

Nachhaltigkeitsbericht



2023

Morgen kann kommen.



Vereinigte
Volksbank eG



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr, Ihnen mit dem vorliegenden Bericht 2023 nunmehr unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht, orientiert am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI), vorstellen zu können. Diese Berichte setzen den Weg fort, den wir vor rund vier Jahren mit unserer ersten Gemeinwohlbilanz eingeschlagen haben. Sie sind insofern ein Spiegel unserer eigenen Weiterentwicklung in Sachen Nachhaltigkeit.

Als "Meine Bank plus X" bekennen wir uns ausdrücklich zu unserer Region, dem Kreis Höxter, und finden in den X-Faktoren der Wirtschafts-

kampagne "Kreis Höxter - die Region plus X" konkrete Anknüpfungspunkte: einerseits an unsere Heimat sowie andererseits an unsere Wirkungsmöglichkeiten zu mehr Nachhaltigkeit insgesamt. Ganz getreu unseres Mottos:

„Wir von hier! Unser gemeinsamer Auftrag ist es, Leben und Wirtschaften in und für eine gesunde Umwelt zu gestalten.“

welches unsere Mitgliedervertreterinnen und -vertreter auch als "Zweck der Genossenschaft" in § 2 unserer Satzung festgelegt haben.

In unserem Bestreben, jeden Tag ein kleines bisschen besser zu werden, haben wir verschiedene Initiativen und Maßnahmen fortgeführt, neu ergriffen oder geplant. Über die wesentlichen wollen wir Sie mit diesem Bericht kompakt und ehrlich informieren.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und Anregungen, sprechen Sie uns dazu gerne an.

Brakel, den 06.01.2025

Birger Kriwet
Vorstand

Sascha Hofmann
Vorstand

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|---|-------|
| 1. | Vorstellung des Unternehmens..... | 6-10 |
| 2. | Vorstellung des Geschäftsmodells..... | 11-13 |
| 3. | Vorstellung der Nachhaltigkeitsstrategie..... | 14-19 |
| 4. | Methodik der Berichterstellung | 20-23 |
| 5. | Wesentliche Einflussbereiche | 24-41 |
| 5.1 | Eigene Umwelteinflüsse | 24-27 |
| 5.2 | Finanzierte Umwelteinflüsse | 28-29 |
| 5.3 | Gesundheit & Entwicklung der Mitarbeitenden | 30-33 |
| 5.4 | Zufriedenheit & Gleichberechtigung der Mitarbeitenden | 34-35 |
| 5.5 | Beitrag zur Region | 36-39 |
| 5.6 | Mitgliederorientierung | 40-41 |
| 6 | Anlagen..... | 42-46 |
| 7 | GRI-Index | 46-49 |
| 7 | Impressum | 50 |

GRI 2-1 a. b. c.
GRI 2-9 a. b. c.
GRI 2-10 a. b.
GRI 2-15 b.
GRI 2-29 a.

1. Vorstellung des Unternehmens

Unternehmensprofil, Eigentum und Mitbestimmung

Wir sind eine Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in 33034 Brake. Neben dem Hauptsitz unterhalten wir neun weitere Geschäftsstellen und vier SB-Standorte im Kreis Hörter. Wir firmieren unter den Namen *Vereinigte Volksbank eG* (Kerngeschäft) und *v-vb | agrarfinanz* (Zweigniederlassung). Unsere Rechtsform ist die der eingetragenen Genossenschaft (eG). Das Eigentum an der Bank liegt bei den 36.049 Mitgliedern, die überwiegend auch zu unseren Kundinnen und Kunden zählen. Die Mitglieder sind, unabhängig von der Höhe ihrer Beteiligung, im gleichen Maße zur Mitentscheidung berechtigt. Unser höchstes Entscheidungsgremium ist die jährliche Vertreterversammlung, auf welcher die Vertreterinnen und Vertreter jeweils 100 Mitglieder repräsentieren und in deren Namen über wichtige Themen, etwa die Gewinnverwendung und Satzungsänderungen, abstimmen. Die Vertreterinnen und Vertreter werden von den Mitgliedern für vier Jahre in dieses Amt gewählt. Hiermit ist eine demokratische Mitbestimmung sichergestellt. Gleichzeitig sind durch die genossenschaftliche Rechtsform Mehrheitsbeteiligungen an unserer Bank ausgeschlossen.

Lieferkette und Distributionskette (Upstream- / Downstream-Aktivitäten)

Die uns vorgelagerte Lieferkette (Upstream) setzt sich im Wesentlichen aus unserem Rechenzentrum (*Atruvia*), unserem Materiallieferanten (*DG Nexolution*) und den lokalen Stadtwerken als Strom- und Gaslieferant (*BeSte Stadtwerke*) zusammen. Darüber hinausgehende Beschaffungen von Material und Fahrzeugen

sowie Baumaßnahmen beauftragen wir in der Regel bei lokal ansässigen Unternehmen. Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere materialbezogene Lieferkette insgesamt von untergeordneter Bedeutung, wohingegen dem Rechenzentrum eine hohe Bedeutung zukommt. Die uns nachgelagerte Distributionskette (Downstream) setzt sich aus den genossenschaftlichen Verbundunternehmen, an welche wir Kundengeschäfte vermitteln, Kartendienstleistungen und Briefzustellern zusammen. Die Distributionskette ist aufgrund unserer Eigenschaft als Dienstleistungsunternehmen insgesamt ebenfalls von eher geringer Bedeutung.

Leitungs- und Kontrollorgan

Unser Leitungsorgan ist der Vorstand. Dieser ist durch zwei gleichberechtigte Mitglieder besetzt. Er verantwortet die strategische Ausrichtung und Geschäftsführung der Bank. Der Vorstand wird durch 23 Führungskräfte auf zwei Ebenen (6 Bereichsleiter / 17 Teamleiterinnen und Teamleiter) unterstützt. Die Auswahl der Vorstände erfolgt durch den Aufsichtsrat, wobei dessen Vorsitzende(r) formell die Dienstverträge mit neuen Vorständen schließt. Die Vertreterversammlung ist hier nicht eingebunden, kann gemäß der Satzung jedoch Vorstandsmitglieder ihres Amtes entheben. Darüber hinaus erfolgt eine umfangreiche Prüfung der fachlichen Eignung durch die *Bundesanstalt für Finanzmarktaufsicht (BaFin)*. Die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und deren operative Umsetzung liegen in der gemeinsamen Verantwortung des Vorstands und der zweiten Führungsebene.

Unser Kontrollorgan ist der Aufsichtsrat, welcher momentan aus 10 Mitgliedern (2 Frauen, 8 Männer) besteht. Er überwacht die Geschäftsführung des Vorstandes grundsätzlich gemeinsam. Für wichtige Entscheidungen in den Bereichen Steuerung, Prüfung und

Personal wurden gesonderte Ausschüsse (Risiko- und Prüfungsausschuss sowie Personalausschuss) gebildet. Ein gesonderter Nachhaltigkeits-Ausschuss besteht nicht. Der Aufsichtsrat überwacht die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie somit gemeinsam. Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden anhand ihrer betriebswirtschaftlichen Fachkompetenz ausgewählt und zur Wahl vorgeschlagen. Ihre Wahl erfolgt durch die Vertreterversammlung für eine Amtszeit von drei Jahren. Ergänzend erfolgt eine Sachkundeprüfung durch die *BaFin*. Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind stets selbst Mitglied und Kundin bzw. Kunde unserer Bank. Hiermit ist sichergestellt, dass die Interessen wichtiger Stakeholder-Gruppen im Kontrollorgan vertreten sind. Zur Sicherstellung der fachlichen Eignung erfolgen regelmäßige Schulungen für den Aufsichtsrat. Ein Verfahren zur Bewertung der Leistung des Kontrollorgans ist in Form einer jährlichen Selbst-Evaluierung jedes Aufsichtsratsmitglieds und einer aggregierten Gesamt-Evaluierung des Aufsichtsrates eingerichtet. Das Verfahren orientiert sich an aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Die Auswirkungen der Bank auf die Wirtschaft, Umwelt und Menschen sind bislang kein Gegenstand der Evaluierung.

Regulatorisch- und satzungsbedingt sind die Mitglieder unseres Aufsichtsrates grundsätzlich nicht Teil der Geschäftsführung. Umgekehrt gilt dasselbe. Doppelfunktionen im Leitungs- und Kontrollorgan sind somit ausgeschlossen. Sofern wir unseren Aufsichtsratsmitgliedern oder ihren Unternehmen Kredite gewähren, werden diese intern auf ihre Marktgerechtigkeit geprüft, extern in die Wirtschaftsprüfung einbezogen und in ihrer Höhe im Jahresabschluss offengelegt. Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrates sind gleichzeitig auch Lieferanten unserer Bank, allerdings nur

in geringfügigem Umfang. Unsere Vorstände nehmen in vereinzelt Fällen Kontrollmandate bei Unternehmen wahr, welche Geschäftsverbindungen zur Vereinigten Volksbank unterhalten. Kredite an unsere Vorstände werden ebenfalls intern auf ihre Marktgerechtigkeit geprüft, extern in die Wirtschaftsprüfung einbezogen und im Jahresabschluss offengelegt. Durch unsere internen Kontrollverfahren und die jährlich stattfindende externe Wirtschaftsprüfung stellen wir sicher, dass die Mitglieder unserer Leitungs- und Kontrollorgane weder durch ihre ausgeübten Positionen bzw. Berufe noch durch ihre Geschäftsverbindungen zur Bank in Interessenkonflikte geraten.

Unser Vorstand wird durch ein Grundgehalt und Altersversorgungsleistungen vergütet. Variable, leistungsabhängige Gehaltsbestandteile existieren nicht. Ein Zusammenhang

GRI 2-9 a. b. c.
GRI 2-10 a. b.
GRI 2-11 a. b.
GRI 2-15 a. b.
GRI 2-17 a.
GRI 2-18 a.
GRI 2-19 a. b.



Informationen zu unseren wichtigsten Stakeholdern (Eigentümerinnen und Eigentümer, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende) finden Sie im Kapitel „Methodik der Berichterstattung“ im Zusammenhang mit dem Stakeholder-Dialog des Jahres 2023.



**HAUPT-
GESCHÄFTSSTELLE**
BRAKEL

GRI 2-7 b.
GRI 2-8 a.
GRI 2-15 a. b.
GRI 2-19 a. b.
GRI 2-20 a. b.
GRI 2-21 a. b.
GRI 2-26 a.
GRI 2-30 a. b.
GRI 202-1 a. c.
GRI 205-1 a. b.
GRI 205-2 a. b. d. e.
GRI 205-3 a. b. c. d.
GRI 401-2 a. b.

zwischen der Vergütung und den Auswirkungen der Bank auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen besteht somit ebenfalls nicht. Die Vergütung wird unter Beachtung der Institutsvergütungsverordnung durch den Personalausschuss des Aufsichtsrates festgelegt. Da dessen Mitglieder gleichzeitig auch Mitglieder sowie Kundinnen bzw. Kunden der Bank sind, werden bedeutende Stakeholder-Gruppen am Entscheidungsprozess beteiligt. Es erfolgt keine spezifische Abstimmung über die Vergütung durch unsere Stakeholder. Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person unserer Bank und dem Median der Jahresgesamtvergütung legen wir aus Vertraulichkeitsgründen nicht offen.

Unser Aufsichtsrat erhält ebenfalls eine feste Vergütung ohne variablen Bestandteil. Letzteres ist laut unserer Satzung ohnehin ausgeschlossen. Ein Zusammenhang mit den Auswirkungen der Bank auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen besteht auch hier nicht. Die Vergütung wird durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gemäß unserer Satzung gemeinsam festgelegt.

Wie an der nebenstehenden Tabelle erkennbar ist, sind unsere Mitarbeitenden nahezu vollständig tariflich beschäftigt. Lediglich unsere Vorstände und Prokuristen sowie vereinzelte weitere Mitarbeitende werden außertariflich beschäftigt. Letztere erfahren hierdurch keine Schlechterstellung gegenüber den Mitarbeitenden mit Tarifvertrag. Außertarifliche Anstellungsverträge werden, ganz im Gegenteil, nur dann abgeschlossen, wenn bewusst eine Vergütung gezahlt wird, welche über diejenige im Tarifvertrag hinausgeht. Unsere kaufmännischen Angestellten erhalten damit eine Vergütung, die über den geltenden Mindestlohn hinausgeht. Unsere Reinigungskräfte sind nicht von Tarifverträgen abgedeckt, da letztere

lediglich das kaufmännische Personal betreffen. Sie erhalten den Mindestlohn für Gebäudeereinigung. Alle Mitarbeitenden sind direkte Angestellte der Vereinigten Volksbank. Externe Mitarbeitende, wie zum Beispiel Leiharbeitskräfte, beschäftigen wir nicht. Die Arbeitszeiten unserer Beschäftigten sind grundsätzlich garantiert. Sämtliche Mitarbeitende haben außerdem, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder in Teilzeit arbeiten, dieselben Ansprüche auf unsere betrieblichen Leistungen.

Wir haben ein Hinweisgeberverfahren eingerichtet, welches unseren Mitarbeitenden ermöglicht, Verstöße gegen das Kreditwesengesetz, das Geldwäschegesetz oder andere geltende Vorschriften unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität einzureichen (Whistleblowing). Ergänzend stellen wir umfangreiche Erläuterungen zu dieser Thematik bereit, in der beispielsweise der Verfahrensablauf beschrieben und über Schutzregelungen aufgeklärt wird. 2023 sind über dieses Verfahren keine Meldungen erfolgt. Weiterhin haben wir zwei interne Vertrauenspersonen benannt, an welche sich unsere Mitarbeitenden im Falle von Problemen wenden können.

Im Hinblick auf Korruptionsrisiken existiert ein Ehren- und Verhaltenskodex, dem alle Führungskräfte, Mitarbeitende und der Aufsichtsrat unterliegen. Dieser enthält Regelungen zur Annahme bzw. Vergabe von Zuwendungen und Geschenken sowie zum Umgang mit Interessenkonflikten. Unsere externen Geschäftspartner sind hier nicht inbegriffen. Zudem wurde eine Organisationsanweisung zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen implementiert. Unsere Mitarbeitenden erhalten regelmäßige Schulungen zur Auffrischung ihrer Kenntnisse. Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle und Interessenkonflikte festgestellt.

GRI 2-7 a. b.
GRI 401-1 a. b.

Mitarbeitende

Setzt sich folgendermaßen zusammen:

| Mitarbeitende zum 31.12.2023 nach Köpfen | männlich | weiblich | gesamt |
|--|------------|------------|------------|
| Gesamt | 124 | 148 | 272 |
| davon unbefristet | 120 | 144 | 264 |
| davon befristet | 4 | 4 | 8 |
| davon Vorstand, Prokuristen & außertariflich Angestellte | 11 | 3 | 14 |
| davon in Vollzeit tariflich Angestellte | 83 | 44 | 127 |
| davon in Teilzeit tariflich Angestellte | 10 | 86 | 96 |
| davon in Altersteilzeit | 10 | 3 | 13 |
| davon in Ausbildung & Praktikum | 10 | 12 | 22 |

| Personelle Veränderungen | Neu eingestellt | | Fluktuation | |
|----------------------------------|-----------------|--------|-------------|--------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil |
| Gruppe von Mitarbeitenden | | | | |
| Männlich | 13 | 22 % | 18 | 34 % |
| Weiblich | 17 | 28 % | 9 | 17 % |
| Altersgruppe bis 30 | 13 | 22 % | 4 | 7 % |
| Altersgruppe über 30 bis 50 | 11 | 18 % | 4 | 7 % |
| Altersgruppe ab 50 | 6 | 10 % | 19 | 35 % |

GRI 2-1 d.
GRI 2-6 a. b.

2. Vorstellung des Geschäftsmodells

Branche und Leistungsangebot

Wir sind als Finanzdienstleister tätig. Unsere primäre Dienstleistung ist die ganzheitliche Beratung unserer Kundschaft in ihren finanziellen Angelegenheiten. Diese Beratung umfasst unter anderem die Themen Liquidität, Absicherung, Vorsorge, Vermögen und Immobilie. Hieran anknüpfend bieten wir ein Portfolio von Produktlösungen, welches Finanzierungs- (z. B. Baufinanzierung) und Anlageprodukte (z. B. Spareinlage), Girokonten und Bezahlösungen (z. B. Bank- / Kreditkarte, Online- / Mobile-Banking) umfasst. Ergänzend vermitteln wir Produkte unserer Verbundpartner, die das Portfolio in Sachen Geldanlagen (z. B. Investmentfonds), Finanzierungen (z. B. Förderkredite) und Versicherungen (z. B. Lebens- und Kompositversicherungen) ergänzen.

Unsere Beratung findet überwiegend stationär in den Geschäftsstellen statt. Möglichkeiten zur digitalen und telefonischen Beratung sind ebenfalls vorhanden und werden zunehmend in Anspruch genommen. Unsere Präsenz vor Ort werden wir trotz dieser Tendenz dauerhaft beibehalten, da wir sie als wesentliches Qualitätsmerkmal und Bestandteil eines barrierefreien Zugangs ansehen. Durch das beschriebene Leistungsangebot möchten wir unserer Kundschaft als Hausbank in sämtlichen finanziellen Angelegenheiten zur Seite stehen. Darüber hinaus sind wir in der Vermittlung und Verwaltung von Immobilien tätig. Unsere Aktivitäten rund um das Thema Immobilie intensivieren wir derzeit. So haben wir unsere Hausverwaltung im Jahr 2023 durch die Übernahme eines Wettbewerbers vergrößert und verstärkt. Zudem entwickeln wir eine Vermittlungs-

plattform für Handwerksaufträge, welche ab 2025 unter der Marke *Zuhause plus X* (vormals *GENONEXT*) im Kreis Höxter auftreten wird.

Eine Sonderrolle nimmt unsere Zweigniederlassung *v-vb / agrarfinanz* ein, über welche wir land- und forstwirtschaftliche Maschinen finanzieren. Die wesentlichen Unterschiede zu unserem Kerngeschäft liegen in der Art des Vertriebs, welcher deutschlandweit per Außendienst erfolgt, und der Begrenzung des Vertriebs auf die Maschinenfinanzierung. Eine Hausbankverbindung zur Kundschaft besteht im Gegensatz zum Kerngeschäft nicht. Die *v-vb / agrarfinanz* ist im Jahr 2023 sowohl in Bezug auf ihr Geschäftsvolumen als auch personell erneut deutlich gewachsen.

Zusätzlich zum Kundengeschäft betätigen wir uns im sogenannten Eigengeschäft. Dieses umfasst die Anlage freier Liquidität, welche nachfrage- oder regulatorisch bedingt nicht als Kundenkredit vergeben werden kann, die Aufnahme von Refinanzierungen zur Liquiditätssteuerung sowie den Abschluss von derivativen Sicherungsgeschäften zur Risikosteuerung. Die Anlage der freien Liquidität erfolgt vor allem in Anleihen und Investmentfonds. Bei den derivativen Sicherungsgeschäften handelt es sich ausschließlich um Zinsswaps. Ein gesondertes Handelsbuch zum Zweck der Spekulation unterhalten wir grundsätzlich nicht.

Beteiligungen und Mitgliedschaften

2023 haben wir zwei Tochterunternehmen gegründet, welche sich zu 100 % im Besitz der Bank befinden und zukünftig als regionaler Investor im Bereich der erneuerbaren Energien auftreten. Sie firmieren unter den Namen *v-vb Beteiligungen GmbH & Co. KG* und *v-vb Verwaltungs GmbH*. Beide Unternehmen beziehen wir ab diesem Berichtsjahr in unseren Nachhaltigkeitsbericht ein. Da bis Ende 2023

noch keine Projektbeteiligungen, zum Beispiel an Windparks, zustande gekommen sind, haben beide Unternehmen für diesen Bericht noch eine untergeordnete Bedeutung. Handelsrechtlich sind wir noch nicht zur Aufstellung eines Konzernabschlusses verpflichtet. Somit stimmen unsere Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung im Hinblick auf die Konsolidierung nicht überein. Aufgrund der noch untergeordneten Bedeutung sehen wir dies aktuell als unproblematisch an.

Gemäß dem im genossenschaftlichen Finanzverbund verankerten Prinzip der Subsidiarität sind wir, gemeinsam mit den 695 weiteren Volks- und Raiffeisenbanken in Deutschland, Anteilseigner an diversen zentralen Unternehmen des Finanzverbundes. Hierzu zählen insbesondere die *DZ Bank AG*, die *Atruvia AG* und einige spezialisierte Finanzdienstleister, wie beispielsweise die *R+V Allgemeine Versicherung AG* oder die *Union Asset Management Holding AG*. Aufgrund der Vielzahl von Anteilseignern halten wir jeweils nur Minderheitsbeteiligungen von unter einem Prozent des Kapitals. Die Aufgabe dieser Verbundunternehmen ist die Übernahme von Tätigkeiten, welche die einzelne Genossenschaftsbank selbst nicht erbringen kann. Unsere Leitungs- und Kontrollorgane haben keine Leitungs- oder Kontrollfunktionen in den Unternehmen inne, an denen wir beteiligt sind.

Weiterhin sind wir Mitglied verschiedener Verbände, deren Aufgaben unter anderem die Interessenvertretung, Prüfung, Beratung und Ausbildung umfassen. Hierzu zählen insbesondere der *Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V.*, der *Genoverband e.V.*, die *Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld* und weitere Institutionen auf Kreisebene. Die Leitungs- und Kontrollorgane unserer Bank haben keine Lei-

tungs- oder Kontrollfunktionen bei den Verbänden inne, in welchen wir Mitglied sind. Wir finanzieren diese Verbände nicht über unsere regulären Beiträge hinaus.

Geschäftsgebiet

Unser Kerngeschäftsgebiet erstreckt sich, einer Regionalbank entsprechend, über den Kreis Höxter und die angrenzenden Randgemeinden. Das klassische Bankgeschäft findet zum Großteil hier statt. Darüber hinaus sind wir mit der Zweigniederlassung *v-vb / agrarfinanz* und im Konsortialgeschäft mit anderen Genossenschaftsbanken deutschlandweit als Kreditgeber tätig. Nur in Ausnahmefällen unterhalten wir Geschäftsverbindungen außerhalb Deutschlands, etwa durch Umzüge unserer Kundschaft. Aktiv gehen wir keine Geschäftsverbindungen ins Ausland ein, sodass deren Anteil weniger als ein Prozent unseres Kundengeschäftsvolumens ausmacht. Im Eigengeschäft sind wir auch international investiert. Die nächstgrößeren Zielländer nach Deutschland (50,2 %) sind die USA (8,7 %) als einziges relevantes außereuropäisches Zielland, die Niederlande (7,7 %) und Frankreich (7,0 %) sowie diverse weitere europäische Staaten, insbesondere im EU-Raum. Investments außerhalb Europas tätigen wir nur in sehr begrenztem Umfang.

GRI 2-1 d.
GRI 2-2 a. b. c.
GRI 2-6 b. c.
GRI 2-28 a.

GRI 2-6 b. c. d.

Kundschaft und Geschäftspartner inkl. Geschäftsvolumina zum 31.12.2023

Unsere Kundschaft setzt sich aus privaten und geschäftlichen Kundinnen und Kunden zusammen. Die Privatkundschaft ist nahezu ausschließlich im Kerngeschäftsgebiet ansässig. Sie macht mit 508 Mio. EUR etwas mehr als 40 % unseres gesamten Kundenkreditvolumens aus. Die Kredite in diesem Segment werden insbesondere für Immobilien (Erwerb, Bau, Sanierung, Renovierung, Modernisierung) verwendet. Andere Verwendungen, zum Beispiel für den Konsum, besitzen eine untergeordnete Bedeutung. Der Anteil des privaten Kundensegments an unserem Kundeneinlagenvolumen beträgt mit 915 Mio. EUR etwa 75 %. Die Einlagen werden vor allem auf Kontokorrent- und Sparkonten gehalten. 2023 wurden aufgrund des gestiegenen Zinsniveaus vermehrt auch wieder längerfristige Anlagen, zum Beispiel Termingelder, vereinbart.

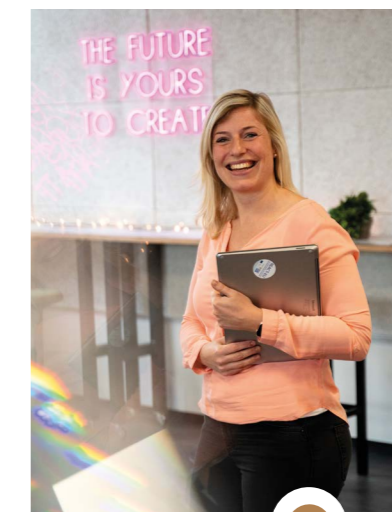
Bei der Geschäftskundschaft handelt es sich größtenteils um kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), landwirtschaftliche Betriebe und Selbständige, die ebenfalls im Kerngeschäftsgebiet ansässig sind. Außerhalb des Kerngeschäftsgebiets finanzieren wir land- und forstwirtschaftliche Betriebe über unsere Zweigniederlassung und Immobilienprojekte über das Konsortialkreditgeschäft mit. Mit 679 Mio. EUR macht das geschäftliche Segment etwas weniger als 60 % unseres gesamten Kundenkreditvolumens aus. Die bedeutendsten Branchen sind die Land- und Forstwirtschaft (222 Mio. EUR) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (146 Mio. EUR). Der Anteil des geschäftlichen Kundensegments an unserem Kundeneinlagenvolumen beträgt mit 294 Mio. EUR etwa 25 %. Die Einlagen werden überwiegend auf Kontokorrentkonten vorgehalten.

Für das Eigengeschäft unterhalten wir Beziehungen zu mehreren institutionellen Geschäftspartnern. Die *DZ Bank* wickelt unsere Wertpapiertransaktionen ab, bietet Möglichkeiten zur Anlage von Liquidität und stellt Refinanzierungen sowie derivative Absicherungsinstrumente bereit. Durch die Investmentfonds der *Union Investment* stehen uns breit diversifizierte Anlagemöglichkeiten in verschiedensten Assetklassen zur Verfügung. Im Eigengeschäft haben wir derzeit 119 Mio. EUR in festverzinsliche Wertpapiere und 195 Mio. EUR in Investmentfonds investiert. Die bedeutendsten Anlageklassen sind Bank-, Unternehmens- und Staatsanleihen sowie Aktien. Refinanzierungen haben wir in Höhe von 112 Mio. EUR aufgenommen. Das Volumen der derivativen Absicherungsgeschäfte beträgt 475 Mio. EUR.

In viele unserer Distributionsprozesse (Downstream) sind die genossenschaftlichen Verbundpartner eingebunden, welche entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip diejenigen Dienstleistungen für unsere Kundschaft erbringen, welche durch uns selbst nicht leistbar sind. Hierzu zählen insbesondere die Abwicklung des Zahlungsverkehrs (*DZ Bank*), die Verwaltung von Investmentfonds (*Union Investment*) und das Versicherungsgeschäft (*R+V Versicherung*). Zudem vermitteln wir Förderkredite, beispielsweise über die *Kreditanstalt für Wiederaufbau*. Das Volumen dieser Förderkredite beträgt 97 Mio. EUR.

Veränderungen zum vorherigen Bericht

Unsere Tätigkeitsgebiete, Aktivitäten, Produkte, Lieferketten und Geschäftspartner haben sich im Vorjahresvergleich nicht wesentlich verändert.



GRI 2-12 a. b.
GRI 2-13 a.
GRI 2-17 a.
GRI 2-22 a.
GRI 2-23 a. b. c. d.
GRI 2-24 a.

3. Vorstellung der Nachhaltigkeitsstrategie

Unser Unternehmenszweck wurde 2021 durch den Vorstand und die Führungskräfte der zweiten Ebene entwickelt. Fachlich und methodisch hat das Terra Institute den Prozess begleitet. Unser Aufsichtsrat wurde in die Entwicklung einbezogen und überwacht dessen Umsetzung. Eine nachhaltige Entwicklung nimmt nach übereinstimmender Einschätzung unseres Vorstandes, unserer Führungskräfte und unseres Aufsichtsrates, neben der wirtschaftlichen Förderung der Mitglieder, die zentrale strategische Rolle für die Entwicklung der Bank ein. Der Unternehmenszweck wurde am 08.06.2022 einstimmig durch die Vertreterversammlung in unserer Satzung verankert. Der § 2 (1) der Satzung, welcher den Zweck und Gegenstand der Genossenschaft definiert, lautet seitdem:

Zweck der Genossenschaft ist neben der wirtschaftlichen Förderung und Betreuung der Mitglieder die Gestaltung von Leben und Wirtschaften in und für eine gesunde Umwelt.

Unser Unternehmenszweck wird regelmäßig sowohl gegenüber den Mitarbeitenden als auch gegenüber den Mitgliedern, Kundinnen und Kunden kommuniziert. Intern erfolgt dazu eine Verknüpfung mit Projekten und laufenden Maßnahmen. Extern stellen wir bei Regionaldialogen, der Vertreterversammlung und in unserer Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Social Media) einen bewussten Bezug her. Hiermit möchten wir eine praktische Wirkung der Strategie entfalten, indem sie etwa Stakeholder dazu motiviert, selbst nachhaltig wirksam zu werden. Bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie



Unternehmenszweck

**Wir von hier!
Unser gemeinsamer Auftrag ist es, Leben und Wirtschaften in und für eine gesunde Umwelt zu gestalten.**

wurden sechs der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen nach dem Kriterium unserer Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten priorisiert (Hintergrundinformationen: <https://17ziele.de>). Diese sind in unserer Strategie verankert. Wir befürworten selbstverständlich auch die übrigen SDGs, sehen in diesen jedoch weniger Möglichkeiten der Einflussnahme. Die priorisierten SDGs können Sie dem Schaubild auf der Folgeseite entnehmen. Zur strukturierten Umsetzung des Unternehmenszwecks haben wir vier Handlungsfelder definiert und die Zuständigkeiten für diese Felder in der ersten und zweiten Führungsebene verankert. Hiermit stellen wir sicher, dass die Umsetzung in der direkten Verantwortung des Managements liegt. Die adressierten Handlungsfelder können Sie ebenfalls dem Schaubild auf der Folgeseite entnehmen.

Wir haben uns bisher nicht zu zwischenstaatlichen Instrumenten bekannt oder verpflichtet, welche mit dem Thema Nachhaltigkeit in Verbindung stehen. Eine Ausnahme stellt die *Charta der Vielfalt* dar, die unser Vorstand im Jahr 2022 vor dem Hintergrund unserer Inklusionsmaßnahmen unterzeichnet hat (Hintergrundinformationen: <https://www.charta-der-vielfalt.de>).

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mündet im folgenden Strategiebild:

Projekte außerhalb des Bankgeschäfts. Beispiele: Investition in erneuerbare Energien, Produktangebote rund um Immobilien.

Projekte im Bankgeschäft. Beispiele: Reduktion der durch Kreditvergabe finanzierten Treibhausgasemissionen, Entwicklung nachhaltiger Produkte, Beitrag zur finanziellen Gesundheit der Kundinnen und Kunden.



Projekte mit Bezug zum Bankbetrieb. Beispiele: Energetische Sanierung der Gebäude, Optimierung des Raum- und Mobilitätskonzepts, Einsparung von Ressourcen.

Projekte mit Bezug zu den Mitarbeitenden. Beispiele: Fachliche und persönliche Entwicklung der Belegschaft, Optimierung des Gesundheitsmanagements, Ermöglichung von Inklusion.

Meine Bank plus



Regional verwurzelt. Nachhaltig engagiert. Genossenschaftlich stark.

Wir sind weit mehr als nur ein Finanzinstitut. Wir sind Ihre Bank plus X - was uns auszeichnet? Das gewisse Extra. Als dynamische Genossenschaftsbank verbinden wir modernes Banking mit echter Nähe zur Region. Im und für den Kreis Höxter.

Unser Weg, wie wir handeln

Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und setzen uns gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden für eine nachhaltige Zukunft ein. Dabei handeln wir nach den folgenden Prinzipien:



Wir von hier.

Seit über 140 Jahren sind wir im Kreis Höxter ein verlässlicher und leistungsstarker Partner in allen Finanzfragen. An erster Stelle steht für uns der persönliche Kontakt mit unseren Mitgliedern und Kundinnen und Kunden, die uns durch langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit begleiten. Dieses Vertrauen verdienen wir uns durch erstklassige Leistungen im Service, in der Beratung und bei unseren Produkten.

Unsere Mission.

Wir bei der Vereinigten Volksbank setzen uns leidenschaftlich für die nachhaltige Gestaltung unserer Region ein. Unsere Mission geht über das klassische Banking hinaus und konzentriert sich darauf, Leben und Wirtschaften im Einklang mit einer gesunden Umwelt zu fördern. Durch unser Engagement möchten wir die Lebensqualität in der Region verbessern und nachhaltige Projekte unterstützen. Wir glauben daran, dass eine starke Gemeinschaft und eine intakte Umwelt die Grundlage für langfristigen Erfolg und Wohlstand sind.



1

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir leisten einen Beitrag zum Klimaschutz und orientieren uns dabei am genossenschaftlichen Nachhaltigkeitsprinzip sowie den UN-Nachhaltigkeitszielen. Als starker Partner der Region fördern wir eine gesunde Lebensgrundlage und eine klimafreundliche Wirtschaft.

2

Unsere Wurzeln liegen im Kreis Höxter. Unter dem Motto „Viele schaffen mehr“ setzen wir uns hier vor Ort ein, um unsere Heimat von morgen nachhaltig mitzugestalten. Dafür fördern wir verschiedene nachhaltige Projekte und übernehmen Verantwortung, zum Beispiel durch unser Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit für Bildung, Ausbildung und soziale Themen.

3

Unser modernes Angebot umfasst innovative Finanzprodukte und digitale Dienstleistungen, die Ihnen das Leben erleichtern. Wir schaffen Anreize, um die Innovationskraft unserer Firmenkunden zu stärken und fördern den klugen Umgang mit Ressourcen. Dabei verlieren wir nie den persönlichen Kontakt aus den Augen, denn Ihre Zufriedenheit und Ihr Vertrauen sind unser Antrieb.

- Faktoren, die überzeugen.

Karriere & Ausbildung

Starten Sie durch bei einem Top-Arbeitgeber! Als „Best Place to Learn“ und mehrfach ausgezeichnete Top Company auf kununu bieten wir Ausbildungsberufe, Quereinsteiger- und Traineeprogramme. Unser Talentmanagement und Initiativen zur Führungskräfteentwicklung fördern Ihr berufliches Wachstum.



Digital. Land. Leben

Erleben Sie sicheres und schnelles Online-Banking mit unserer top-bewerteten VR-BankingApp. Als Hausbank des regionalen Glasfaser-Netzbetreibers sewikom bringen wir Hochgeschwindigkeitsinternet in unsere Region. Durch die stetige Weiterentwicklung und Digitalisierung unserer Angebote fördern wir Vernetzung und Innovation.



Freizeit und Erholung

Wir bringen Schwung in Ihre Freizeit! Unsere Unterstützung lokaler Sportvereine durch Spenden, Sponsoring und Crowdfunding sowie das ehrenamtliche Engagement im Sportbereich fördern aktive Gemeinschaften. Und mit unserem Gesundheitsmanagement sorgen wir dafür, dass alle im Team fit bleiben.



Raum zum Leben

Bei uns ist das Leben und Wirtschaften in und für den Kreis Höxter Teil unserer Mission. Wir sind Ihr Partner bei der Schaffung nachhaltiger Lebensräume. Unser Fachpersonal im Team Leben und Wohnen bietet maßgeschneiderte Lösungen von der Immobilienvermittlung bis zur -verwaltung.



Familie und Beruf

Familie ist bei uns mehr als ein Wort. Als familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter verstehen wir die Bedürfnisse berufstätiger Eltern. Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsmöglichkeiten und unsere betriebliche Pflegelotsin unterstützen Sie, Beruf und Familie zu vereinen. Unser Sozialkatalog fördert eine gute Work-Life-Balance.



Kultur auf dem Land

Wir bereichern das kulturelle Leben im Kreis Höxter durch Spenden, Sponsoring und unsere Crowdfunding-Plattform. Unser Engagement umfasst auch ehrenamtliche Aktivitäten unserer Mitarbeitenden in Traditionen wie Schützenfesten und Karneval. Wir schätzen unsere genossenschaftlichen Wurzeln und fördern das kulturelle Erbe der Region.



Mehr Sicherheit

Sicherheit bedeutet für uns mehr als nur finanzielle Stabilität. Profitieren Sie von einer umfassenden Partnerschaft mit R+V Versicherungen, spezialisierten Cybersecurity-Schulungen und sicheren Schließfächern. Engagiert und geschützt – auch dank der ehrenamtlichen Einsatzbereitschaft unserer Teammitglieder in Bereichen wie der freiwilligen Feuerwehr und der Notfallseelsorge.



Mitten in Deutschland

Entdecken Sie die Vorteile des Lebens im Herzen Deutschlands. Unsere Immobilienvermittlung vor Ort erleichtert Ihnen die Suche nach dem perfekten Zuhause. Zudem stärken wir mit unserem Hausbankmodell die regionale Wirtschaft durch Gutscheine für den Einzelhandel. Erleben Sie den Charme des Kreises Höxter mit uns an Ihrer Seite.



Besser Gründen

Starten Sie durch, mit einem starken Finanzpartner an Ihrer Seite. Unsere Kooperationen mit der DZ Bank und Förderbanken öffnen Türen zu maßgeschneiderten Finanzierungslösungen. Wir bieten nicht nur Kapital, sondern auch das entscheidende Know-how für Ihren Erfolg.



Inspiziert von der Kampagne „Region plus X“, mit der der Kreis Höxter zusammen mit der Wirtschaftsförderung die Vorzüge des Kreises als Wirtschaftsstandort kommuniziert, wollen auch wir mit „Meine Bank plus X“ die Stärke und Vielfalt unserer Heimat weiter ausbauen. Mit unseren X-Faktoren verfolgen wir das o.g. Ziel:

GRI 2-3 a. b.
GRI 2-4 a.
GRI 2-5 a. b.
GRI 2-14 a. b.
GRI 3-1 a. b.

4. Methodik der Berichterstellung

Dieser Bericht betrifft den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023. Auch zukünftig berichten wir in einem jährlichen Turnus je Kalenderjahr, analog zu unserem handelsrechtlichen Jahresabschluss und Lagebericht. Die im Vorjahresbericht formulierte Absicht, den Folgebericht bereits während der ersten Jahreshälfte zu veröffentlichen, konnten wir leider nicht einhalten. Grundsätzlich streben wir dies für zukünftige Berichte jedoch weiterhin an. Da wir auf freiwilliger Basis berichten, erfolgt keine externe Prüfung dieses Berichts. Eine externe Prüfung werden wir beauftragen, sobald wir nach den europäischen Nachhaltigkeitsberichtserstattungsstandards (ESRS) einer Berichtspflicht unterliegen. Dies wird voraussichtlich ab 2027 für das Berichtsjahr 2026 der Fall sein. Bis zu diesem Zeitpunkt unterliegen wir aufgrund unserer, von der BaFin bestätigten, Eigenschaft als kleines nicht-komplexes Institut (SNCI) keiner Berichterstattungspflicht.

Die Entscheidung über und die Verantwortung für diesen Bericht liegt beim Vorstand, wobei er die Erstellung inhaltlich an die Führungskräfte und organisatorisch an die Finanzabteilung delegiert hat. Zudem haben sich 30 Mitarbeitende freiwillig bei der Erstellung eingebracht. Die Rahmenbedingungen des Berichts wurden zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Kontrollorgan abgestimmt. Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat stand im Zuge des Stakeholder-Dialogs die Möglichkeit offen, sich an der Bestimmung der wesentlichen Einflussbereiche zu beteiligen. Die Berichterstellung wurde außerdem beratend durch das Terra Institute begleitet.

Berichtsstandard

Wir berichten erneut unter Bezugnahme auf den Standard der *Global Reporting Initiative (GRI)*. Dabei haben wir versucht, so nah wie möglich in Übereinstimmung mit dem GRI-Standard zu berichten. Richtig- bzw. Neudarstellungen zum Vorjahr sind nach unserer Einschätzung nicht erforderlich. Im Vorjahr hatten wir angekündigt, möglicherweise Elemente der Gemeinwohlbilanzierung in diesen Bericht zu integrieren, da wir 2019 und 2020 nach dem Standard der *Gemeinwohlökonomie* berichtet haben. Wir haben uns jedoch gegen diese hybride Berichtsform entschieden. Der Grund für diese Entscheidung ist, dass wir den Bericht kompakt und übersichtlich halten möchten. Zudem werden wir uns in den kommenden Jahren aufgrund der verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung ohnehin mit einem zusätzlichen Berichtsstandard auseinandersetzen müssen.

Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Zur Bestimmung der wesentlichen Themen haben wir uns am Verfahren des Vorjahres orientiert. Dieses hatte eine Systemanalyse im Hinblick auf unsere ESG-Einflüsse (Impacts) und Interessengruppen (Stakeholder), einen Führungskräfte-Workshop zur Bewertung und Selektion der Einflüsse und einen Stakeholder-Dialog mit unseren wichtigsten Interessengruppen beinhaltet. Im Ergebnis wurden dabei elf wesentliche Themen identifiziert. Die Details können Sie dem [Vorjahresbericht](#) entnehmen.

Da sich die Vereinigte Volksbank im Verlauf des Jahres 2023 weder systemisch noch im Hinblick auf ihre Bezugsgruppen und Geschäftsaktivitäten nennenswert verändert hat, beruht die Bestimmung der wesentlichen Einflüsse erneut auf der Systemanalyse für den Bericht 2022. Die Einflussbereiche haben wir erneut in einem

Stakeholder-Dialog bewerten lassen. Zur Vermeidung von Überschneidungen und zur Verbesserung der Übersichtlichkeit haben wir die elf Einflussbereiche, denen im Vorjahr jeweils ein Kapitel gewidmet wurde, anhand der Ergebnisse des Dialogs zu sechs Kapiteln konsolidiert. Hierbei wurden keine Inhalte gestrichen, sondern lediglich sinnvoll zusammengefasst. Die Vorgehensweise wird im Folgenden erläutert.

Stakeholder

Als wichtigste Stakeholder erachten wir unsere Kundinnen und Kunden bzw. Eigentümerinnen und Eigentümer, welche eine hohe Übereinstimmung untereinander aufweisen. Die herausragende Bedeutung dieser Gruppe ergibt sich bereits aus der Tatsache, dass sie die Bank ursprünglich gegründet und ihr damit überhaupt die Daseinsberechtigung verliehen hat. In unserer Satzung ist diese Bedeutung über den sogenannten Förderauftrag im § 2 verankert. Ebenfalls von höchster Bedeutung sind unsere Mitarbeitenden, welche den Geschäftsbetrieb der Bank ermöglichen. Die beiden vorgenannten Gruppen binden wir durch Dialog-Formate in unsere Entscheidungsprozesse ein. So veranstalten wir beispielsweise Regionaldialoge mit unseren Vertreterinnen und Vertretern in den Gemeinden. Unsere Mitarbeitenden regen wir, unter anderem über das Talentmanagement, aktiv zur Einmischung und Mitsprache an. Auf diese Weise erhalten wir ein breites Meinungsbild unserer wichtigsten Stakeholder und können dieses bei bedeutenden Entscheidungen, zum Beispiel strategischer Art, berücksichtigen. Zur Bestimmung der Inhalte dieses Berichts haben wir beide Gruppen in unseren Stakeholder-Dialog einbezogen.

Weiterhin sind auch unsere institutionellen Geschäftspartner, speziell diejenigen aus dem genossenschaftlichen Finanzverbund, eine bedeutende Stakeholder-Gruppe. Ohne die

Atruvia als Rechenzentrum und die DZ Bank als Zentralbank wäre unser Geschäftsbetrieb kaum darstellbar. Zudem wäre unser Leistungsspektrum ohne die weiteren Verbundpartner deutlich eingeschränkt. Weiterhin basiert die Aus-, Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden zum Großteil auf den Angeboten der Bildungsträger in der genossenschaftlichen Finanzgruppe.

Stakeholder-Dialog

Im Zeitraum vom 13.03.2024 bis 21.04.2024 haben wir einen Stakeholder-Dialog zur Bestätigung und Priorisierung unserer wesentlichen Einflussbereiche durchgeführt. Die Adressaten des Dialogs waren erneut zum einen die Vertreterversammlung, stellvertretend für unsere Kundschaft sowie für unsere Eigentümerinnen und Eigentümer, und zum anderen die Mitarbeitenden. Auf diese Weise haben wir die wichtigsten Bezugsgruppen in die Berichterstellung einbezogen. Methodisch wurde der Dialog als Online-Umfrage durchgeführt, an der sich insgesamt 280 Personen (Vertreterversammlung: 135, Mitarbeitende: 145) beteiligt haben. Dies entspricht, gemessen am Gesamtpotenzial der beiden Bezugsgruppen, einer Beteiligungsquote von etwa 50 Prozent. Hiermit sind wir sehr zufrieden und sehen den Dialog als ausreichende Legitimation für die Ableitung der Berichtsinhalte an.

Im Rahmen des Stakeholder-Dialogs haben wir sehr heterogene Ergebnisse erhalten. Während etwa der Einflussbereich "Diversität und Chancengleichheit" von weniger als 30 % der Teilnehmenden bestätigt wurde, erhielt der Einflussbereich "Beitrag zur Region" eine Bestätigung von nahezu 80 %. Bei der Priorisierung der bestätigten Einflussbereiche zeigten sich ähnliche Ergebnisse. Der Bereich "Diversität und Chancengleichheit" erhielt die durchschnittlich schwächste Platzierung, der

GRI 2-29 a.
GRI 3-1 a. b.

GRI 3-1 a. b.
GRI 3-2 a. b.

Bereich "Eigene Klimaverantwortung" schnitt durchschnittlich am besten ab. Außerdem konnten die Teilnehmenden weitere wesentliche Einflussbereiche vorschlagen. Hierzu haben wir zwar vereinzelt Rückmeldungen erhalten, aber keinen neuen Einflussbereich abgeleitet, da die genannten Themen entweder schon in den vorhandenen Kapiteln aufgegriffen werden oder keinen gesonderten Einflussbereich darstellen.

Zusätzlich zu den vorgenannten Fragen haben wir die Inhalte und den Umfang des Vorjahresberichts bewerten lassen. Die Inhalte wurden im Schulnotenprinzip zu ca. 45 % mit der Note 2 und zu ca. 35 % mit der Note 3 bewertet. Die übrigen Noten wurden nur vereinzelt gewählt. Der Umfang wurde zu über 50 % als "genau richtig" und zu ca. 35 % als "etwas zu lang" bewertet. Unser Fazit aus diesen Bewertungen ist, dass der Vorjahresbericht sowohl qualitativ als auch quantitativ den Erwartungen entsprach. Eine gewisse Kürzung des Umfangs liegt jedoch nahe.

Festlegung der Kapitel

Aus den Ergebnissen des Stakeholder-Dialogs und vereinzelt im Vorjahresbericht festgestellten Überschneidungen haben wir die Schlussfolgerung gezogen, dass eine Verringerung der Kapitelanzahl für das Jahr 2023 sinnvoll ist. Mit der Verringerung beabsichtigen wir ausdrücklich keine Streichung von Inhalten, sondern lediglich eine Konsolidierung der Kapitel unter Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen. Folgende Konsolidierungen haben wir vorgenommen:

Das Vorjahreskapitel "Biodiversität" wird in die Kapitel "Eigene Klimaverantwortung" und "Finanzierte Klimaverantwortung" überführt. Hieraus gehen folgende Kapitel für den Bereich Umwelt hervor:

- [Eigene Umwelteinflüsse](#)
- [Finanzierte Umwelteinflüsse](#)

Die Vorjahreskapitel "Gesundheit der Mitarbeitenden" und "Entwicklung der Mitarbeitenden" sowie "Zufriedenheit der Mitarbeitenden" und "Diversität" und "Chancengleichheit" werden jeweils zusammengeführt. Hieraus gehen folgende Kapitel für den Bereich Soziales hervor:

- [Gesundheit und Entwicklung der Mitarbeitenden](#)
- [Zufriedenheit und Gleichberechtigung der Mitarbeitenden](#)

Das Vorjahreskapitel "Beitrag zur Region" wird unverändert beibehalten. Die Vorjahreskapitel "Finanzielle Gesundheit" der Kundinnen und Kunden, "Vertrauen" sowie "Nachhaltige Anlage- und Finanzierungsprodukte" werden in ein gemeinsames Kapitel überführt. Hieraus gehen folgende Kapitel für den Bereich Governance hervor:

- [Beitrag zur Region](#)
- [Mitgliederorientierung](#)

Zur Würdigung des Stakeholder-Dialogs haben wir den drei am häufigsten bestätigten und priorisierten Einflussbereichen zusätzlich einen größeren Umfang eingeräumt. Sie erkennen diese, wie im Vorjahr, an der Bezeichnung Fokuskapitel.

Erstellung des Berichts

Nachdem die elf Einflussbereiche durch unsere wichtigsten Stakeholder bestätigt und priorisiert waren und wir diese in sechs Kapiteln konsolidiert hatten, sind wir in die Berichterstellung übergegangen. Dabei haben wir erneut eine arbeitsteilige Vorgehensweise gewählt. Während die allgemeinen Kapitel 1 bis 4

durch die Finanzabteilung in Abstimmung mit der Geschäftsführung erstellt wurden, haben wir unsere Mitarbeitenden in die Ausarbeitung der sechs themenbezogenen Kapitel bewusst eingebunden. Das Kapitel 5 wurde demzufolge durch sechs eigenständige Arbeitsgruppen, jeweils bestehend aus einer Leitungsperson und drei bis fünf freiwilligen Mitarbeitenden, erstellt. Hiermit konnten wir rund 30 Mitarbeitende unserer Bank aktiv in die Berichtserstellung einbinden.

Die sechs Unterkapitel zu den wesentlichen Einflussbereichen haben wir in die folgenden Rubriken aufgeteilt, welche jeweils auf einer Doppelseite vorgestellt werden:

- **Definition:** Was verstehen wir unter dem Einflussbereich und warum sehen wir ihn als relevant an? Auf welche SDGs zahlen Maßnahmen in dem Einflussbereich ein?
- **Ziele:** Welche kurz-, mittel- und langfristigen Ziele verfolgen wir in dem Einflussbereich?
- **Kennzahlen:** Mit welcher Kennzahl bzw. welchen Kennzahlen ist der Einflussbereich messbar?
- **Entwicklungen & Planungen:** Wie sieht unser Status-Quo in dem Einflussbereich aus? Welche Maßnahmen konnten im Jahr 2023 umgesetzt werden oder befinden sich in Umsetzung? Welche Maßnahmen befinden sich in Planung?

Den Fokuskapiteln wurde eine zusätzliche Doppelseite gewidmet, auf welcher sich themenbezogene Projektberichte oder Interviews finden.

GRI 2-3 c.
GRI 3-1 a. b.
Fragen


Die Veröffentlichung des Berichts ist am 06.01.2025 erfolgt.

Mit Fragen zu diesem Bericht können Sie sich an Philipp Diedrich (philipp.diedrich@v-vb.de) wenden.



Unsere ökologischen Einflussbereiche (ESG)

Eigene Umwelteinflüsse

Dieses Kapitel thematisiert den Einfluss unseres Bankbetriebs (z. B. Gebäude, Fahrzeuge, Arbeitsfahrten) auf die Umwelt. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf die Beeinflussung des Klimas durch von uns verursachte Treibhausgase. Weitere Umwelteinflüsse unseres Bankbetriebs, zum Beispiel auf die Biodiversität oder Wasserressourcen, sind aufgrund unserer Eigenschaft als Dienstleistungsunternehmen von geringerer Bedeutung. Wir berücksichtigen derartige Einflüsse jedoch als Teil unserer Treibhausgasbilanz.

GRI 305-4

ZIELE

- Kurzfristig** — Umsetzung einfacher Maßnahmen zur Erzielung schneller Einsparungen; Planung zukünftiger größerer Maßnahmen.
- Mittelfristig** — Deutliche Reduktion unserer Treibhausgas-Emissionen durch Baumaßnahmen sowie durch moderne Raum- und Mobilitätskonzepte (z. B. E-Fahrzeugflotte).
- Langfristig** — Eigene Treibhausgas-Emissionen in Einklang mit den Klimazielen bringen; Kompensation, sofern keine vollständige Vermeidung möglich ist.



KENNZAHLEN

CO₂-Fußabdruck*

 **Insgesamt 2023**
779 t (Vorjahr 803 t)

 **je Mitarbeitenden 2023**
3,97 t (Vorjahr 4,22 t)

* ohne Scope 3.15

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Treibhausgase

Unsere Kennzahl zur Messung der eigenen Umwelteinflüsse ist die Treibhausgasbilanz (CO₂-Fußabdruck). Wir messen diese durch Treibhausgas-Emissionen, ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e),

Bei der Messung berücksichtigen wir sowohl direkt verursachte Emissionen, z. B. durch die Verbrennung von Kraftstoffen in Heizungen, als auch indirekt verursachte Emissionen, z. B. durch den Kauf von IT-Hardware, die Verursachung von Abfall oder die Arbeitsfahrten unserer Angestellten. Diese indirekten Emissionen werden in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Unsere Tochterunternehmen werden ebenfalls einbezogen, da die dort tätigen Mitarbeitenden auch Angestellte der Bank sind und bei deren Messung inkludiert sind. In der Messung ist der Scope 3.15 (Investitionen), welcher bei Banken das Kredit- und Eigengeschäft umfasst, nicht enthalten. Dieser wird in Kapitel 5.2 thematisiert, kann jedoch derzeit für unsere Bank noch nicht quantifiziert werden.

Den ermittelten CO₂-Fußabdruck konnten wir 2023 absolut und relativ leicht senken. Details zur Zusammensetzung und Entwicklung finden Sie auf der Folgeseite. Die Emissionen des Vorjahres (803 Tonnen) wurden erneut in Zusammenarbeit mit *SEKEM (Economy of Love)* kompensiert. Weitere Informationen dazu finden Sie hier: <https://www.v-vb.de/wir-fuer-sie/ueber-uns/kompensation.html>

Infrastruktur

2023 haben wir uns vor allem auf kleinere, schnell umsetzbare Maßnahmen konzentriert. Unter anderem wurde die Geschäftsstelle Nieheim an ein Fernwärmenetz angeschlossen.

In unseren Gebäuden wurden Energiesparmaßnahmen umgesetzt (z. B. Anpassung der Raumtemperatur, nächtliche Schließung von SB-Zonen). Dadurch sind unser Brennstoff- und Stromverbrauch gesunken. Weiterhin haben wir flächendeckend Wasserhähne mit integrierter Kohlendioxidzufuhr installiert, sodass Getränke in Flaschen fast vollständig entfallen.

Zur Vorbereitung eines modernen Raumkonzepts haben wir unsere Büronutzung flexibilisiert, indem die Büros unserer Vorstände in deren Abwesenheit als freie Ressource zur Verfügung stehen. Dieses Konzept wird künftig auf weitere Räume ausgeweitet. Die im Vorjahr angekündigte Planung unseres Gebäude- und Raumkonzepts mit einem Energieberater hat sich verschoben. Detaillierte Informationen hierzu folgen im nächsten Bericht.

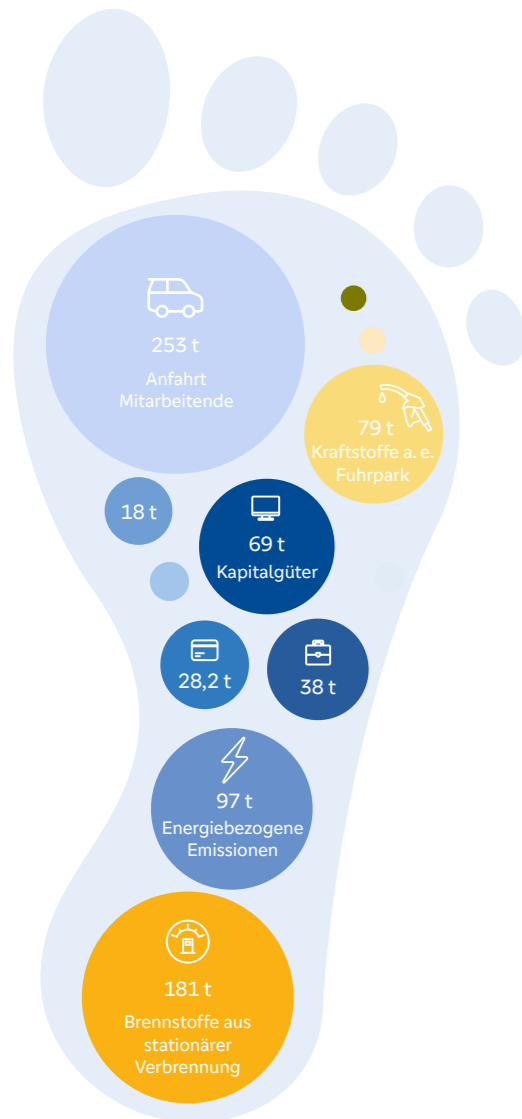
Mobilität

In unserem Fuhrpark ergaben sich gegenläufige Entwicklungen. Einzelne Dieselfahrzeuge wurden durch E-Fahrzeuge ersetzt, während für den Außendienst zusätzliche Dieselfahrzeuge beschafft wurden, da E-Fahrzeuge noch keine ausreichende Reichweiten bieten. In Summe stiegen unsere Kraftstoffemissionen leicht an. Zur Förderung der Fahrradnutzung haben wir ergänzend zum Jobrad-Angebot unsere Fahrrad-Infrastruktur verbessert, indem Abstell- und Duschköglichkeiten geschaffen wurden. Zudem bieten wir unseren Angestellten vergünstigte Finanzierungen für E-Autos und E-Roller an. Die Emissionen aus der Anfahrt der Mitarbeitenden sind infolge von Neueinstellungen dennoch gestiegen. Einen umfassenden Querschnitt von Fragestellungen rund um das Thema Mobilität finden Sie auf Seite 27.

SCOPES 1 BIS 3

Der CO₂-Fußabdruck wird in die Scopes 1 bis 3 unterteilt, die verschiedene Emissionsquellen abbilden. Das Terra Institute hat die Treibhausgas-Bilanz für die Bank erstellt, dabei wurden Quellen wie das Umweltbundesamt und das GHG-Protocol genutzt. Die Emissionen wurden nach den Vorgaben des GHG-Protocols in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Hauptsächlich wurde die Verbrauchsmethode verwendet, bei der alle Verbräuche eines bestimmten Zeitraums betrachtet werden.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3



- SCOPE 1** Die direkten Emissionen aus Brennstoffen, Kraftstoffen und Kältemitteln sind von 298 t CO₂e (2021) auf 265 t CO₂e (2023) gesunken. Gründe sind weniger Brennstoffverbrauch (79 t) durch abgesenkte Raumtemperaturen und sparsames Heizen seit dem Ukraine-Krieg. 10 % der Emissionen stammen aus dem Fuhrpark, was durch die Rückkehr zum normalen Betrieb nach COVID-19 und die Aufstockung des Außendienstes erklärt werden kann.
- SCOPE 2** Die indirekten Emissionen aus Scope 2 betreffen zugekauften Strom und bezogene Fernwärme (2 t). Da wir zertifizierten Ökostrom von BeSte Stadtwerken und E.ON nutzen, entstehen durch unseren Stromverbrauch keine Treibhausgasemissionen.
- SCOPE 3** Im Scope 3 werden die indirekten Emissionen aus Unternehmensprozessen und Verbrauchsgütern gemessen. Kapitalgüter machen 9 % des CO₂-Fußabdrucks aus (69 t CO₂e), größtenteils durch IT-Geräte. Weitere Quellen in Scope 3 sind Papier, Druck, Verpflegung und erstmals das Kartengeschäft, das jedoch nur einen geringen Einfluss hat.

MOBILITÄT - SIE BEWEGT UNS ALLE

Es ist nicht nur eine Frage des „Wie“, sondern auch des „Wann“ und „Wo“. Deshalb ist unsere Mobilität in der Mitarbeiterschaft ganz unterschiedlich und auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt.

Wer morgens nach dem Kaffee statt ins Auto an den Schreibtisch wechselt, der spart nicht nur Zeit, sondern vor allem Nerven. Dank der Möglichkeit zum Homeoffice schwärmt eine Kollegin: „Endlich mehr Zeit für die morgendliche Hunderunde. Die Vereinigte Volksbank unterstützt uns dabei, fit und klimafreundlich zur Arbeit zu kommen.“

Für diejenigen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können oder möchten, bietet sich das JobRad an. Ein Kollege erzählte neulich: „Seit ich mit dem Rad zur Arbeit fahre, bin ich morgens wacher und meine CO₂-Bilanz freut sich auch noch.“

Bei längeren Dienstreisen setzen wir, wenn möglich, auf den Zug. Das erfordert manchmal ein bisschen Planung und Geduld. „Es ist einfach entspannter und nachhaltiger, wenn ich weiß, dass ich auf meiner Dienstreise CO₂ einspare“, sagte mir eine Kollegin. Zugegeben, nicht jede Zugverbindung ist ideal, aber wenn die Strecke passt, dann ist die Bahn die beste Alternative.

Doch nicht alles läuft so reibungslos. Der öffentliche Nahverkehr wird im ländlichen Raum häufig zur Geduldsprobe. Wer von Bredenborn nach Brakel möchte, hat mehr Abenteuer als Komfort vor sich. Eine Kollegin fasste es kürzlich passend zusammen: „Das ist eher ein Höllenritt als eine entspannte Fahrt zur Arbeit. Für die Fahrt mit dem Auto benötige ich 15 Minuten, mit dem Bus 50 Minuten.“ Auch

wenn die Vereinigte Volksbank das Jobticket anbietet, macht es in ländlichen Gebieten nur bedingt Sinn.



Ein großes Plus: die firmeneigenen E-Autos. Sie stehen für Dienstreisen bereit und ermöglichen es uns, das eigene Auto stehen zu lassen. Doch nicht überall sind E-Autos im Einsatz. Für die v-vb / agrarfinanz, deren Außendienst lange Strecken zurücklegt, sind noch Verbrenner erforderlich. „E-Autos sind derzeit noch keine Alternative“, sagt ein Kollege des Teams. Da sich die Elektromobilität weiter entwickelt, sind wir optimistisch, auf Dauer unseren gesamten Fuhrpark darauf umstellen zu können.

Und dann gibt es noch die gute alte Fahrgemeinschaft. Viele Kollegen schließen sich zusammen und pendeln gemeinsam zur Arbeit. Das spart Sprit und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. „Ich finde es super, dass wir uns abwechseln. So wird das Pendeln viel entspannter“, berichtet ein Kollege. Allerdings, und hier müssen wir ehrlich sein: Da geht noch mehr! Vielleicht kann die Bank zukünftig die Bildung von Fahrgemeinschaften fördern.

33 % unserer Emissionen (253 t CO₂e) entfallen auf die Mobilität der Mitarbeitenden. Der Gesamtverbrauch lag 2021 noch bei 213 t CO₂e. Seitdem gab es einen Anstieg von 40 t. Gründe dafür sind Neueinstellungen und vermehrte Dienstreisen.





Unsere ökologischen Einflussbereiche (ESG)



Finanzierte Umwelteinflüsse

Die Vereinigte Volksbank hat ihren größten Umwelteinfluss über die Kreditvergabe an die private und gewerbliche Kundschaft, berücksichtigt aber auch die Umweltauswirkungen ihrer Eigenanlagen. Wir unterstützen unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden bei der Transformation zu nachhaltigen, wirtschaftlich sinnvollen Investitionen, Baufinanzierungen und Gewerbevorhaben. Seit 2023 werden systematisch Daten zum nachhaltigen Kreditgeschäft erhoben.



ZIELE

- Kurzfristig** — Steigerung des nachhaltigen Kreditvolumens auf 90 Mio. EUR. Steigerung der ESG-Firmenkundendialoge auf 200 pro Jahr.
- Mittelfristig** — Durch Datensammlung u. a. aus Energieausweisen und Gesprächen mit Firmenkunden soll die Vergleichbarkeit und Bewertbarkeit von Investitionen weiterhin verbessert werden.
- Langfristig** — Unser Ziel ist es, das Portfolio langfristig im Einklang mit Klimazielen und unserem Unternehmenszweck auszurichten.

KENNZAHLEN

73 Mio € → Nachhaltiges Kreditvolumen (Rumpfgeschäftsjahr)

150 Firmenkundendialoge zum Thema ESG

Die Datenbasis 2023 ermöglichte noch keine aussagefähigen Kennzahlen zu Treibhausgasemissionen. Langfristig sollen die Kennzahlen die finanzierten Einsparungen von CO₂-Emissionen sichtbar machen.

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Die Ausbildung unserer Baufinanzierungsberater zum "Energieberater light" wurde im Jahr 2023 abgeschlossen, sodass Umwelt- bzw. energiesparende Aspekte jetzt regelmäßig in die Finanzierungsberatung einfließen. In diesem Zusammenhang weisen wir auch auf Hochwassergefährdung und andere Elementarrisiken hin. Unterstützt werden wir dabei von der Spezialsoftware KARL.

Das politische Ringen um das sogenannte Heizungsgesetz hat im Jahr 2023 zu einer großen Verunsicherung und entsprechenden Investitionszurückhaltung bei unserer Kundschaft geführt. Deswegen werden wir auch 2024 und 2025 wieder Informationsveranstaltungen, z. B. zum Thema Wärmepumpe, durchführen. Des Weiteren wird es auf der Gewerbeausstellung der Oktoberwoche 2024 in Warburg einen Informationsstand geben, auf dem wir unserer Kundschaft u.a. den Sanierungsguide vorstellen.

Im Jahr 2023 konnten wir bereits rd. 73 Mio. EUR Neukreditvolumen gemäß der Umweltziele 1 und 2 der EU-Taxonomie als nachhaltig klassifizieren. Im Jahr 2022 waren es rd. 44 Mio. EUR gewesen. 2024 wird das erste vollständige Jahr sein, in dem wir sämtliche von uns selbst definierten Nachhaltigkeitskriterien auswerten und für die Folgejahre eine konkrete Wachstumszahl definieren können. Wir sehen dies als ersten Schritt zur Verbesserung unserer Datenbasis und in Richtung einer taxonomiekonformen Verschlüsselung.

Im Berichtsjahr haben wir mit unserer gewerblichen Kundschaft ca. 150 Jahresgespräche geführt, in denen ein Hauptthema die Transformation in Richtung Nachhaltigkeit war. Dieser

bisher allgemeine Ansatz wird ab 2024 durch einen strukturierten ESG-Fragebogen ersetzt, der uns u. a. auch eine erste Risikoeinschätzung ermöglicht und Verbesserungspotenziale für unsere Kundschaft aufzeigen wird. Mit diesem Fragebogen haben wir erstmals die Möglichkeit, auch die Themen 'Social' und 'Governance' gezielt anzusprechen bzw. zu diskutieren.

Unser Beitritt zur PCAF-Initiative (Partnership for Carbon Accounting Financials) steht noch aus. Die große Herausforderung ist hier nach wie vor, eine valide Datenbasis für das Bestandsgeschäft zu erhalten, welche ins Gesamtkreditportfolio eingewertet werden kann.

In der Zweigniederlassung v-vb / agrarfinanz streben wir ab 2024 bei Anschluss- und Folgefinanzierungen von selbstfahrenden Fahrzeugen und Maschinen einen Vergleich der Verbräuche "alt und neu" an. Bei nennenswerten Einsparungen werden wir diese Finanzierungen auch als nachhaltig klassifizieren.

Das Thema Biodiversität sprechen wir bei Finanzierungen unserer landwirtschaftlichen Unternehmen regelmäßig an. Konkretere Ansatzpunkte für Einflussmöglichkeiten fehlen uns aktuell.



Wir sehen uns als Weg- und Transformationsbegleiter für unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden, agieren nicht belehrend, sondern als kompetenter Know-how-Träger. Dabei sind wir ein starker, regional verankerter Finanzpartner, der auf Augenhöhe nachhaltigen und wirtschaftlich sinnvollen Lösungen zur Umsetzung verhilft.





Unsere sozialen Einflussbereiche (ESG)



Gesundheit & Entwicklung der Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden sind das größte Gut unserer Bank, welches es zu schützen gilt. Ihre Gesundheit ist uns daher eine ebenso große Herzensangelegenheit wie ihre Entwicklung. Deswegen wünschen wir uns gesunde und motivierte Mitarbeitende mit einer positiven Einstellung zur Arbeit. Wir möchten es in den nächsten Jahren schaffen, die Mitarbeitenden von unserem Konzept zu begeistern und fit zu halten.

GRI 403-10

ZIELE

- Kurzfristig** — Auswertung der Gesundheitsumfrage und Umsetzung erster Verbesserungsmaßnahmen
- Mittelfristig** — Anteil Krankheitstage unter 4,0%
Anteil erkrankte Mitarbeitende unter 75%
Kununu-Unternehmenskultur mind. 4,0
Kununu-Karriere mind. 4 Sterne
- Langfristig** — Anteil Krankheitstage unter 3,5%
Anteil erkrankte Mitarbeitende unter 70%
Kununu-Unternehmenskultur mind. 4,5
Kununu-Karriere mind. 4 Sterne



KENNZAHLEN

- 3,37 %** Entwicklung des Anteils Krankheitstage an den Gesamtarbeitstagen
- 77 %** Entwicklung des Anteils erkrankter Mitarbeitenden an Gesamtheit im Jahresverlauf
- 4,3** Kununu-Score „Unternehmenskultur“ (maximal 5)
- 4,4** Kununu-Score „Karriere/ Weiterbildung“ (maximal 5)

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Eine wesentliche Säule in Sachen Gesundheit ist und bleibt unser Sozialkatalog. Er soll die Leistungsbereitschaft und Motivation unserer Mitarbeitenden fördern. Hier sind alle freiwilligen Mehrwertleistungen unserer Bank für unsere Mitarbeitenden zusammengefasst. Erweitert wurden diese Angebote im Jahr 2023 durch:

- vergünstigtes Deutschland-Ticket
- Tanzkurs für Mitarbeitende

Das maßgebliche Projekt zur Mitarbeitergesundheit im Jahr 2023 war der Aufbau eines strukturierten betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in unserer Bank. Dieses Projekt ist zunächst auf zwei Jahre ausgelegt (siehe Anlage). Wir verfolgen mit dem BGM insbesondere folgende Ziele:

- Gesundheitsförderung stärker systematisieren und in der Führungskultur verankern
- Beteiligte (intern und extern) stärker miteinander vernetzen
- Transparenz über bestehende und neue Gesundheitsangebote schaffen, insbesondere für unsere Bestandsmitarbeiter

Ein wesentlicher Punkt im Rahmen des BGM war die Etablierung des „Steuerungskreis Gesundheit“ als gestaltendes Gremium zur Planung und Umsetzung aller gesundheitsfördernden Maßnahmen in der Bank (siehe Interview).

Bei drei Themen greifen wir seit Jahren auf externe Unterstützung zu, um entsprechendes fachliches Know-how als auch betriebliche

Neutralität zu gewährleisten:

- Arbeitssicherheit und -schutz: *IAG Witten*
Regelmäßige Betriebsbesichtigungen und -prüfungen sowie Beratung der Bank inkl. Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): *IBZ Paderborn*
- Unterstützung durch unseren Betriebsarzt

Im Rahmen des BGM-Prozesses entstand im September 2023 eine umfangliche Gesundheitsbefragung aller Mitarbeitenden unserer Bank (mehr zu den Ergebnissen, siehe Anlage). Zu den Erkrankungen unserer Mitarbeitenden können wir aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Angaben machen.

Im Bereich Arbeitsschutz und Unfallverhütung werden unsere Mitarbeitenden turnusmäßig digital und vor Ort geschult. Im Jahr 2023 gab es nur einen Sturz am Arbeitsplatz, der zu einem längeren Ausfall 2023 führte. Andere Verletzungen wurden nicht gemeldet.

Für die fachliche Entwicklung sowie den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und Auszubildenden greifen wir zusätzlich auf interne Schulungen, auf die Angebote unserer genossenschaftlichen Bildungsanbieter (z. B. *GenoAkademie*) zurück. Neben fachlichen Weiterbildungen werden auch berufsbegleitende Studiengänge (z. B. Betriebswirt/-in) gefördert.

GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-5
GRI 403-6
GRI 403-7
GRI 403-8
GRI 403-9
GRI 403-10
GRI 404-1
GRI 404-2



Im Jahr 2023 fanden 647 Weiterbildungstage bei der *GenoAkademie* statt.

GRI 404-3



Im Jahr 2023 haben 10 neue Mitarbeitende den Quereinstieg in die Bankenwelt gestartet – erstmals durch zwei individuelle Trainee-Programme.

Des Weiteren fanden 2023 folgende Aktivitäten statt:

- Erfolgreicher Abschluss des Talentmanagements
- Fortlaufende Coachingbegleitung der Führungskräfte (inkl. Mentoring- und Co-Coaching-Partnerschaften sowie Hospitationen untereinander)
- Weitere Einstellung und Integration von Quereinsteigenden
- Verstärkte Trainings- und Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden
- Ausbau der Ausbildungsverantwortlichen vor Ort und Implementierung von neuen Ausbildungsstationen in den Ausbildungsplan
- Konsequente Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (ausgenommen Reinigungskräfte)
- Rezertifizierung als familienfreundliches Unternehmen
- Ausbau der Präsenz in Schulen und auf Messen sowie der Praktika-Angebote

Wir konnten ein weitgehend einheitliches Führungsverständnis und die Grundlagen einer offenen Feedbackkultur schaffen. Die Einführung der „Du“-Kultur im Jahr 2022 durch den Vorstand war ein spürbarer Treiber in diesem Prozess. Regelmäßige Vorstandsinformationen an die Belegschaft schaffen Transparenz und Sicherheit.

Durch die externe Zertifizierung als **BEST PLACE TO LEARN®** und die Bewertungen



auf *kununu* lassen wir uns regelmäßig beurteilen, unseren Erfolg bestätigen und Impulse zur weiteren Entwicklung liefern.

Neben der qualitativ hochwertigen Ausbildung junger Menschen wollen wir neue Wege der Nachwuchsgewinnung gehen. Folgende Projekte stehen daher auf unserer Agenda:

- Stärkere Ansprache der Zielgruppe „Studierende und Studienabbrecher“
- Fortsetzung der Nachhaltigkeitsschulungen für Mitarbeitende
- Individualisierung der Entwicklungswege unserer Mitarbeitenden
- Ausbau der Zusammenarbeit mit dem *Studienfonds OWL*
- Begleitung während der Elternzeit mit anschließendem Reboarding
- Neuauflage des Talentmanagements
- Erweiterung des Onboarding-Prozesses

Die Fachkräftegewinnung und -entwicklung sind und werden zukünftig noch mehr zur Herausforderung in unserer Region.

GRI 403-3
GRI 403-4

Wir konnten bei der Gesundheitsbefragung eine sehr gute Teilnehmerquote von 81 % in der Belegschaft verzeichnen.

Interview zum BGM-Steuerungskreis

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurde auch das Gremium „Steuerungskreis Gesundheit“ etabliert. Unsere Mitarbeiterinnen Jennifer Rühl und Jana Hüffmeier berichten als Mitglieder dieses Teams:

Wer ist in dem Gremium vertreten und wie häufig trifft Ihr Euch?

Wir sind bunt gemischt: Vertreterinnen und Vertreter des Vorstands, des Personalbereichs, der Führungskräfte, Mitarbeitenden und Auszubildenden, Verantwortliche für Inklusion, betriebliches Eingliederungsmanagements, Arbeitssicherheit und -schutz sowie unser Betriebsarzt. Es erfolgen zweimonatliche Treffen, an denen auch die externen Mitglieder teilnehmen.

Wie seid ihr in das Gremium gekommen?

Es gab eine Umfrage an alle Mitarbeitenden. Wer Interesse hat, konnte sich melden.

Wie können sich die nicht beteiligten Mitarbeitenden einbringen?

Die Impulse unserer Kolleginnen und Kollegen nehmen wir auf und besprechen sie anschließend gemeinsam im Gremium.

Welche Maßnahmen konntet ihr bereits umsetzen?

Zunächst einmal die Gesundheitsbefragung. Die Ergebnisse wurden der Gesamtbank vorgestellt, bevor in Einzelgruppen die Erarbeitung persönlicher Maßnahmen begann. Hieraus ist bereits das Format „Sport im Büro“ entstanden, bei dem eine Kollegin täglich 10 Minuten Lockerungsübungen über ein digitales Format anbietet. Zudem haben wir elf psychische Ersthelfer ausgebildet. Eine Anlage zum Filtern

und Sprudeln von Leitungswasser wurde auf den größeren Geschäftsstellen installiert. Die Getränke wie Kaffee und Tee sind nun kostenfrei.

Welche Themen sind für das nächste Jahr geplant?

Zukünftig sollen regelmäßig weitere Befragungen stattfinden. Zur konkreten Umsetzung haben wir das Thema „Rücken“ priorisiert. Derzeit sind Angebote zur ergonomischen Einstellung des Schreibtischs und Bürostuhls in Vorbereitung. Außerdem planen wir für 2024 einen Gesundheitstag mit allen Mitarbeitenden, bei dem Informationsstände, Fitnesstests und Beratungen angeboten werden.



DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN LIEGEN
JENNIE UND JANA AM HERZEN





Unsere sozialen Einflussbereiche (ESG)

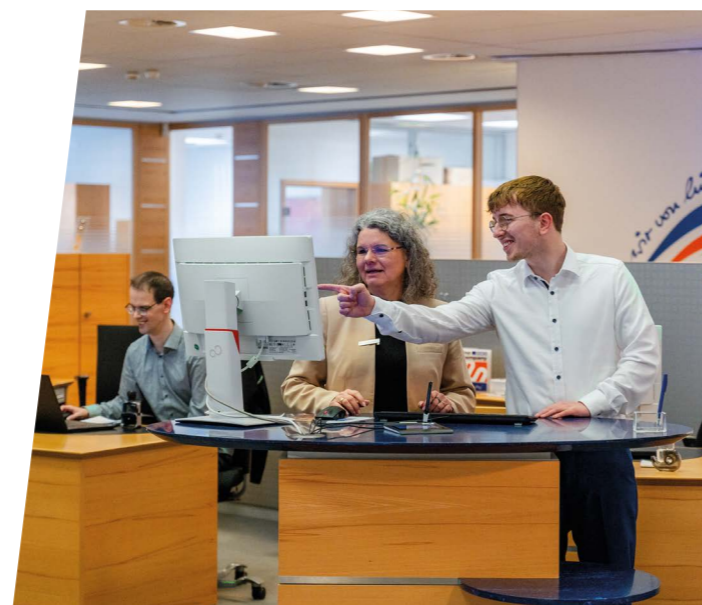
Zufriedenheit & Gleichberechtigung der Mitarbeitenden

Die Zufriedenheit und Gleichberechtigung der Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Durch die Integration einer vielfältigen Belegschaft und das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld. Als Vorbild in der Region machen uns diese Maßnahmen zu einem attraktiven Arbeitgeber und fördern langfristig die Motivation und Loyalität unserer Mitarbeitenden sowie den Erfolg des gesamten Unternehmens.

GRI 405-1

ZIELE

- Kurzfristig** — Zielgruppengerechte Verbesserung von Sozialleistungen für unsere Mitarbeitenden, Optimierung der Alters- und Geschlechterstrukturen von Belegschaft und Gremien
- Mittelfristig** — Förderung von Gendergerechtigkeit durch angemessene Sprache, Ausbau des Angebots von Vertrauenspersonen für unsere Mitarbeitenden
- Langfristig** — Ausbau eines flexiblen Arbeitskonzepts (z. B. Bürogestaltung, Arbeitsatmosphäre), Vermeidung eines „Gender Pay Gaps“, Weiterentwicklung der Förderung aktueller und künftiger Mitarbeitender mit Inklusionshintergrund



KENNZAHLEN

- Altersstruktur
- Geschlechterverteilung

Die Geschlechterverteilung sowie die Altersstruktur der Mitarbeitenden, Führungskräfte und Gremien der Bank finden Sie im Anhang in der Anlage 5 und 6.

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Vielfalt ist uns wichtig, da sie Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeitswelt voranbringt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2022 haben wir uns zur Wertschätzung jedes Einzelnen und zur Gestaltung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes für alle Mitarbeitenden verpflichtet.

In unserem Bestreben, jünger und weiblicher zu werden, haben wir im Jahr 2023 gezielt Maßnahmen zur Ansprache für Beirat und Vertreterversammlung durchgeführt. Zudem nahmen zwei neue Teamleiterinnen ihre Tätigkeit auf.

Wir unterstützen Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Ausbildung und Beschäftigung. In einem zwölfmonatigen Programm haben wir einem Trainee aus Guinea Einblicke in die verschiedenen Bereiche unserer Bank gegeben. Auch unsere Auszubildenden, deren Wurzeln teilweise in verschiedenen Kulturen liegen, sind eine wertvolle Bereicherung für unser Team.

Ein weiterer Baustein zur Förderung der Diversität liegt in der Inklusion. Unsere aktuelle Schwerbehindertenquote liegt bei 6,29 %.

Wir streben an, allen Mitarbeitenden in unserem Unternehmen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen Merkmalen gleiche Chancen und Bedingungen zu bieten. Hierzu zählen faire Bezahlung, gleiche Aufstiegsmöglichkeiten und eine ausgewogene Repräsentation in Führungspositionen. Der Gender Pay Gap ist dabei ein wichtiger Indikator für uns. Wir überprüfen zukünftig systematisch die gleiche Entlohnung für gleiche Anforderungen und stellen diese sicher. Ebenso fördern wir gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch Förderung von Elternzeit für Väter

sowie flexibler Arbeitsmodelle. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Chancengleichheit zu einer stärkeren Teamdynamik und damit zu einem langfristigen Unternehmenserfolg führen. Es ist uns wichtig, kritisch zu hinterfragen, ob die eingeführten Maßnahmen tatsächlich nachhaltige Veränderungen bewirken.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden spiegelt sich in unserem positiven und gesunden Betriebsklima wider. Die Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen werden zahlreich wahrgenommen. Neben der Rezertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen haben wir auch im Jahr 2023 den Award *Top Company* von *kununu* erhalten.

Ein wesentlicher Aspekt der Mitarbeiterzufriedenheit ist die Möglichkeit zur Mitbestimmung. Wir haben auch im Jahr 2023 keinen Betriebsrat. Mitarbeitende haben jedoch die Möglichkeit, sich mit diversen Anliegen an Vertrauenspersonen zu wenden. Die Auswahl und Anzahl dieser Personen werden 2024 auf den Prüfstand gestellt. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist aus unserer Sicht weder in der Bank noch bei unseren Lieferanten gefährdet. Diskriminierungsfälle wurden im Jahr 2023 nicht gemeldet.

Rückblick

Wir setzen bereits erfolgreich auf bereichs- und teamübergreifendes Arbeiten durch regelmäßige Prozessrunden. Ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die Förderung einer Vertrauens-, Transparenz- und offenen Feedbackkultur, die langfristig ein positives Arbeitsumfeld schafft. Alle definierten Ziele aus dem Vorjahresbericht wurden somit erfolgreich umgesetzt.

GRI 405-2
GRI 406-1
GRI 407-1



„Ich wurde sehr gut in meinem Team aufgenommen. Nach kurzer Zeit wurden mir schon viele Aufgaben zugetraut und ich fühle mich hier sehr wohl.“ (Alice Gross, Mitarbeiterin mit Inklusionshintergrund; beschäftigt seit Mai 2023)

„Respektvoller Umgang, offene Feedbackkultur, regelmäßige Qualifikation und Coaching der Führungskräfte“ (Bewertung *kununu*, Mai 2023)



Unsere wirtschaftlichen Einflussbereiche (ESG)

Beitrag zur Region

Für die Entwicklung einer lebendigen Wirtschaft und Gesellschaft bedarf es Unternehmen, die in ihrer Region etwas bewegen. Deshalb machen wir uns für die Menschen, Wirtschaftspartner und Institutionen im Kreis Höxter stark. Hier investieren wir, schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze und fördern innovative Projekte. Unser Ziel ist es, durch regionale Initiativen und Angebote die Nachhaltigkeit, Wirtschaftskraft und Lebensqualität in unserem Geschäftsgebiet zu stärken.

GRI 413-1

ZIELE

- Kurzfristig** — Steigerung des Spendenvolumens auf 250 TEUR bis 2025 und Erhöhung des Gutscheinolumens auf 150 TEUR bis 2025
- Mittelfristig** — Jährliche Unterstützung von Crowdfundingprojekten mit 50 bis 100 TEUR an Co-Funding
- Langfristig** — Aufforstung eines Volksbankwaldes



KENNZAHLEN

- 79.660 €** Bildung & Erziehung, Jugendarbeit, karitativ
- 24.266 €** Heimat & Brauchtum, Natur
- 74.034 €** Kunst & Kultur, Sponsoring, Veranstaltung, Sonstiges, sonstiger Zweck
- 56.340 €** Rettung, Gesundheit, Sport

Unser Engagement in Zahlen. Verteilung der Spenden und Fördermaßnahmen in Euro.

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Spenden und Sponsoring

Durch unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten drücken wir unser soziales und gesellschaftliches Engagement für das Gemeinwohl in der Region aus. Im Jahr 2023 haben wir insgesamt 221.501 Euro an gemeinnützige Institutionen ausgeschüttet. Das entspricht einer Steigerung in Höhe von 24.950 Euro im Vergleich zum Vorjahr. Mit unserem Crowdfunding-Angebot bieten wir Vereinen eine Plattform, über welche sie getreu dem genossenschaftlichen Leitgedanken „Viele schaffen mehr“ größere Projekte realisieren können. Auf diesem Weg wurden im Jahr 2023 insgesamt 8 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 36.770 Euro verwirklicht. Durch eine geringere Anzahl an Anfragen hat sich das Projektvolumen im Vergleich zum Vorjahr um 35.280 reduziert. Mit der Erhöhung des Projektzuschusses der Bank (Co-Funding) soll die Attraktivität gesteigert und das Volumen zukünftig wieder erhöht werden. Neben unseren Spenden für soziale Einrichtungen unterstützen wir jedoch bewusst keine politischen Institutionen oder Parteien.

Kinder und Jugendliche

Seit vielen Jahren begleiten wir regionale Schülergenossenschaften bei ihren Aktivitäten. Zusätzlich stehen wir auch allen weiteren Schulen als Ansprechpartner für Fachvorträge und Bewerbertrainings zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir zwei Veranstaltungen im Rahmen von Ferienprogrammen für Kinder und Jugendliche an. Im Jahr 2023 haben wir erneut einen Kinderstag mit dem Kinderliedsänger *herrH* und die traditionelle Fahrt in den Heidepark organisiert.

Regionaldialoge

Im Rahmen von Regionaldialogen findet ein regelmäßiger Austausch mit den Vertreterin-

nen und Vertretern unserer Mitglieder statt. In diesem Format nehmen wir die individuellen Themen aus den jeweiligen Stadtgebieten auf und arbeiten gemeinsam an deren Umsetzung. Dadurch ist z. B. in Borgentreich die Idee zu einer Aufforstungsaktion entstanden, bei der wir in den Jahren 2022 und 2023 rund 4.650 Bäume eingesetzt haben. Auch in Brakel haben wir mit der Aufforstung eines Volksbankwaldes begonnen. Hier werden in den nächsten Jahren etwa 10.000 Bäume gepflanzt. Damit schaffen wir wertvolle Naherholungsräume und fördern die Biodiversität im Kreis Höxter.

Gutscheinbonus

Im Rahmen unseres Hausbankmodells erhalten unsere Kundinnen und Kunden einen Gutschein zur Einlösung im regionalen Einzelhandel. Im Jahr 2022 hatten wir die regionale Wirtschaft mit einem Gutscheinbonus in Höhe von 108.880 Euro unterstützt, im Jahr 2023 waren es bereits 120.250 Euro.

v-vb I Beteiligungen GmbH & Co. KG

Die Gesellschaft wurde im Jahr 2023 mit dem Ziel gegründet, sich direkt an Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien zu beteiligen. Bei den zukünftigen Projekten ist uns eine faire Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger vor Ort besonders wichtig. Genauere Informationen finden Sie auf den Folgeseiten.

GENONEXT

Das ursprüngliche Ziel der Plattform war die regionale Vermittlung von Handwerkern. Dieses Konzept werden wir über die Handwerkervermittlung hinaus zu einem ganzheitlichen Angebot rund um das Thema Bauen und Wohnen weiterentwickeln. Der Start ist für das Jahr 2025 geplant.

GRI 415-1



Unser Spendenvolumen in Höhe von 258.200 EUR setzt sich zu 85,79 % aus Reinerträgen aus dem Gewinnsparen und zu 14,21 % aus bankeigenen Zahlungen zusammen.



Interview mit Lars Künemund & Bernd Nahen

Unser Kompetenzteam „Erneuerbare Energien“, bestehend aus Bernd Nahen, Lars Künemund und Kathrin Leßmann, betreut unsere im Jahr 2023 neu gegründete Gesellschaft *v-vb | Beteiligungen GmbH & Co. KG*.

GRI 203-1
GRI 203-2
GRI 413-1
GRI 413-2

Welche Grundidee steckt hinter der *v-vb | Beteiligungen*?

Basierend auf dem in der Vertreterversammlung 2022 einstimmig neu gefassten Satzungs- bzw. Unternehmenszweck („Neben der Förderung der Wirtschaft der Mitglieder ist es unser gemeinsamer Auftrag, Leben und Wirtschaften in und für eine gesunde Umwelt zu gestalten“), wollen wir uns im Bereich der erneuerbaren Energien über unsere „klassische“ Rolle als Kreditgeber hinaus engagieren.

Wo seht ihr den Beitrag für die Region?

Unser Engagement erfolgt in vielfältiger Weise. Wir bilden als einzige selbstständige Bank der Region plus X eine Schnittstelle zwischen verschiedenen Akteuren wie Behörden oder Projektentwicklern sowie den Bürgerinnen und

Bürgern. Konkret setzen wir uns dafür ein, die Bürgerinnen und Bürger in geeigneter Form an Projekten zu beteiligen. Es gibt verschiedene Chancen zur Partizipation an Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien.

Beispielhaft zu nennen ist die Möglichkeit eines günstigen lokalen Strompreises, der durch die Erträge der Windenergieanlagen subventioniert wird und den jeweiligen Ortschaften finanzielle Vorteile bietet. Für mehr Akzeptanz sorgen zudem direkte Beteiligungsmöglichkeiten an lokalen Projekten, bei denen finanzielle Mittel durch die Bewohnerinnen und Bewohnern vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Dies kann zum Beispiel in Form von Nachrangdarlehen durch Crowdfunding erfolgen, bei denen viele Menschen auch mit

kleinen Beträgen in den Windpark investieren können und im Gegenzug Zinszahlungen aus den Winderträgen erhalten. Ebenso unterstützen wir Initiativen zur Gründung von Stiftungen und Energiegenossenschaften bzw. die Nutzung bestehender Genossenschaften.

Darüber hinaus stehen wir Grundstückseigentümerinnen und -eigentümern beratend zur Seite und engagieren uns durch eigene finanzielle Teilhabe über unsere Beteiligungsgesellschaft.

Welche konkreten Projekte gibt es bereits?

Das erste Projekt, welches wir begleiten möchten, ist der geplante Windpark Peckelsheim-Löwen. Hierfür wurden Mitte 2023 die Nutzungsverträge mit den Grundstückseigentümerinnen und -eigentümern der Projektflächen geschlossen, sodass seitdem die weitere Planung vorangetrieben werden kann.

Welche Herausforderungen gibt es bei der Umsetzung?

Der Ausbau der erneuerbaren Energien bedeutet unter anderem auch einen Eingriff in das Landschaftsbild und Einschränkungen im direkten Wohnumfeld durch Schall- und Schattenemissionen. Hinsichtlich der Emissionen gibt es allerdings strenge gesetzliche Regelungen. Die Veränderung der Landschaft wird oft auch mit Ablehnung wahrgenommen. Eine besondere Herausforderung ist der Umgang mit Fehlinformationen oder -interpretationen, mit denen wir immer wieder konfrontiert werden.

Was ist für die Zukunft geplant?

Durch den enormen Ausbau von Wind- und Solarenergie wird sich das Landschaftsbild im Kreis Höxter in den kommenden Jahren zunehmend verändern. Wir möchten diese Entwicklung als Vereinigte Volksbank mitgestalten, die Interessen der Bürgerinnen und Bürger einbringen und allen Menschen in der Region

die Partizipation an den Vorteilen ermöglichen.

Dabei sehen wir auch Chancen, um uns als attraktive Wirtschaftsregion mit günstigem Strom für Betriebe und Haushalte zu positionieren. Gleichzeitig erhalten die Kommunen hohe gesetzlich verpflichtende Erträge, welche die lokale Infrastruktur, zum Beispiel bei Schulen, Kindergärten und Feuerwehren, stärken.

Welche Projekte sind für die Zukunft geplant?

Zusätzlich zu der direkten Beteiligung am Windpark Peckelsheim-Löwen hat die Vereinigte Volksbank 2023 erstmals das sogenannte *Festgeld plus X* angeboten. Diese Geldanlage ermöglichte es unserer Kundschaft, in Übereinstimmung mit ihren persönlichen Werten und Überzeugungen, gezielt in den Ausbau von erneuerbaren Energien zu investieren. Mit dem angelegten Geld werden zwei Windenergieanlagen in Altenbeken-Schwaney finanziert, die voraussichtlich im Jahr 2024 in Betrieb gehen sollen.

GEMEINSAM FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

BERND UND LARS
IM DIALOG MIT DEN
PROJEKTIERERN





Unsere wirtschaftlichen Einflussbereiche (ESG)

Mitgliederorientierung

Als Bank vor Ort begleiten wir unsere Kundschaft von jung bis alt. Neben der wirtschaftlichen Förderung und Betreuung unserer Mitglieder stehen wir all unseren Kundinnen und Kunden ganzheitlich mit individuell zugeschnittenen Lösungen persönlich oder digital zur Seite. So können wir sie in allen Lebensbereichen mit fundiertem Fachwissen und fairen Produktlösungen unterstützen. Nachhaltige und zukunftsorientierte Anlagen, Vertrauen und Transparenz sind für uns eine Selbstverständlichkeit.

ZIELE

- Kurzfristig** — Ausbau nachhaltiger Produktangebote, z. B. KombiSparen, KombiInvest, Festgeld plusX
- Mittelfristig** — Ausbau der finanziellen Vorteile für Mitglieder, Weiterentwicklung des Hausbankmodells und Optimierung der Kontolandschaft
- Langfristig** — Erhöhung der Mitgliederzahl auf 40.000



KENNZAHLEN

- 100 %** Ausschöpfung der Kontingente für nachhaltige Anlagen
- 36.049** Mitglieder
- 278.518 €** Hausbankbonus
- 52.268 €** Hausbankrückvergütung

ENTWICKLUNGEN & PLANUNGEN

Wir wollen unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden in jeder Lebensphase mit maßgeschneiderten Produktlösungen unterstützen. Mit dem „MeinKonto“ bieten wir ein mitwachsendes Konto an, das nach der Geburt als Sparkonto genutzt und im Lebensverlauf um weitere Funktionen wie die Girokarte und das Online-Banking ergänzt wird. Letzteres bietet mittlerweile die Möglichkeit, den eigenen CO₂-Fußabdruck zu berechnen und bewusster zu steuern.

Unser Girokonto berechtigt zur Teilnahme am Hausbankmodell. Hiermit haben wir ein Mehrwertprogramm geschaffen, das eine optimale Versorgung in allen Finanzthemen sicherstellt und Mitglieder, Kundinnen und Kunden von einem attraktiven Treuebonus profitieren lässt. Ab 2024 genießen unsere Mitglieder durch einen direkten Mitgliederbonus spürbare finanzielle Vorteile. Zur Anpassung an die aktuelle Marktlage erweitern wir unsere Hausbankvorteile um hauseigene Zinsprodukte und die vollständige Aufstockung der Geschäftsanteile. Hierdurch profitieren Mitglieder, Kundinnen und Kunden über alle Generationen hinweg vom Hausbankmodell.

Wir erleichtern unserer jungen Kundschaft den Einstieg in verschiedene Anlagemöglichkeiten und bieten dafür bis zum 30. Lebensjahr mit dem „MeinDepot“ ein kostenloses Wertpapierdepot an. Im Rahmen unserer Gesamtbankstrategie haben wir konventionelle Anlagen auf der Hausmeinung reduziert und nachhaltige Anlagen ausgebaut. Auch außerhalb des Wertpapierbereichs legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeitsaspekte und bieten verschiedene Anlageprodukte an, deren Einlagen etwa für die Finanzierung von Windparks verwendet werden.

Seit 2022 setzen wir die Nachhaltigkeitspräferenzabfrage mit dem Ziel um, unsere Kundschaft zu sensibilisieren und als fachkundiger Wegbegleiter zu unterstützen. Wir möchten den nachhaltigen Wandel im Kreis Höxter als Vorreiter vorantreiben und sehen uns hier in der Verantwortung für unsere Kundschaft. Im Rahmen der Landesgartenschau in Höxter haben wir Vorträge für Mitglieder, Kundinnen und Kunden in den Themenbereichen PrivateBanking, Firmenkundengeschäft und Baufinanzierung angeboten. Darüber hinaus bieten wir Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler an, um ihre Kompetenzen im Bereich Finanzen zu stärken. Ein Highlight für junge Kundinnen und Kunden war das „Bunte Klassenzimmer“ auf der Landesgartenschau, für das wir die Patenschaft übernommen haben. Entdecken, Forschen, Lernen und Handeln unter Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) standen dort im Vordergrund.

Ein wichtiger Aspekt der Beziehung zu unserer Kundschaft ist das gegenseitige Vertrauen, welches vom fairen und gesetzeskonformen Umgang miteinander abhängt. Zu dessen Sicherstellung halten wir ein Beschwerdemanagement vor. 2023 wurden 29 Beschwerden aufgenommen, von denen zehn als berechtigt, vier als bedeutend, aber keine als wesentlich klassifiziert wurden. Verstöße der Bank gegen Gesetze oder Vorschriften, z. B. wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens oder falscher Produktkennzeichnungen, wurden nicht festgestellt. Wir wurden daher weder mit Bußgeldern noch mit Sanktionen belegt. Zur Stärkung der Vertrauensbasis veranstalten wir zudem Regionaldialoge mit den Vertreterinnen und Vertretern in den Gemeinden, die einen konstruktiven Dialog ermöglichen.

GRI 2-16 a. b.
GRI 2-25 b. d.
GRI 2-27 a. b. c.
GRI 206-1 a. b.
GRI 416-1
GRI 416-2
GRI 417-1
GRI 417-2
GRI 417-3
GRI 418-1



"Unsere heimische Vereinigte Volksbank bietet zahlreiche Vorteile, darunter persönliche Beratung und individuelle Betreuung vor Ort. Sie unterstützt Familien über Generationen hinweg, indem sie maßgeschneiderte Lösungen anbietet. Wir freuen uns sehr über den regelmäßigen Austausch mit der Vereinigten Volksbank und die professionelle Unterstützung. Natürlich profitieren auch unsere Kinder von Geburt an von diversen Vorteilen. Wir sind dankbar für das gegenseitige Vertrauen und freuen uns sehr auf die zukünftige Partnerschaft." (Familie Gockeln)

Anlagen

Anlage 1: Treibhausgas-Bilanz 2023, CO₂- Unternehmensfußabdruck der Vereinigten Volksbank

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|------------------------|--------------|------------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | in t CO ₂ e | %-Anteil | in t CO ₂ e | %-Anteil | in t CO ₂ e | %-Anteil |
| SCOPE 1 - Direkte Emissionen | | | | | | |
| Brennstoffe aus stationärer Verbrennung | 259 | 35 % | 219 | 27 % | 181 | 23 % |
| Kraftstoffe aus eigenem Fuhrpark | 38 | 5 % | 53 | 7 % | 79 | 10 % |
| Kältemittel | - | 0 % | - | 0 % | 4 | 1 % |
| Summe | 298 | 41 % | 272 | 34 % | 265 | 34 % |
| SCOPE 2 - Indirekte Emissionen | | | | | | |
| Strom (lokalbasiert) ¹ | 230 | 31 % | 216 | 27 % | 188 | 24 % |
| Strom (marktbasierend) | - | 0 % | - | 0 % | - | 0 % |
| Fernwärme/-kälte | - | 0 % | - | 0 % | 2 | 0 % |
| Summe | - | 0 % | - | 0 % | 2 | 0 % |
| SCOPE 3 - Indirekte Emissionen aus Unternehmensprozessen bzw. Verbrauchsgütern | | | | | | |
| Kartengeschäft | - | 0 % | - | 0 % | 0,2 | 0 % |
| Papier und Druck | 12 | 2 % | 23 | 3 % | 28 | 4 % |
| Verpflegung | 23 | 3 % | 11 | 1 % | 18 | 2 % |
| Wasser | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0,4 | 0 % |
| Kapitalgüter ² | 68 | 9 % | 142 | 18 % | 69 | 9 % |
| Energiebezogene Emissionen ³ | 111 | 15 % | 103 | 13 % | 97 | 12 % |
| Transport und Verteilung (nachgelagert) | 4 | 0 % | 4 | 0 % | 3 | 0 % |
| Abfall | 2 | 0 % | 2 | 0 % | 5 | 1 % |
| Dienstreisen | 4 | 0 % | 22 | 3 % | 38 | 5 % |
| Anfahrt der Mitarbeiter:innen | 213 | 29 % | 225 | 28 % | 253 | 33 % |
| Summe | 437 | 59 % | 531 | 66 % | 513 | 66 % |
| GESAMT | 735 | 100 % | 803 | 100 % | 779 | 100 % |

¹ Die Kategorie „Strom (lokalbasierter Ansatz)“ wird in der Bilanz rein informativ angegeben und nicht in der Gesamtsumme berücksichtigt. Der lokalbasierte Ansatz weist die THG-Emissionen durch den Strombezug unter der Annahme eines prinzipiell deutschen Standortes bzw. eines durchschnittlichen deutschen Strommix aus, womit diese Emissionen mit anderen deutschen Standorten besser verglichen werden können. Aufgrund genauer Informationen über die Herkunft des Stroms aus Netzbezug wird für die THG-Bilanz der marktbasierende Ansatz herangezogen. ² Unter „Kapitalgüter“ werden die im Berichtsjahr angeschafften IT-Geräte, sowie die verbrauchsabhängigen vorgelagerten Emissionen (Herstellung) aus den Fuhrparkfahrzeugen zusammengefasst. Auf den Fuhrpark fallen 10 t CO₂e und auf die Anschaffung von IT-Geräten 59 t CO₂e. ³ In den „energiebezogenen Emissionen“ sind die vorgelagerten Emissionen (aus Herstellung und Transport) der eingesetzten Energieträger inkludiert und ausgewiesen.

Anlage 2: Erkenntnisse aus der Gesundheitsbefragung

Im Rahmen des BGM-Prozesses entstand im September 2023 eine umfangreiche Gesundheitsbefragung aller Mitarbeitenden unserer Bank. Hier ging es darum, herauszufinden, ob

z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten oder unzureichende Qualifikationen zu Belastungen führen. Folgende wesentliche Erkenntnisse konnten wir aus den Ergebnissen der Befragung ableiten:

Negative Erkenntnisse

- viele Mitarbeitende klagen über Rückenbeschwerden
- Arbeitsmenge und Zeitdruck werden z.T. belastend wahrgenommen
- Arbeiten in Pausen, Freizeit oder bei Erkrankung
- mangelnde Ergonomie-Kenntnisse
- Sprachschall / zu laute Arbeitsumgebung

Positive Erkenntnisse

- Arbeitszufriedenheit grundsätzlich sehr hoch
- Kündigungsabsichten kaum wahrnehmbar,
- Ressourcenausstattung passt zu den Aufgabenanforderungen
- Arbeitsorganisation scheint gut zu funktionieren
- Zufriedenheit mit direkten und übergeordneten Führungskräften ist ausgesprochen hoch
- Teamzusammenhalt sowie die Kommunikations- und Besprechungskultur werden insgesamt gut bewertet

Die Ergebnisse wurden nach erfolgter Auswertung am Ende des Jahres allen Führungskräften und im Anschluss allen Mitarbeitenden vorgestellt. Zielgruppenspezifische Workshops zur Aufarbeitung der Ergebnisse aus der Gesundheitsbefragung sind in 2024 geplant. Erste Maßnahmen nach der Befragung waren u.a.

- Leistungen unserer Betriebskrankenkasse R+V BKK transparenter für die Mitarbeitenden aufarbeiten,
- Informationswebinare und eine Vor-Ort-Beratung unserer Krankenkasse.

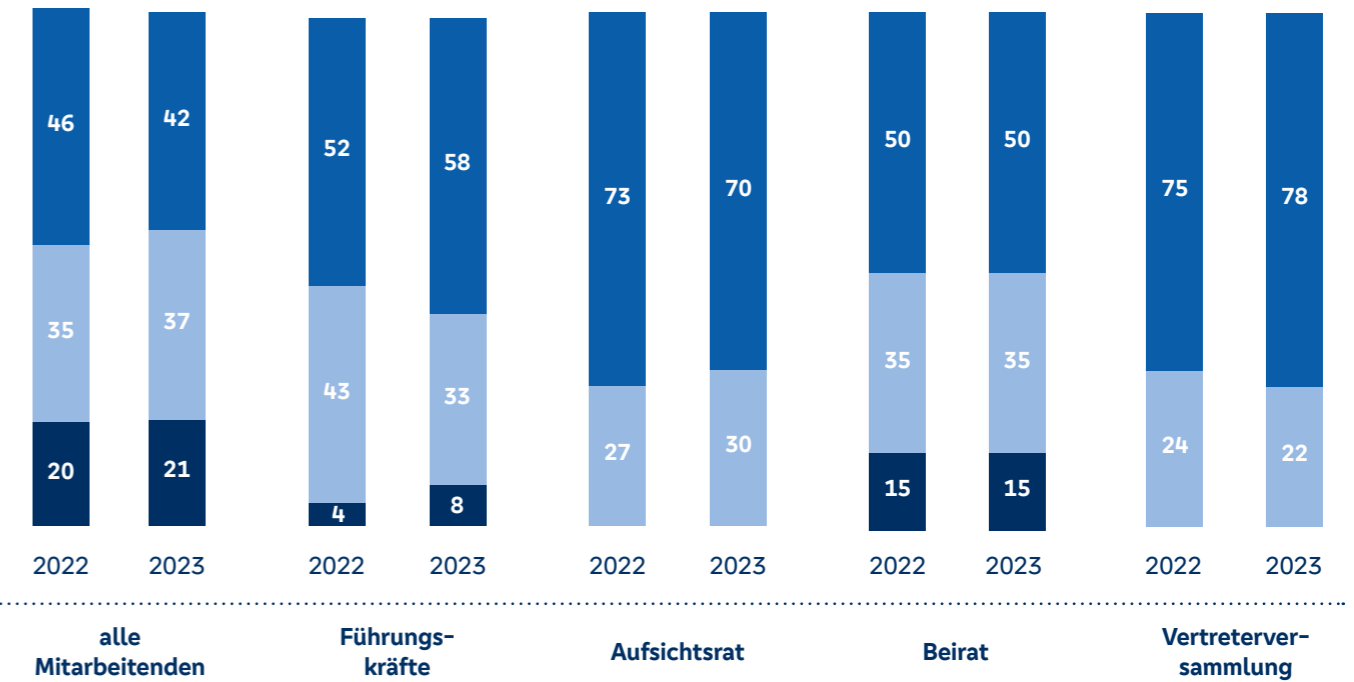
Anlage 3: Beitrag zur Region

| Spendenzweck | Spendensumme 2023 in Euro | Veränderung zu 2022 in Euro |
|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Bildung / Erziehung | 24.200 | +9.050 |
| Heimat / Brauchtum | 24.266 | +6.306 |
| Jugendarbeit | 11.160 | Neue Kategorie |
| Karitativ | 44.300 | +28.547 |
| Kunst und Kultur | 28.550 | +4.800 |
| Natur | 23.900 | +17.800 |
| Rettung / Gesundheit | 5.250 | -1.500 |
| Sonstiger Zweck | 8.785 | -7.965 |
| Sport | 51.090 | +2.290 |
| Sponsoring, Veranstaltung, Sonstiges | 36.699 | -8.838 |

GRI 405-1

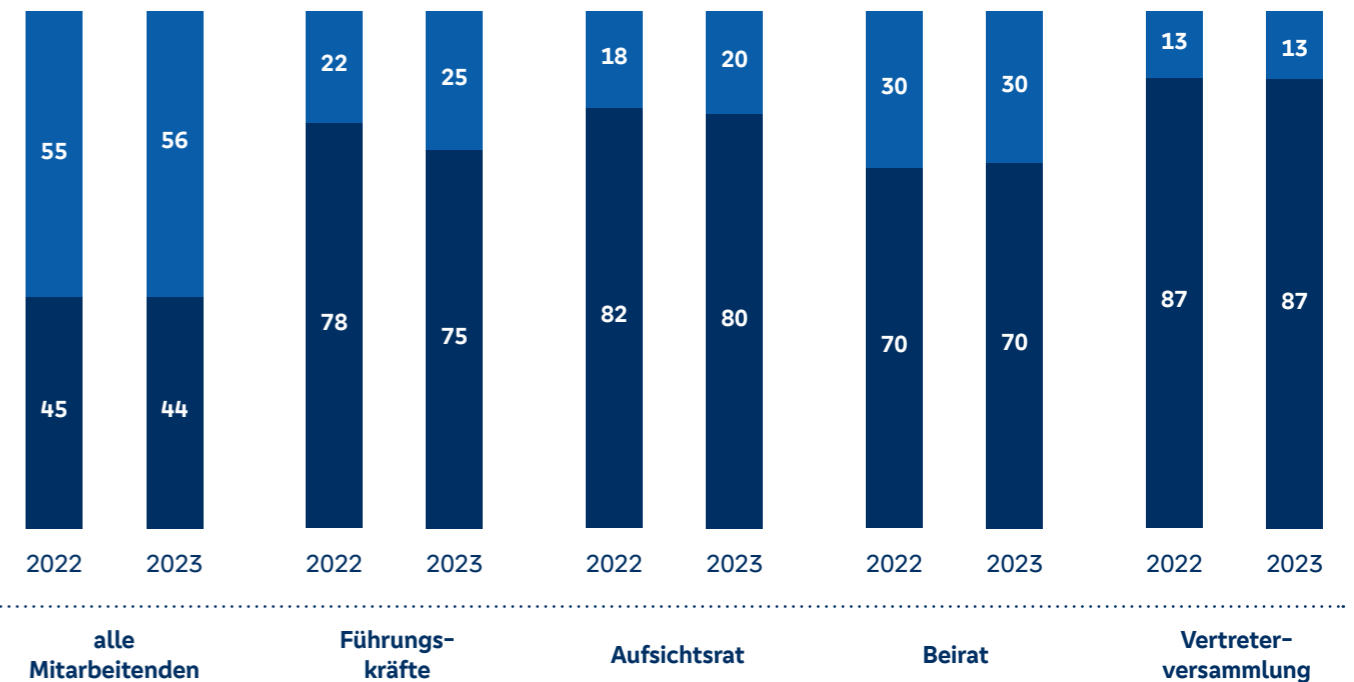
Anlage 4: Altersstrukturen 2022 und 2023 in Prozent

■ Bis 30 J. ■ Über 30 J. bis unter 50 J. ■ Ab 50 J.



Anlage 6: Geschlechterverteilung 2022 und 2023 in Prozent

■ männlich ■ weiblich



GRI-Index

Anwendungserklärung Die Vereinigte Volksbank eG hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1 GRI 1: Foundation 2021

GRI-Angabe

| Ziffer | Bezeichnung | Seite |
|--|---|------------|
| <i>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</i> | | |
| <i>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</i> | | |
| 2-1 | Organisationsprofil | 6, 10, 11 |
| 2-2 | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 11 |
| 2-3 | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 20, 23 |
| 2-4 | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | 20 |
| 2-5 | Externe Prüfung | 20 |
| <i>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</i> | | |
| 2-6 | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 10, 11, 12 |
| 2-7 | Angestellte | 8, 9 |
| 2-8 | Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | 8 |
| <i>Unternehmensführung</i> | | |
| 2-9 | Führungsstruktur und Zusammensetzung | 6, 7 |
| 2-10 | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 6, 7 |
| 2-11 | Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | 7 |
| 2-12 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 14 |
| 2-13 | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 14 |
| 2-14 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 20 |

| | | |
|---|---|----------------|
| 2-15 | Interessenkonflikte | 6, 7, 8 |
| 2-16 | Übermittlung kritischer Anliegen | 41 |
| 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | 7, 14 |
| 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | 7 |
| 2-19 | Vergütungspolitik | 7, 8 |
| 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | 8 |
| 2-21 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung – Hinweis: Diese Angabe ist vertraulich und wird nicht offengelegt (Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht) | 8 |
| <i>Strategie, Richtlinien und Praktiken</i> | | |
| 2-22 | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | 14 |
| 2-23 | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | 14 |
| 2-24 | Einbeziehung politischer Verpflichtungen | 14 |
| 2-25 | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | 41 |
| 2-26 | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 8 |
| 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | 41 |
| 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | 11 |
| <i>Einbindung von Stakeholdern</i> | | |
| 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 6, 21 |
| 2-30 | Tarifverträge | 8 |
| <i>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</i> | | |
| 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 20, 21, 22, 23 |
| 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | 22 |
| <i>GRI 202: Marktpräsenz 2016</i> | | |
| 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | 8 |
| <i>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</i> | | |
| 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen | 38 |
| 203-2 | Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen | 38 |
| <i>GRI 205: Antikorruption 2016</i> | | |
| 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden | 8 |

| Ziffer | Bezeichnung | Seite |
|--|--|--------|
| 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 8 |
| 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | 8 |
| <i>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</i> | | |
| 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | 41 |
| <i>GRI 305: Emissionen 2016</i> | | |
| 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 26 |
| 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 26 |
| 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) - Finanzierte Emissionen wurden noch nicht erfasst, da noch nicht messbar | 26 |
| 305-4 | Intensität der Treibhausgasemissionen - Finanzierte Emissionen wurden noch nicht erfasst, da noch nicht messbar | 24 |
| <i>GRI 401: Beschäftigung 2016</i> | | |
| 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 9 |
| 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | 8 |
| <i>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</i> | | |
| 403-1 | Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 31 |
| 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 31 |
| 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | 33 |
| 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 33 |
| 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 31 |
| 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 31 |
| 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 31 |
| 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind | 31 |
| 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | 31 |
| 403-10 | Arbeitsbedingte Erkrankungen | 30, 31 |
| <i>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</i> | | |
| 404-1 | Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 31 |

| Ziffer | Bezeichnung | Seite |
|--|--|--------|
| 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und Übergangshilfen | 31 |
| 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 32 |
| <i>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</i> | | |
| 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 34, 45 |
| 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | 35 |
| <i>GRI 406: Nichtdiskriminierung</i> | | |
| 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | 35 |
| <i>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</i> | | |
| 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 35 |
| <i>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</i> | | |
| 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | 36, 38 |
| 413-2 | Geschäftstätigkeiten mit erheblichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften | 38 |
| <i>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</i> | | |
| 415-1 | Parteispenden | 37 |
| <i>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</i> | | |
| 416-1 | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 41 |
| 416-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit | 41 |
| <i>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</i> | | |
| 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | 41 |
| 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | 41 |
| 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | 41 |
| <i>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</i> | | |
| 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten | 41 |

Impressum

Herausgeber

Vereinigte Volksbank eG
Nieheimer Straße 14
33034 Brakel

Tel.: 05272 6007-1000
Fax: 05272 6007-2199
E-Mail: info@v-vb.de
Internet: v-vb.de

Leitende Redaktion

Philipp Diedrich

An der Publikation haben mitgewirkt

Thomas Albers, Anna-Lena Bläsing, Dorothea Deichsel, Jörg Eberhardt, Anna Engemann,
Frank Engemann, Sascha Golüke, Thomas Göke, Irina Hauser, Olaf Helms, Patrice Hillebrand,
Sascha Hofmann, Jana Hüffmeier, Markus Kollmann, Tanja Köster, Birger Kriwet, Moritz Lammersen,
Ralph Liebermann, Marleen Menne, Christina Möhring, Monika Mutter, Andrea Peine,
Friederike Redeker, Sonja Reuling, Jennifer Rühl, Jasmin Schäfer, Svenja Schäfer,
Henrik Watermeier, Lea Wiemers, Holger Wilkesmann

Bildnachweise

Eigenes Bildmaterial

Druck

Conze Druck, Borgentreich

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde auf 100 %-Recyclingpapier gedruckt.

Herausgeber

Vereinigte Volksbank eG
Nieheimer Straße 14
33034 Brakel

Tel.: 05272 6007-1000

Fax: 05272 6007-2199

E-Mail: info@v-vb.de

Internet: v-vb.de