindikatoren 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Der Papierverbrauch stellt in der Volksbank Münsterland Nord unter den eingesetzten Materialien eine wesentliche Ressource dar. In der Berichtsperiode 2022 lag der Papierverbrauch bei 51.110 t (Vorjahr: 56.501 t), davon 20.237,5 t (Vorjahr: 19.927 t) Kopier- und Druckerpapier. Der Anteil von Papier mit Nachhaltigkeitslabel am Gesamtpapierverbrauch betrug 75,8% (Vorjahr: 59,6%). Das Kopier- und Druckerpapier genügte zu 100% einem Nachhaltigkeitslabel.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der noch fehlenden Daten zum Berichtsjahr 2022 wird derzeit auf die Daten der in 2022 erstellten CO₂-Bilanz zurückgegriffen. Die Angaben basieren zum Großteil auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können. Die Aufstellung:

Wärme	Einheit	Verbrauch 2021
Fernwärme	kWh	1.386.350
Erdgas	kWh	2.822.083
Heizöl	kWh	438.206
Strom		
ÖkostromMix	kWh	4.441.016
Photovoltaik	kWh	10.585
Mobilität (Dienstwagen)		
Benzin	km	118.720
Diesel	km	1.161.765
Hybrid	km	395.400
Elektro	km	47.347

(Stand 22.02.2023)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank erstmals eine CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 aufgestellt. Dies gilt als Basisjahr. Veränderungen zum Verbrauch werden aufgezeigt, sobald die Bilanz für das Berichtsjahr 2022 vorliegt. Leistungsindikator GRI SRS3033

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;
 - Wasser von Dritten.

- b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;
 - Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Bei der Wasserentnahme handelt es sich um Trinkwasser. Der Trinkwasserverbrauch im Basisjahr 2021 beläuft sich auf 15.516 m³.

(Stand 22.02.2023)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die 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 unsere jeweiligen 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 Entsorgungskonzept geregelt.

Die Höhe des angefallenen Abfalls aus Aktenvernichtung beträgt für das Basisjahr 2021 im Bereich Altpapier und Karton 63.000 kg.

(Stand 22.02.2023)

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.

Klimarelevante Emissionen durch den Bankbetrieb

Ziel der Volksbank Münsterland Nord ist die kontinuierliche Reduktion von Treibhausgasemissionen, Energie- und Wasserverbrauch sowie ein allgemein

schonender Umgang mit Ressourcen. Als Finanzdienstleister fallen mit den erbrachten Leistungen kaum direkte Treibhausgas (THG)-Emissionen an. Vielmehr

werden Emissionen durch den Verbrauch von Energie verursacht. Über den Ressourcenverbrauch sowie die Maßnahmen im Umwelt- und Ressourcenmanagement wird unter den Kriterien 11 und 12 sowie in den entsprechenden Leistungsindikatoren GRI SRS301-1, GRI SRS302-1 und GRI SRS302-4 berichtet.

Konzept zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

Die Volksbank Münsterland Nord strebt eine grundsätzliche Reduktion des Emissionsausstoßes in allen Tätigkeitsbereichen an. Neue innovative Techniken und ressourcenschonende Systeme sollen den Unternehmenswerten entsprechend ausgebaut werden und das Markenbild der Bank als nachhaltiges Institut schärfen.

Aufgrund des Geschäftsinhalts und der im Vergleich zu anderen Branchen geringen Relevanz im Bankensektor wurde bislang von einer Quantifizierung der THG-Emissionen auf Grundlage des Greenhouse Gas (GHG) Protocol abgesehen. Für die kommenden fünf Jahre hat sich die Bank vorgenommen ihre jährlichen Treibhausgasemissionen, um durchschnittlich 3% p. a. zu senken.

Die im Berichtsjahr 2022 erstellte CO₂-Bilanz bildet den Einstieg in die THG-Emissionsmessung. Eine erste Status-quo Erhebung dient als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zur Reduktion der THG-Emissionen. Als Bezugsgröße der THG-Emissionen wurden Mitarbeitendenanzahl und Bilanzsumme der Bank herangezogen, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Banken insbesondere in der genossenschaftlichen Finanzgruppe sicherstellen zu können.

Die erste Status-Quo Erhebung für das Basisjahr 2021 wurde erstellt. Der Prozess der jährlichen Erhebung wird aktuell angepasst, um künftig frühzeitig Daten zu erheben und im Bericht aufzunehmen.

Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen

In der Berichtsperiode 2022 wurden verschiedene Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen unternommen. Für die Einsparung von Emissionen für Wärme und Strom wurde die Temperatur in den Gebäuden zentral abgesenkt. Mit entsprechenden Hinweisen an die Mitarbeitenden wurde zum Energie sparen aufgerufen. Dazu gehört auch die Nutzung der Treppen statt des Aufzugs. Weiterhin wurde auf dem Dach des Kompetenzzentrums Rheine eine Dachbegrünung angelegt. Damit kann zum einen CO₂ gebunden

werden und durch die Effekte von Kälte- und Wärmedämmung weitere Energie bzw. Emissionen eingespart werden. Für das Geschäftsjahr 2023 plant die Bank weitere Maßnahmen wie beispielsweise den Rückbau von Ölheizungen und den Wechsel auf andere Wärmequellen.

Leistungsindikatoren 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der noch fehlenden Daten zum Berichtsjahr 2022 wird derzeit auf die Daten der in 2022 erstellten CO₂-Bilanz für das Basisjahr 2021 zurückgegriffen. Die Angaben basieren zum Großteil auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

Scope 1	Einheit	2021
Gesamtwert	Tonnen CO ₂ e	1.049,955
Wärme	Tonnen CO ₂ e	692,108
Dienstwagen	Tonnen CO ₂ e	357,848

(Stand 22.02.2023)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der noch fehlenden Daten zum Berichtsjahr 2022 wird derzeit auf die Daten der in 2022 erstellten CO₂-Bilanz für das Basisjahr 2021 zurückgegriffen. Die Angaben basieren zum Großteil auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

Scope 2	Einheit	2021
Gesamtwert	Tonnen CO ₂ e	290,162
Fernwärme aus Erdgas	Tonnen CO ₂ e	290,162

(Stand 22.02.2023)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der noch fehlenden Daten zum Berichtsjahr 2022 wird derzeit auf die Daten der in 2022 erstellten CO₂-Bilanz für das Basisjahr 2021 zurückgegriffen. Die Angaben basieren zum Großteil auf Schätzungen und Hochrechnungen. Die Datengrundlagen werden weiter geschärft, sodass Abweichungen auftreten können.

Scope 3	Einheit	2021
Gesamtwert	Tonnen CO ₂ e	2.173,218
Strom	Tonnen CO ₂ e	74,695
Wärme	Tonnen CO ₂ e	261,904
Abfall	Tonnen CO ₂ e	3,392
Dienstreisen	Tonnen CO ₂ e	238,057
Pendelverkehr	Tonnen CO ₂ e	1.501,488
Papier & Toner	Tonnen CO ₂ e	84,095
Transporte	Tonnen CO ₂ e	0,065

(Stand 22.02.2023)

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- 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.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da zum Stand 22.02.2023 nur die Daten für das Basisjahr 2021 vorliegen, kann der Umfang der Senkung von THG-Emissionen nicht dargestellt werden.

Berichterstattung zur EU-Taxonomie**1.) Leistungsindikatoren (KPI)**

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

Kennziffer	Mio. Euro	(%)
Anteil an Gesamtaktiva		
Gesamtaktiva	7.455,2	100
davon taxonomiefähig	2.004,1	27
davon nicht taxonomiefähig	5.451,1	73
Risikoaktiva an zentrale Regierungen, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.	0,0	0
Derivate	0,0	0
Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	2.859,9	53
Täglich kündbaren Interbankenkredite	472,2	9

Handelsbestand	0,0	0
Sonstige gemäß Vorgabe aus-geschlossene Risikopositionen	2.119,0	39

2.) Ansatz/Prozessbeschreibung

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

Die Volksbank Münsterland Nord nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums, welches seit dem 1. September 2021 unter dem Namen Atruvia AG firmiert. Auch zur Unterstützung der Erstellung der quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greift die Bank u. a. auf Daten im Bankenverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück. In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weist die Bank auf folgende Aspekte hin:

- V** Im Folgenden wird beschrieben, wie die einzelnen Tabellenzeilen zu interpretieren sind und wie die Bank die einzelnen Werte ermittelt hat. Hierbei hält sich die Bank 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 deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) ergänzt und konkretisiert, als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission am 06. Oktober im EU-Amtsblatt. Dezember 2021 sowie am 19.12.2022 veröffentlichten FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- V** Abweichend zur Ermittlung der Gesamtsumme im Vorjahr, bei der als Basis die „Gesamtaktiva“ genommen worden ist, bildet in diesem Jahr die Basis die „GAR Aktiva“. Die Position „GAR Aktiva“ setzt sich zusammen aus dem Nettobilanzwert zuzüglich Wertänderungen abzüglich „Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten“ sowie der Position „Zu Handelszwecken gehaltene Vermögenswerte“. Die Zusammensetzung dieser Position erfolgt bereits mit Blick auf die zukünftigen Berichtsjahre.

- ✓ Taxonomiefähig ist die Risikoposition aus dem Mengengeschäft. Dies betrifft Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind.
- ✓ Die Bank definiert die „davon nicht taxonomiefähigen“ Positionen als Differenz aus den Positionen „GAR Aktiva“ und „davon taxonomiefähig“.
- ✓ In der Position „davon Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nicht-finanzieller 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. Diese Risikopositionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt.

- ✓ Die Bank hat sich 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 supranationale Emittenten“. Die Position „davon kurzfristige Interbankenkredite“ zeigt die täglich fälligen Forderungen an Kreditinstitute.

Gesellschaft

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.

Erfolgsfaktor Mitarbeitende

Wesentlicher Erfolgsfaktor für die Volksbank Münsterland Nord sind die Mitarbeitenden der Bank. Ihre Leistungsbeiträge sind wesentlich, um die Geschäftsstrategie der Bank umzusetzen und die gesteckten Ziele zu erreichen.

Personalstrategie, Managementkonzept und Zielerreichung

Ziele mit Bezug auf die sozialen Arbeitnehmerbelange und insbesondere zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte werden in der Personalstrategie der Volksbank Münsterland Nord formuliert. Sie ist handlungsleitend für das Personalmanagement und wird aus der Geschäftsstrategie der Bank heraus entwickelt. Maßnahmen im Personalmanagement leiten sich aus dieser Funktionalstrategie Personal ab. Zielerreichung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen werden

im Rahmen des fortlaufenden Strategieprozesses unter Einbindung des Vorstands überprüft (siehe Kriterium 3). Zudem wird die Wahrung der Arbeitnehmerrechte insbesondere über die regelmäßig durchgeführten Entwicklungsdialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sichergestellt. Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist auch in der Berichtsperiode 2022 fester Bestandteil in diesen Entwicklungsdialogen.

Eine gute Unternehmenskultur und ein positives Betriebsklima sind für die Bank wesentliche Erfolgsfaktoren, um die Mitarbeitenden langfristig an die Bank zu binden. In ihrer Rolle als regional verwurzelter Finanzdienstleister hat die Volksbank Münsterland Nord 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 Arbeitnehmerinnen und 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.

Um die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden, bietet die Volksbank Münsterland Nord folgende Leistungen an:

- ✓ **Betriebliche Altersvorsorge**
- ✓ **Gruppenunfallversicherung**
- ✓ **Krankenzusatzversicherung**
- ✓ **Ergonomische Büroausstattung**
- ✓ **Erste-Hilfe-Ausbildung**
- ✓ **Brandschutzhelfer-Ausbildung**
- ✓ **Vorträge bzw. Beratung durch Caritas Rheine und Familiengenossenschaft der Regionen oder etwa über iprevent**
- ✓ **Mobile Arbeitsplatzkonzepte sowie Gleitzeit**
- ✓ **Kostenlose Versorgung mit Kaffee, Tee und Wasser**
- ✓ **Nutzung von „BusinessBike“**
- ✓ **Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche**
- ✓ **JobTicket**
- ✓ **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- ✓ **Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- ✓ **Elucydate**
- ✓ **Lebensarbeitszeitkonto**
- ✓ **Betriebssportgruppen**
- ✓ **BV Mitarbeiterkonditionen**
- ✓ **Geno-Shop**
- ✓ **Cyberfitness**
- ✓ **Ideenmanagement**
- ✓ **Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten**

Diese Aktivitäten schlagen sich in einer vergleichsweise niedrigen Fluktuation der Mitarbeitenden außerhalb der Nutzung der Konzepte zur vorgezogenen Altersrente (Brückenmodell) nieder.

Insgesamt wurden für die Personalstrategie weitere Nachhaltigkeitsbezogene Ziele festgelegt wie beispielsweise die Teilnahmequote an Mitarbeiterbefragungen oder den Anteil von Mitarbeitenden, die ein Angebot aus dem Gesundheitskonzept in Anspruch nehmen. Anhand der Zielerreichung können anschließend Anpassungen am Konzept vorgenommen werden.

Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und Partizipation

Die Volksbank Münsterland Nord ist ausschließlich im Inland tätig. Ziel der Bank ist es, eine 100%ige

Einhaltung der geltenden Arbeitsschutz-, Steuer-, Sozialversicherungs-, andere Arbeitnehmerschutzrechte sowie die Arbeitnehmermitbestimmungsrechte sicherzustellen. Der Betriebsrat sichert in seiner stellvertretenden Funktion die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen durch das gesetzliche Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrecht.

Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Mitarbeitenden für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. 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.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in Projekten und Kommunikationskreisen bietet viel Raum zur aktiven Mitgestaltung in der Bank. Projekte werden intern ausgeschrieben, so dass sich Beschäftigte interessenbezogen beteiligen und ihre Stärken gezielt einbringen können. Ferner setzt die Bank darauf, das selbstverantwortliche Agieren der Mitarbeitenden zu stärken. Zu diesem Zweck wird der Aufbau agiler Strukturen und Arbeitsmethoden gefördert, um Raum zur aktiven Mitgestaltung zu bieten.

Diese Partizipationsoptionen werden bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprogramm berücksichtigt. Hierzu wurde ein Nachhaltigkeitsrat gegründet. Mitarbeitende werden des Weiteren über Befragungen aktiv eingebunden und erhalten zusätzlich mit dem eingeführten Ideenmanagement zum Thema „Nachhaltigkeit“ die Gelegenheit, eigene Vorschläge zum Nachhaltigkeitsmanagement der Bank einzubringen (Kriterium 10).

Mitarbeiterzufriedenheit, Kooperation, Partnerschaft und Solidarität bilden das Fundament der genossenschaftlichen Werte der Bank. Die Volksbank Münsterland Nord legt großen Wert auf die Meinung und das aktive Mitwirken ihrer Mitarbeitenden. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit und auch in den persönlichen Mitarbeitergesprächen können die Mitarbeitenden offen ihre Meinung äußern. Im Jahr 2022 hat eine erste Umfrage zur Arbeitnehmerzufriedenheit stattgefunden, um einen Status Quo zur Mitarbeiterzufriedenheit zu erheben. Die Teilnahmequote lag bei

- ✓ **58 % Mitarbeitende**
- ✓ **74 % Führungskräfte**
- ✓ **78 % Auszubildende, Werkstudenten, Trainees**

Das Ergebnis der Gesamtzufriedenheit lag bei einer Skala (0–6) bei:

- ▼ 4,7 (von 6) Mitarbeitende
- ▼ 5,0 (von 6) Führungskräfte
- ▼ 4,6 (von 6) Auszubildende, Werkstudenten, Trainees

Auch zukünftig wird in regelmäßigen Umfragen alle zwei Jahre ein klares Meinungsbild der Mitarbeitenden in der Bank erfragt. Die Ergebnisse hieraus werden offen in den einzelnen Bereichen besprochen und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Zufriedenheit erarbeitet. Ziel ist es die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden auf 4,75 zu erhöhen.

Mit dem Heute & Morgen Forum wurde im Berichtsjahr 2022 erstmalig in Form einer internen Messe ein Format zur Kommunikation und Transparenz innerhalb der Bank geschaffen. An drei aufeinander folgenden Tagen haben sich die einzelnen Bereiche der Bank präsentiert, innovative Ideen für die Zukunft aufgezeigt und Verständnis füreinander geschaffen. Die Vorbereitungen für das Heute & Morgen Forum 2023 haben bereits begonnen. Im nächsten Jahr werden wir neben den Mitarbeitenden auch die Vertreter, Aufsichtsräte und Vorstände unseres Kooperationspartners der Volksbank eG in Warendorf dazu eingeladen.

Die im Vorjahr erarbeiteten Ideen aus den Effizienztagen „Gemeinsam 12“ wurden ebenfalls vorgestellt und die weitere Vorgehensweise erläutert. Insgesamt 932

vielfältige Ideen wurden in die weitere Umsetzung im Bereich (618), in Projekten (206), in crossfunktionalen Teams (61) bzw. zur weiteren Bearbeitung (47) gegeben.

Auch im Jahr 2022 ist die Bank erneut als Top Company ausgezeichnet worden und über kununu von Mitarbeitenden empfohlen worden. Diese Auszeichnung strebt die Volksbank Münsterland Nord auch in den Folgejahren an.

Risiken

Mögliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit der Bank für die sozialen Belange der Mitarbeitenden ergeben könnten, werden in den Mitarbeitergesprächen, im regelmäßigen Austausch von Betriebsrat und Vorstand sowie im fortlaufenden Review des Strategieprozesses bewertet.

Die Einhaltung der Standards zu Arbeitnehmerrechten wird über die Arbeit des Betriebsrates und u. a. über die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats gewährleistet. Wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben oder haben könnten, wurden von der Bank 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.

Chancengerechtigkeit, Diversity und Arbeitssicherheit

Die gesetzliche Basis für die Einhaltung von Chancengerechtigkeit, Diversity, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Inklusion in der Volksbank Münsterland Nord bilden die in Deutschland einschlägigen Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG)

und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie die entsprechenden Betriebsvereinbarungen der Bank. Die Bank verfolgt das Ziel, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung sicherzustellen.

Die Strukturen in der Bank zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind bereits geschaffen. Diverse Maßnahmen, die auf die Chancengerechtigkeit einzahlen, sind bereits in der Umsetzung. Die Volksbank Münsterland Nord hat zum Ziel, Stufe 3 des Nachhaltigkeitscockpits vom BVR zu erreichen, langfristig zu leben und zu etablieren. Das Thema Chancengleichheit wird als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie detaillierter in einem gemeinsamen Projekt mit der zeb Unternehmensberatung (gender diversity) analysiert. Der Fokus hierbei liegt auf den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage zur Arbeitnehmerzufriedenheit und Interviews mit Mitarbeitenden und Führungskräften, die zu Beginn des Jahres 2023 geführt werden. Bei bereits aufgesetzten Maßnahmen soll Transparenz über die Wahrnehmung bei den Mitarbeitenden geschaffen werden. Der Vorstand bewertet und priorisiert den Status quo der Diversität und leitet daraus gemeinsam mit der Projektgruppe messbare Ziele und Kernmaßnahmen für die Bank ab. Diese werden im Anschluss im Projekt umgesetzt.

Die Bank macht ihre Haltung durch Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2023 transparent.

Im Aufsichtsrat weist die Bank einen Frauenanteil von 30% aus. Der Anteil an Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsdirektion) beläuft sich auf 17% und in der 2. Führungsebene auf 22,35%. Im Vorstand ist aktuell keine Frau vertreten.

Gemäß § 9 (3) GenG hat der Vorstand für den Frauenanteil der 1. Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen festgelegt. Bis 2024 strebt die Bank auf dieser Führungsebene (Bereichsdirektion) einen Frauenanteil von mindestens 17% an.

Die Bank bietet im Berichtsjahr 2022 erstmals neben bereits etablierten Mentoringprogrammen auch Nachwuchsführungskräfteprogramme an. 50% der Teilnehmer des bestehenden Nachwuchsförderungsprogramms sind Frauen. Nach Abschluss des Entwicklungsprogramms sollen 50% der frei werdenden Führungspositionen der Volksbank Münsterland Nord in den nächsten Jahren durch Frauen besetzt werden. Hierdurch werden wir die Quote der Frauen in Führung nach und nach steigern, um die Zielgrößen zu erreichen.

Gemäß § 9 (4) GenG hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand eine Zielgröße definiert. Bis 2022 liegt diese Zielgröße für den Aufsichtsrat bei 30%. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Bezugsraum keine Änderungen im Aufsichtsrat geplant sind. Bis 2022 liegt die Zielgröße für den Vorstand bei 0%, da

das Gremium bereits ausschließlich mit Personen des männlichen Geschlechts besetzt ist und innerhalb der festgelegten Frist für die Zielerreichung keine Vertragsbeendigung bzw. kein Abgang anstehet bzw. abzusehen ist.

Die Vergütung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 Gleitzeitregelung. Insbesondere erfolgte im Geschäftsjahr 2021 eine Ausweitung der Gleitzeitregelungen aus der Betriebsvereinbarung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gewährleisten zu können; so wurde zum Beispiel die Kernarbeitszeit ausgeweitet und ein unbürokratischer Wechsel auf einen Samstag unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz ermöglicht. Ca. 60% der Mitarbeitenden wurden mit Laptops und Zubehör ausgestattet, um mobil von zuhause arbeiten zu können.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine hohe Bedeutung bemessen und durch ein ambitioniertes Konzept unterstützt. Es ist geplant, im Jahr 2023 erstmalig ein Weiterbildungsangebot „Frauen in Führung – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ anzubieten.

Die für ein mittelständisches Unternehmen typische Nähe von Vorstand, Führungskräften und Mitarbeitenden bewirkt eine transparente Kultur des Miteinanders von Führung und Mitarbeitenden, die die Bedeutung von „Kontrollen“ zurücktreten lässt.

„Diverse Maßnahmen, die auf die Chancengerechtigkeit einzahlen, sind bereits in der Umsetzung.“

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.

Bedeutung kontinuierlicher Personalentwicklung

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 die Mitarbeitenden der Volksbank Münsterland Nord die laufende Weiterbildung von großer Bedeutung.

Ziele, Personalstrategie und Resultate in der Personalentwicklung

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist wesentlich für den Erfolg der Volksbank Münsterland Nord. Dass die Qualifikation der Mitarbeitenden in der Bank einen hohen Stellenwert genießt, ist daher bereits im Leitbild der Bank verankert. Die Bank setzt auf lebenslange Weiterentwicklung sowie die Förderung der Eigenverantwortung aller Beschäftigten.

Um ein hohes Niveau der Qualifizierung halten zu können, haben alle Vorgängerinstitute der fusionierten Volksbank Münsterland Nord in den vergangenen Jahren umfangreiche Personalentwicklungsmaßnahmen unternommen. Exemplarisch können Maßnahmen in der Führungskräfteentwicklung, der Förderung von Teamverständnis, Maßnahmen zur Sicherung bzw. zum Ausbau der Fachqualifikationen bspw. zur Steigerung der Beratungs-, Service- und Betreuungsqualität genannt werden. Die Bank verfolgt dabei stets das Ziel, die Mitarbeitenden entsprechend der Anforderungen ihrer jeweiligen Stelle zu qualifizieren.

Seit 2022 bietet die Bank erstmalig einen Workshop für Auszubildende zum Thema Nachhaltigkeit an.

In diesem erforschen die Auszubildenden gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement, welche Möglichkeiten für nachhaltige und klimafreundliche Maßnahmen in der Bank bestehen und entwickeln kreativ neue Ideen dazu. Die Auszubildenden erhalten außerdem Input zur jetzigen Nachhaltigkeitsstrategie des Hauses und bekommen Maßnahmen, die in der Vergangenheit getroffen wurden, erläutert. In einer anschließend spielerisch gestalteten Diskussionsrunde haben alle Mitwirkenden die Möglichkeit sich einzubringen und ihre Meinung zu äußern. Das Ziel ist es eine gut informierte Gruppe von Auszubildenden zu schaffen, die das Nachhaltigkeitsverständnis des Hauses als Multiplikatoren in die Bank tragen und so Nachhaltigkeit in der Bank weiter verbessern.

Im Jahr 2022 haben die ersten Workshops „Lust auf Führung“ stattgefunden. Hierbei konnten alle Mitarbeitenden einen ersten Eindruck vom Thema Führung erhalten und haben die Möglichkeit, über eine Interessensbekundung die Aufnahme in das Nachwuchskräfteprogramm zu erwirken. Offene Vakanzen in Führungspositionen werden durch gezielte Qualifizierung der Mitarbeitenden nach Möglichkeit intern besetzt. Hierzu werden regelmäßig Potenzialträger identifiziert und in Personalentwicklungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte bzw. für den Managementnachwuchs aufgenommen. Das strukturierte, modulare Entwicklungsprogramm stellt eine optimale Ausbildung und ein einheitliches Verständnis von Führung bzw. für Management in der Bank sicher. Im Jahr 2022 haben bereits 11 Mitarbeitende das Potenzial-Assessment Center zur Aufnahme in das Entwicklungsprogramm für den Managementnachwuchs absolviert. Diese werden mit einem individuellen Personalentwicklungsplan in den nächsten Jahren qualifiziert.

Die Ziele der Personalentwicklung ergeben sich in Abstimmung mit der langfristigen Personalplanung,

welche die aktuellen und zukünftigen Anforderungen aus den Geschäftsfeldern und internen Bereichen berücksichtigt. Die Planung wird dabei gemeinsam mit den Bereichsverantwortlichen erstellt und mit dem Vorstand abgestimmt. Individueller Personalentwicklungsbedarf wird sowohl im Rahmen der Entwicklungsdialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden als auch ableitend aus der Personalstrategie durch den Bereich Personal identifiziert. Erklärtes Ziel ist es, mit allen Beschäftigten im Zeitraum 2022/2023 und alle 24 Monate einen persönlichen Entwicklungsdialog geführt zu haben. Mit Blick auf die Berichtsperiode wurde dieses Vorhaben planmäßig umgesetzt. Da sich Zielsetzungen für Inhalt und Umfang der Personalentwicklung insbesondere aus diesen Dialogen ergeben, sind keine weitergehenden quantitativen oder zeitraumbezogenen Ziele für die Personalentwicklung definiert. Durch die Erweiterung des Lernangebotes zum selbstgesteuerten Lernen um die Plattform „ELUCYDATE“ in VR-Bildung werden Lern- und Feedbackkultur gestärkt und es wird in die Kompetenzen zur Erfüllung des Tagesgeschäfts in der Zukunft investiert. Im Jahr 2023 plant die Bank, die Implementierung eines zertifizierten webbasierten Trainings zum Thema „Nachhaltigkeit“ für alle Mitarbeiter des Hauses. Die Teilnahme wird verpflichtend und mit einem Zertifikat dokumentiert.

Ebenso wurden Führungskräfte trainings (situative Coachings) zur Verbesserung der Führungstätigkeit und Verstärkung der Selbstreflexion auf Basis der Führungsgrundsätze der Bank durchgeführt. Im Jahr 2023 bietet die Bank allen Führungskräften sowie dem Führungskräftenachwuchs die Wahrnehmung des „Erfolgsfaktors Persönlichkeit im Führungskontext“ in Form einer Motiv-Struktur-Analyse an.

Im Jahr 2022 sind erstmalig Teilnehmer unserer Bank in ein Cross-Mentoring Programm gestartet. Hierbei werden ausgewählte Nachwuchskräfte (Mentees) zum Zwecke der Karriereplanung, Mitarbeiterführung und persönlichen Entwicklung während der Laufzeit des Programms mit einem Mentor bzw. einer Mentorin eines der anderen beteiligten Unternehmen zusammengebracht. In den Folgejahren ist angedacht, weitere Teilnehmende in das Programm zu senden und dadurch das Netzwerk zu erweitern. Auch hausintern werden Mentoringbeziehungen zwischen neuen Mitarbeitenden und erfahrenen Mitarbeitenden/Führungskräften geknüpft.

Demografische Herausforderungen und zukünftige Fluktuationen werden in der Planung von Personalentwicklung ebenso berücksichtigt wie Veränderungen in den Stellenerfordernissen der Geschäftsbereiche. Die qualitative Personalplanung berücksichtigt

die zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeitenden in den jeweiligen Aufgabengebieten. Sie wird dezentral von den Fachbereichen vorgenommen, mit dem Bereich Personal abgestimmt und in der Personalplanung berücksichtigt. Aktuell verfügt die Volksbank Münsterland Nord über einen quantitativ ausreichend bemessenen Personalbestand, der den qualitativen Anforderungen vollumfänglich gerecht wird.

Im Jahr 2022 absolvierten die Mitarbeitenden 2.006 Seminartage. Die Seminarkosten werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Besonderen Wert legt die Bank zudem auf Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr 2022 beschäftigte die Bank 69 Auszubildende. Allen Auszubildenden wird nach erfolgreicher Prüfung die Übernahme in eine Festanstellung angeboten. Insbesondere hervorzuheben ist, dass die Auszubildenden in ihrer Einführungswoche ein soziales Projekt umsetzen.

Den Erfolg der Absolventen einer Weiterbildung mit Zertifizierung honoriert die Bank in einem gemeinsamen Gratulationstermin und motiviert zur weiteren, individuellen Qualifizierung.

Des Weiteren sind per 31.12.2022 6 Fachkarrieren besetzt und die Trainee Stellen auf 15 weiter ausgebaut worden.

Maßnahmen in der Personalentwicklung und im Gesundheitsmanagement

Ein angemessenes Gesundheitsmanagement ergänzt die Maßnahmen der Personalentwicklung und trägt zum Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie zur Mitarbeitendenzufriedenheit bei. Exemplarisch können Wasserspender, eine finanzielle Beteiligung beim „BusinessBike“ und Bildschirmarbeitsplatzbrillen angeführt werden. Zudem hat die Bank vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie in den Ausbau weiterer Plätze für mobiles Arbeiten investiert und fördert die sportlichen Möglichkeiten durch die Aufnahme von „cyberfitness“ in den Benefitkatalog der Bank. So entfällt der Besuch im Fitnessstudio und die Mitarbeitenden können individuell von zuhause trainieren. Um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, wurde ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement initiiert. In diesem Rahmen erfolgen regelmäßig Veranstaltungen und Programme, die die Mitarbeitenden bei der Gesunderhaltung und einem aktiven Lebensstil unterstützen. Auch im Jahr 2022 haben wieder 96 Mitarbeitende am Volksbank Münster Marathon teilgenommen und sich durch gezielte Lauftrainings darauf vorbereitet. Die Angebote im Gesundheits-

bereich werden im nächsten Jahr überprüft und an die Wünsche der Mitarbeitenden angepasst (z. B. Zuschuss Fitnessstudio, weitere Bewegungsangebote). Zudem plant die Bank im Jahr 2023 einen Bericht „Gesundes Führen“ einzuführen.

Soziale Belange werden ferner in der Personalpolitik wie beschrieben über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe Kriterium 15) und sowie im Umgang mit den Herausforderungen demographischer Veränderungen (siehe Kriterium 14) berücksichtigt.

Risiken

Risiken in der Personalarbeit ergeben sich wie beschrieben aufgrund der demografischen Entwicklungen und einer angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt. Ihnen begegnet die Bank mit einer strategischen und operativen Personalplanung. Über das Personalcontrolling werden relevante Entwicklungen im Personalbestand ermittelt (Fluktuation, Krankenstand, aktueller Personalstand usw.) und dem Vorstand berichtet. Wesentliche Personalrisiken bestehen nicht. Im Berichtsjahr 2022 wurde ein HR-Cockpit anhand wesentlicher Parameter entwickelt.

Leistungsindikatoren 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.

Die Anzahl dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen lag in der Berichtsperiode 2022 bei 11. Diese Verletzungen sind in der Regel auf Wegeunfälle oder Verletzungen im Betriebssport zurückzuführen. Es sind drei Mitarbeitende aus dem aktiven Dienst heraus verstorben.

Im Berichtsjahr 2022 lag die Anzahl der Krankheitstage aller Mitarbeitenden bei 15.336 Tagen (ohne durch die Corona-Pandemie bedingte Quarantäne; inkl. Langzeiterkrankter). Die Gesundheitsquote lag in der Berichtsperiode bei 95,83 % (ohne Langzeiterkrankte).

Leistungsindikator GRI SRS-403-4:

Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren

Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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

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.

In der Berichtsperiode 2022 haben die Mitarbeitenden der Bank (ohne Auszubildende) insgesamt 2.006 Personalentwicklungstage wahrgenommen, was einem Durchschnitt von 1,92 Tagen je Mitarbeitende entspricht. Die Personalentwicklungstage teilen sich dabei wie folgt auf männliche und weibliche Mitarbeitende auf (jeweils ohne Auszubildende):

- ♀ **842 Tage** (Frauen)
- ♂ **1.164 Tage** (Männer)

Die Volksbank Münsterland Nord ermöglicht allen Angestellten gemäß ihres Bedarfs den gleichen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. Es ist dabei nicht notwendig nach der Angestelltenkategorie zu unterscheiden und wird in der Praxis demnach auch nicht gehandhabt.

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).

Der Aufsichtsrat setzt sich aus acht Frauen und 19 Männern zusammen.

Altersgruppe	Anzahl Aufsichtsratsmitglieder
< 30 Jahre	0
30–50 Jahre	4
> 50 Jahre	23

Der Vorstand setzt sich aus sieben Männern zusammen. In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt der Frauenanteil 17%.

Zum 31.12.2022 beschäftigte die Volksbank Münsterland Nord insgesamt 1.045 (ohne Reinigungspersonal) aktive Mitarbeitende, davon 616 (58,9%) weiblichen und 429 (41,1%) männlichen Geschlechts. Alle Mitarbeitenden sind tarifgebunden beschäftigt, ausgenommen die außertariflich beschäftigten Mitarbeitenden, die Geringfügigbeschäftigten und die Aushilfen. Aufteilung der Mitarbeitenden nach Alter (ohne Langzeiterkrankte):

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeitende
< 30 Jahre	299
30–50 Jahre	441
> 50 Jahre	375

Für die Berichtsperiode weist die Volksbank Münsterland Nord eine Schwerbehindertenquote von 4,83 % aus. Die Teilzeitquote beläuft sich in der Berichtsperiode 2022 auf 35,89 %.

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.

Diskriminierungsvorfälle sind in der Volksbank Münsterland Nord in der Berichtsperiode 2022 nicht bekannt.

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.

Menschenrechte und genossenschaftliches Selbstverständnis

Für die regional verwurzelte Volksbank Münsterland Nord gehört die Achtung der Menschenrechte und der Ausschluss der Zwangs- und Kinderarbeit zum Selbstverständnis.

Im Kerngeschäft wie auch in der Ausgestaltung ihrer Lieferkette richtet die Bank ihre Geschäftsaktivitäten an international anerkannten Standards aus, die insbesondere die Wahrung der Menschenrechte zum Gegenstand haben. Ausgerichtet am Nachhaltigkeitsverständnis des BVR (siehe Kriterium 1) orientiert sich die Bank an den Prinzipien des UN Global Compact sowie den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Neben den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der die Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt sowie faire und gute Unternehmensführung adressiert, hat die Bank sich Richtlinien und Ausschlusskriterien gegeben, die vermeiden sollen, dass sie sich an Geschäften beteiligt, die den Weltentwicklungszielen (SDGs) und Klimazielen der internationalen Staatengemeinschaft entgegenstehen. Weiterhin ist die Bank verpflichtet ab dem 01.01.2024 die Sorgfaltspflichten gemäß Liefer-

kettensorgfaltspflichtengesetz einzuhalten. Die Vorbereitungen und Zielsetzungen dafür möchte die Bank im Geschäftsjahr 2023 treffen.

Um für das Eigenanlagegeschäft (Depot A) der Bank negative Wirkungen im Hinblick auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten zu identifizieren und zu verhindern, hat die Volksbank Münsterland Nord, Mindestanforderungen in Bezug auf als kritisch zu bewertende Länder sowie kontroverse Branchen oder Geschäftspraktiken im Jahr 2022 erarbeitet und zum 01.01.2023 etabliert. Das Datenangebot der Institutional Shareholder Services Inc. bietet eine auf diese Kriterien abgestimmte Kontrolle. Bei systematischen Verstößen gegen Menschenrechte werden auf dieser Basis Unternehmen und Staaten aus dem Anlageuniversum der Bank ausgeschlossen.

Mitarbeitende

Da die Volksbank Münsterland Nord mit ihren Mitarbeitenden ausschließlich in Deutschland aktiv

ist, sieht sie über den gültigen Gesetzesrahmen der Bundesrepublik Deutschland sowie die im Leitbild verankerten Werte die Wahrung der Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden als gewährleistet.

Verdachtsmomente auf Verletzungen der Menschenrechte können die Mitarbeitenden über Entwicklungsdialoge mit ihren Vorgesetzten, das Hinweisgebersystem beim Compliance-Beauftragten oder über den Betriebsrat ansprechen. Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verdachtsfälle.

Kooperationspartner

Die Kooperationspartner der genossenschaftlichen Finanzgruppe haben sich auf die Einhaltung anerkannter internationaler Standards (UN Global Compact, ILO) verpflichtet. Bei einer überwiegend regionalen Lieferkette im Bankbetrieb wird die Einhaltung der Menschenrechte auf Basis staatlicher Gesetzgebung als hinreichend gegeben und überwacht angesehen. Verdachtsmomente zu Menschenrechtsverletzungen durch Partner entlang der Lieferkette für das Berichtsjahr 2022 sind nicht bekannt.

Risiken

Die Beurteilung der Wesentlichkeit etwaiger Risiken nimmt die Bank jährlich im Rahmen einer Risikoinventur sowie anlassbezogen vor. Wesentliche Risiken sind der Bank aktuell nicht bekannt.

Leistungsindikatoren 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“.

Dies ist für die Volksbank Münsterland Nord aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung nicht wesentlich. Die Zusammenarbeit erfolgt im Wesentlichen mit Partnern aus der Region. Die Einhaltung der Menschenrechte bei Investitionsvorhaben erscheint daher auf Basis der staatlichen Gesetzgebung gewährleistet.

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.

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

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.

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

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.

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

18 Gemeinwesen

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

Ökonomische Leistung und Förderung der Wirtschaftsregion Münsterland Nord

Die Volksbank Münsterland Nord verfolgt über ihre Geschäftstätigkeit das Ziel, wirtschaftliche Stabilität und Innovationskraft in der Region zu fördern. Als Finanzdienstleister begleitet die Bank Unternehmen und Menschen in der Region dabei, die Herausforderungen digitaler und nachhaltiger Transformation zu bewältigen. Private Vermögensbildung soll unterstützt und die Erbringung von Wirtschaftsleistung finanziert werden. Die eigene ökonomische Nachhaltigkeit hat die Volksbank Münsterland Nord dabei stets im Blick.

Als Arbeitgeber beschäftigt die Bank 1.063 Mitarbeitende. Auch als Ausbildungsbetrieb übernimmt die Bank Verantwortung in der Region und beschäftigt aktuell davon 69 Auszubildende. So leistet die Bank sowohl über ihre Geschäftspolitik als auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit trägt zu einer wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Stabilität in der Region bei.

Gesellschaftliche Verantwortung im genossenschaftlichen Selbstverständnis

Die Unterstützung der Region getreu dem Genossenschaftsprinzip gehört zum Selbstverständnis der Volksbank Münsterland Nord und ist im Leitbild verankert. Im Engagement für die Gesellschaft spiegelt sich ein wichtiger Antriebsfaktor der Bank. Erfolgreiches Wirtschaften folgt dabei dem tieferen Sinn, den Zusammenhalt des Gemeinwesens zu stärken. Dies geschieht auf vielfältige Weise: durch die Förderung der Kinder- und Jugendarbeit, von Bildung und Ausbildung sowie durch das Unterstützen gesellschaftlicher Initiativen. Dabei handelt die Bank getreu dem genossenschaftlichen Motto „Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“ Die daraus resultierende positive Außenwahrnehmung trägt zum Imagegewinn der Marke Volks- und Raiffeisenbanken bei.

Finanzielle Förderung durch Spenden und Sponsoring

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 Koordination und Verteilung der finanziellen Förderung durch Spenden und Sponsoring erfolgt über die Filialen, die einen intensiven Austausch und direkten Kontakt mit den Vereinen und Institutionen vor Ort pflegen. Unter Einbindung der Marktbereichsleiter in den Regionen sowie des Vorstands werden im Zuge des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses Budgets und Programmschwerpunkte abgestimmt. Quantitative Ziele sind derzeit nicht formuliert. Für das Geschäftsjahr 2023 nimmt sich die Bank vor, das Spendenkonzept auf Nachhaltigkeit zu überprüfen und bei Bedarf zusätzlich quantitative Ziele zu formulieren.

Neben der Spendenvergabe über die Geschäftsstellen wird zusätzlich die **Crowdfunding-Plattform** „Viele schaffen mehr“ angeboten, auf der Vereine ihre Projekte einstellen können, um so Förderer zu gewinnen, die das Projekt unterstützen. Hinzu kommt das Co-Funding der Bank. Durch die Unterstützung leistet die Bank einen erheblichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben in der Region. In der Berichtsperiode 2022 wurden über diese Plattform 15 gemeinnützige Projekte in der Region gefördert. Darunter unter anderem auch eine Spendenaktion für ukrainische Kinder. Zur Gesamtsumme von 73.812,04 Euro konnte die Bank über das eigene Co-Funding 33.167,16 Euro beitragen.

Über **Förderwettbewerbe** hat die Volksbank Münsterland Nord in der Berichtsperiode 2022 insgesamt 96.510 Euro an Spenden vergeben. Die Förderwettbewerbe richteten sich unter anderem an Vereine der Brauchtumpflege („WIR für Tradition und Gemeinschaft“) („Wir schaffen das zusammen“) oder Kitas in der Region sowie an das Projekt „140 Jahre Volksbank – 140 Bäume“.

Über die **Werte-Stiftung Münsterland** hat die Volksbank im Jahr 2022 insgesamt eine Fördersumme von

201.872 Euro ausgeschüttet. Gefördert wurden damit zahlreiche Projekte gemäß der verschiedenen Förderzwecke der Stiftung, beispielsweise in der Bildung, in Kunst und Kultur oder im Sport.

Im Jahr 2022 wurden 786.727 Euro für Spenden zugesagt und 678.822 Euro an Sponsoring bereitgestellt.

Risiken

Die Reaktion der Menschen aus der Region auf das gesellschaftliche Engagement der Volksbank Münsterland Nord sowie die Reaktionen der lokalen und regionalen Medien bestätigen die Wirksamkeit des Engagements.

Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Engagement zu Schäden für die Bank, zu Schäden für die Gesellschaft oder die Umwelt führen, sind von unwesentlicher Bedeutung. Als Kontrolle der Aktivitäten im gesellschaftlichen Engagement der Bank dient die eigene Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit den Rückmeldungen durch Kunden, Institutionen aus der Region oder durch die regionalen Medien. Explizite Kontrollmechanismen, die über die internen Kontrollsysteme der Bank (siehe Kriterium 20) hinaus gehen, oder eine spezifische Risikoanalyse sind nicht implementiert.

Leistungsindikatoren 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.

	Euro
Bilanzsumme	7,39 Mrd.
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	29,03 Mio.
Ertragssteuern	11,11 Mio.
Jahresüberschuss	6,20 Mio.
Personalaufwand	66,81 Mio.
Dividende	1,19 Mio.

(Stand 20.03.2023)

„Die Bank leistet sowohl über ihre Geschäftspolitik als auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Beiträge zur sozialen Nachhaltigkeit und trägt zu einer wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Stabilität in der Region bei.“

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.

Eingebungen bei Gesetzgebungsverfahren und Lobbying

Die Volksbank Münsterland Nord nimmt keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse oder relevante Gesetzgebungsverfahren. Sie beschäftigt auch keine Dritten, damit diese für sie politische Kontakte pflegen oder die Meinungsbildung der Öffentlichkeit beeinflussen.

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 Mitglied im Regionalverband, dem Genossenschaftsverband – Verband der Regionen (GV). Der GV beteiligt sich 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.

Zuwendungen an politische Parteien

Spenden an Parteien und Politiker oder Zuwendungen an Regierungen tätigt die Volksbank Münsterland Nord nicht (siehe Leistungsindikator GRI SRS-415-1).

Leistungsindikatoren 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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.
- Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

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

„Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die Bank über ihren Spitzenverband, den BVR, ein.“

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.

Risikokultur

Die Risikokultur der Volksbank Münsterland Nord folgt dem Leitsatz, dass durch das Eingehen von Risiken niemals die nachhaltige Entwicklung der Bank gefährdet werden darf. Diesem Motiv folgend zeichnet sich die Risikokultur der Bank dadurch aus, dass Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken vermieden werden. Stattdessen wird ein risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter:innen gefördert. Die Geschäftsführung stellt klar heraus, welche Risiken toleriert werden und welche zu vermeiden sind. Die Führungskräfte kommunizieren gegenüber allen Mitarbeiter:innen die Inhalte der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank sowie den darin definierten Risikoappetit der Geschäftsleitung.

Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen 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.

Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Regelungen

Die Bank hat zur Sicherstellung des Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens Beauftragte für die Bereiche Datenschutz, Informationssicherheit, Betrugs- und Geldwäscheprävention, Wertpapier-Compliance und MaRisk-Compliance benannt. Ergänzend dazu bestehen als Beauftragte noch der Single Officer und der Verfahrensverantwortliche gem. § 24 c KWG.

Der Funktionalbereich Compliance sorgt für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards. Dabei werden Ziele gesetzt, die der Risikominimierung dienen.

- ✓ Herstellung von AuszahlungsBriefumschlägen zur Betrugsbekämpfung
- ✓ Tägliche Rückfragen telefonisch beim Kunden bei auffälligen Transaktionen
- ✓ Risikoanalyse im Bereich MaRisk-Compliance
- ✓ Risikoanalyse im Bereich WpHG-Compliance
- ✓ Schaffung eines integrierten Compliance-Management Systems (CMS) zur digitalen Bearbeitung unter Einbeziehung der Fachverantwortlichen und Führungskräfte
- ✓ Sensibilisierung der 1. und 2. Führungskräfte durch quartalsweise Vermittlung von Beschwerdefällen nebst ggf. Schadensersatzzahlungen
- ✓ Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Compliance-Pflichtschulungen (einmal jährlich) mit Hinweis auf Betrugs- und Beschwerdefällen, von Geldwäschetatbeständen sowie Hinweise auf die Compliance Kultur in der Bank
- ✓ Separate Schulungen bzgl. Datenschutz durch den Datenschutzbeauftragten

Diese Zielsetzungen sind qualitativer Natur. Quantitativ sind nur die Ziele, die jeweils zeitlich vorgegebene Schulungen beinhalten (1 x jährliche Compliance-Schulung) oder einen zeitlich relevanten Berichtscharakter haben (Jahresberichte Compliance und Geldwäscheprävention sowie Datenschutz und quartalsweise Zurverfügungstellung von Berichten). Zu den wichtigen Aufgaben zählen neben der Betrugs- und Geldwäscheprävention und der Einhaltung der notwendigen Standards in der Informations-

sicherheit auch die Erfüllung wertpapierbezogener Compliancefunktionen.

Compliance ist die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten der Bank, seiner Organe und Mitarbeiter:innen im Hinblick auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, die Erfüllung von selbst gesetzten Standards und Anforderungen umfasst sowie dem Handeln in Übereinstimmung mit den eigenen Wertvorstellungen und der Durchsetzung einer guten Unternehmensverfassung („Good Governance“) dient.

Unter Durchführung kontinuierlicher Risikoanalysen wird die Einhaltung der Gesetze und aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft und über einen Überwachungsplan sichergestellt. Auch anlassbezogen greift Compliance ein, um Gesetzes- und Richtlinienkonformität zu gewährleisten. Darüber hinaus besteht in der Bank ein Hinweisgebersystem (gem. §25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG), das es den Mitarbeiter:innen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität erlaubt, über bestimmte Rechtsverstöße in der Bank zu berichten.

Die im Rahmen des Compliance Systems gesetzten quantitativen Ziele wurden im Berichtsjahr 2022 vollumfänglich erreicht. Die Schaffung eines integrierten Compliance-Management-Systems konnte noch nicht final abgeschlossen werden. Die Implementierung läuft parallel mit den bisherigen Compliance-Prüfungshandlungen und wird bis Mitte 2023 das alte Verfahren ablösen. Bis auf diese Ausnahme wurden auch die qualitativen Ziele vollständig eingehalten. Die durchgeführten Schulungs- und Informationsmaßnahmen bei den Mitarbeiter:innen haben zu einer umfassenden Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezüglich etwaiger Compliance-Risiken beigetragen. Der Bereich Compliance ist dazu neben eigens initiierten Schulungsmaßnahmen in verschiedene Kommunikationskreise eingebunden (z. B. Teamrunde zentrales Private Wealth Management, Monday Morning Briefing). Ein Compliance-konformes Mitarbeiterverhalten konnte damit stets sichergestellt werden. Erhöhte Risiken hinsichtlich des Auftretens von Korruption und Bestechung wurden im Berichtsjahr nicht festgestellt. Das Compliance System der Bank wird als angemessen bewertet.

Leistungsindikatoren 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.

Die Überwachung von Korruptionsrisiken erfolgt durch den Funktionsbereich Compliance u. a. im Rahmen der Überprüfung der Geschenkerichtlinie. Einbezogen werden alle Mitarbeitenden der Bank. Erhebliche Korruptionsrisiken wurden bei den Kontrollhandlungen nicht 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.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor.

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

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

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

