



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

BAG Bankaktiengesellschaft

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Jörg-Christian Frenking

Gabelsbergerstraße 1a
59069 Hamm
Deutschland

+49 2385 / 942-0
info@bag-bank.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

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

Stand: 2024, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die BAG Bankaktiengesellschaft (BAG) versteht sich, unter Berücksichtigung der Geschäftsstrategie, als Spezialkreditinstitut der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken (GFG) für die Beratung, Bewertung, Bearbeitung und Übernahme nicht strategischer Assets und als Partner für die Mitglieder der GFG sowie als Impuls- und Ideengeber in der GFG im regulatorischen Umfeld mit nicht strategischen Assets. Geschäftsgebiet der BAG ist grundsätzlich die Bundesrepublik Deutschland, ihr Sitz ist in Hamm. Die BAG beschäftigte im Jahresdurchschnitt 98 Mitarbeitende (in Köpfen) und weitere 63 Mitarbeitende in den konsolidierten Tochtergesellschaften. Vertragspartner der BAG sind im Wesentlichen die Mitglieder der GFG, die nicht strategische Assets von der BAG im Servicing bearbeiten lassen bzw. problembehaftete Kreditforderungen, Immobilien und/oder Beteiligungen auf die BAG übertragen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedient sich die BAG der Unterstützung von Gesellschaften der BAG-Gruppe (BAG Wert Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GHG Gesellschaft für Haus- und Grundbesitzvermittlung mbH, HFI Finanz- und Investitions-Beratungsgesellschaft Hamm mbH), die neben den hierfür im Wesentlichen eingeschalteten Dienstleistungsgesellschaften, welche insbesondere Leistungen in der Immobilienbewertung und -vermittlung sowie im Inkasso erbringen, auch Zweckgesellschaften umfasst. Die Gesellschaften der BAG -Gruppe sind in die Nachhaltigkeitsstrategie der BAG und deren Umsetzung mit einbezogen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen im Allgemeinen und die Bewältigung des Klimawandels im Besonderen kristallisieren sich als eine zentrale Aufgabe der heutigen und künftigen Generationen heraus. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet insofern, die Bedürfnisse der Gegenwart zu befriedigen, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht mehr befriedigen können.

Die GFG hat sich 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie gegeben, die auf den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs), der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens und den Anforderungen etablierter Nachhaltigkeits-Ratingagenturen als Referenzrahmen beruht.

Im Geschäftsjahr 2022 hat die BAG, basierend auf dem Nachhaltigkeitsleitbild der GFG, eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die als Richtschnur für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung der Bank dient und einen Weg zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen aufzeigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen des Strategieprozesses aktualisiert, vom Vorstand verabschiedet und in einer ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrates erörtert. In die Geschäfts- und Risikostrategie 2024 ist die Nachhaltigkeitsstrategie als eigene Teilstrategie integriert.

Nachhaltigkeit wird in allen Geschäftsfeldern (Kerngeschäft) als Nebenbedingung für geschäftliche Entscheidungen integriert. Da die BAG gemäß ihrer Geschäftsstrategie nicht strategische Assets der Primärbanken inklusive Kreditengagements, deren Fortsetzung unter den Aspekten von Klimaverträglichkeit, Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz gefährdet ist („brown-finance“, „distressed assets“), übernimmt, ist in den strategischen Geschäftsfeldern von tendenziell höheren Nachhaltigkeitsrisiken auszugehen. In Punkto Nachhaltigkeitsrisiken innerhalb der Assets von Mitgliedern der GFG

steht die BAG als proaktiver Problemlöser zur Verfügung. Nachhaltigkeit wird zudem im eigenen Geschäftsbetrieb verankert sowie im Rahmen des Risikomanagements und der Gesamtbanksteuerung, der Kommunikation, des gesellschaftlichen Engagements und der Unternehmenskultur berücksichtigt. Die BAG steuert ihre strategischen Ziele über eine Balanced Scorecard (BSC). Den einzelnen Perspektiven der BSC können die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen als Orientierungspunkte teilweise zugeordnet werden, so dass sie bei der Festlegung der nachhaltigkeitsstrategischen Ziele berücksichtigt werden. Zurzeit werden der BSC 13 Ziele zugeordnet. Die Ziele 2 „kein Hunger“, 6 „sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“, 14 „Leben unter Wasser“ und 15 „Leben an Land“ werden der BSC aufgrund einer fehlenden Verbindung derzeit nicht zugeordnet. Im zukünftigen Strategieprozess kann die Berücksichtigung der Entwicklungsziele der Vereinten Nationen noch ausgeweitet werden.

Auf Basis der konkretisierenden strategischen Nachhaltigkeitsziele werden Handlungsmaßnahmen definiert, deren Wirksamkeit über Kennzahlen gemessen, gesteuert und berichtet werden. Details sind in einem Maßnahmenplan enthalten, dessen Umsetzung durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten koordiniert und überwacht wird.

Der Begriff „Nachhaltigkeit“ wird in dieser Nachhaltigkeitsstrategie im Sinne von ESG (Environmental, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) verstanden. Die Nachhaltigkeitsstrategie gibt Orientierung für das Handeln nach innen, also zwischen den organisatorischen Einheiten der Bank und der BAG-Gruppe, sowie nach außen, gegenüber Kunden und Partnern. Sie bildet die Grundlage für unternehmerische Entscheidungen und ist damit für Vorstand und Führungskräfte ein verbindlicher Handlungs- und Orientierungsrahmen. Sie ist anspruchsvoll, zugleich aber auch realistisch und wird von Management und Mitarbeitenden getragen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die GFG hat sich 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie gegeben, die auf den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs), der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens und den Anforderungen etablierter Nachhaltigkeits-Ratingagenturen als Referenzrahmen beruht. Die Kraft der GFG basiert auf gemeinsamen Werten sowie einer Kultur der

Offenheit und Transparenz. Die GFG fördert den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handelt zusammen mit ihren Kunden, Mitgliedern und Mitarbeitenden in Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft: Für Menschen, Umwelt und Regionen.

Für die Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements in der GFG werden den Mitgliedern durch den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) Tools und Hilfen zur Verfügung gestellt. Zur eigenen Bestandsaufnahme und zur Festlegung der individuellen Zielpositionierung wurde der Reifegradfächer entwickelt, in dem Nachhaltigkeit anhand verschiedener wesentlicher Handlungs- und Themenfeldern bewertet und unterschiedlichen Ambitionsstufen zugeordnet wird. Als wesentliche Handlungs- und Themenfelder einer Bank in Bezug auf Nachhaltigkeit wurden die Bereiche Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und Gesellschaft sowie Ethik und Kultur definiert. Der BVR empfiehlt den Mitgliedern, für die individuelle Nachhaltigkeitspositionierung eine ambitionierte Zielpositionierung der Stufen 2 bis 4 zu wählen. Als integraler Bestandteil der GFG orientiert sich die BAG an diesen Verbandsvorgaben und hat sich als Ambitionsniveau die Stufe 3 gegeben.

Auf der Grundlage genossenschaftlicher Werte übernimmt die BAG regionale Verantwortung und engagiert sich seit vielen Jahren durch eine jährliche Spendenaktion für gemeinnützige und wohltätige Zwecke. Im Rahmen der Spendenaktion können alle BAG-Mitarbeitenden Vorschläge für Einrichtungen und Projekte benennen, aus denen die Spendenempfänger durch den Betriebsrat ausgewählt werden. Seit vielen Jahren liegen den BAG-Mitarbeitenden dabei das soziale Engagement und das Tierwohl besonders am Herzen.

Im Rahmen eines nachhaltigen Bankbetriebs wird die Reduktion des CO₂-Fußabdrucks angestrebt.

Neben der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der BAG agiert die BAG als Problemlöser für nicht nachhaltige Assets in der GFG und unterstützt dadurch die Primärbanken bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategien.

Mit der Durchführung einer individuellen Wesentlichkeitsanalyse für die BAG wurde im vierten Quartal 2024 begonnen. Auf Basis dieser Wesentlichkeitsanalyse werden zukünftig die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und deren Auswirkungen näher betrachtet und berichtet.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Anhand des Reifegradfächers des BVR wurde das strategische Ziel festgelegt, mittelfristig das Ambitionsniveau der Stufe 3 gemäß des Rahmenkonzeptes der GFG zu erreichen. Diese Stufe ermöglicht entlang der Handlungsfelder Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement sowie Ethik und Kultur eine aktive Positionierung des Themas Nachhaltigkeit innerhalb der BAG. Die Stufe 3 steht einerseits in Einklang mit Standards und Rahmenwerken und gibt andererseits Freiraum für eine individuelle Entwicklung, da das Thema Nachhaltigkeit nicht zum dominierenden Entscheidungsparameter wird. Mit dem Ambitionsniveau auf Stufe 3 ist ein mehrjähriger Entwicklungspfad (spätestens bis Ende 2026) verbunden.

Der Reifegradfächer des BVR wurde 2024 aktualisiert. Im Rahmen dieser Aktualisierung wurden Beschreibungen der einzelnen Reifegradstufen überarbeitet, was zu neuen Einstufungen einzelner Themen führte. Darüber hinaus wurden Gewichtungen einzelner Handlungsfelder geändert. Aufgrund dieser Änderungen im Reifegradfächer und der Umsetzung weiterer Maßnahmen konnte per Ende 2024 im Reifegradfächer die Stufe 2,6 erreicht werden, womit sich die BAG auf einem guten Entwicklungspfad in Richtung der Stufe 3 befindet.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2024 für die vier Perspektiven der Balanced Scorecard aus der Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Nachhaltigkeitsziele abgeleitet.

Quantitative Nachhaltigkeitsziele für die Perspektive Primärbanken/Verbundunternehmen sowie der Mitarbeiterperspektive sind bereits in die Geschäfts- und Risikostrategie integriert und werden entsprechend gemessen. Für die Finanzperspektive sowie die Prozess- und Kostenperspektive wurden 2024 neue quantitative Nachhaltigkeitsziele definiert. Für die Finanzperspektive beinhaltet dies Vorgaben an den Asset Manager für Eigenanlagen, einen Mindest-Scorewert für die Übernahme von Immobilien in das Halteportfolio, der neben ökonomischen Gesichtspunkten auch ökologische sowie soziale Kriterien beinhaltet, sowie ein festgelegtes jährliches Spendenbudget. Für die Prozess- und Kostenperspektive wurde vor allem das Ziel der Erreichung der Klimaneutralität (Scope 1 und 2) bis 2030 definiert.

Da zur Erreichung der Zielstufe 3 weitere, deutlich strategischere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden müssen, wurde der „Arbeitskreis

Nachhaltigkeit“ ab 2024 durch ein „Sounding Board“ unter Einbeziehung aller Bereichsleiter der Bank als Entscheidungsgremium ersetzt. Das „Sounding Board“ tagt quartalsweise und bereitet notwendige Entscheidungsvorlagen für den Vorstand vor. Die jeweiligen Workstreams (Gesamtbanksteuerung, Kunde, Betriebsablauf, Kommunikation sowie Personal und Kultur) befassen sich mit der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen, bereiten Entscheidungen für das „Sounding Board“ vor und setzen Maßnahmen operativ um. Die Aufgabenfelder der einzelnen Workstreams wurden ab Juni 2022 in einem intensiven Dialog erarbeitet und dem Vorstand in Form einer Maßnahmen-Roadmap Ende des Jahres 2022 zur Verabschiedung vorgelegt. Weitere Maßnahmen zur Erreichung der Zielstufe 3 werden in den Workstreams ab 2024 erarbeitet, im „Sounding Board“ diskutiert und dem Vorstand zur Verabschiedung vorgelegt.

Der Vorstand wird regelmäßig aktiv über den Projektstand informiert und diskutiert und entscheidet strategische Fragestellungen im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes.

Die BAG steuert ihre strategischen Ziele über eine Balanced Scorecard (BSC). Ziel dieser Vorgehensweise ist die Integration in das ganzheitliche Managementsystem. Daher wurden die nachhaltigkeitsrelevanten Ziele und Messgrößen entlang dieser BSC entwickelt. Außerdem können den einzelnen Perspektiven der BSC die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen als Orientierungspunkte teilweise zugeordnet werden, so dass sie bei der Festlegung der nachhaltigkeitsstrategischen Ziele berücksichtigt werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Wertschöpfungskette der BAG als Kreditinstitut bedarf einer anderen Betrachtung als die eines Unternehmens im produzierenden Gewerbe. Als Spezialkreditinstitut der GFG für die Beratung, Bewertung, Bearbeitung und Übernahme nicht strategischer Assets nimmt die BAG eine maßgebliche Rolle in der Wertschöpfungskette ihrer Vertragspartner aus der GFG wahr und steht ihnen als proaktiver Problemlöser zur Verfügung.

Der überwiegende Teil der Wertschöpfung wird von der BAG selbst erbracht. Die BAG bedient sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben insbesondere der Unterstützung von Gesellschaften der BAG-Gruppe (BAG Wert Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GHG Gesellschaft für Haus- und Grundbesitzvermittlung mbH, HFI Finanz- und Investitions-Beratungsgesellschaft Hamm mbH), die neben den hierfür im Wesentlichen eingeschalteten Dienstleistungsgesellschaften, welche Leistungen in der Immobilienbewertung

und -vermittlung sowie im Inkasso erbringen, auch Zweckgesellschaften umfasst.

Darüber hinaus unterhält die BAG Geschäftsbeziehungen zu weiteren Unternehmen der GFG, die sich ihrerseits nachhaltigen Zielen verpflichtet fühlen.

Nachhaltigkeitsaspekte werden in den verschiedenen Stufen der Wertschöpfung berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Nachhaltigkeitskriterien bei der Immobilienbewertung durch die BAG Wert Gesellschaft mit beschränkter Haftung sowie den konsequenten, transparenten und fairen Umgang mit Kunden durch die HFI Finanz- und Investitions-Beratungsgesellschaft Hamm mbH bei der Bereitstellung von Inkassodienstleistungen. Die Gesellschaften der BAG-Gruppe sind in die Nachhaltigkeitsstrategie der BAG und deren Umsetzung mit einbezogen.

Darüber hinaus wird über das energieeffiziente Rechenzentrum der Atruvia AG als IT-Dienstleister der GFG eine klimafreundliche IT-Infrastruktur bezogen.

Derzeit sind keine negativen sozialen und ökologischen Positionen entlang der Wertschöpfungskette bekannt.

Von allen Lieferanten und Dienstleistern erwartet die BAG, dass sie sich an maßgebliche Gesetze und allgemein anerkannte Standards in den Bereichen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung halten. Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine entsprechende Lieferanten- und Dienstleisterrichtlinie verabschiedet und veröffentlicht. Die Anerkennung dieser stellt die Grundlage für Kauf-, Liefer-, Werk-, Miet- und Dienstleisterverträge sowie für die sonstigen Vertragsverhältnisse der BAG, insbesondere mit einem Jahresumsatz > 100.000 Euro, dar.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten für das strategische und operative Nachhaltigkeitsmanagement der BAG sind klar geregelt und dokumentiert. Für die Festlegung der strategischen Ausrichtung der BAG ist der Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat verantwortlich. Der Vorstand wird aktiv in die Erarbeitung der nachhaltigkeitsstrategischen Ausrichtung und Haltung, der grundsätzlichen Nachhaltigkeits-Positionierung sowie der Festlegung quantifizierbarer Nachhaltigkeitsziele einbezogen. Aufgrund der Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit ist die Notwendigkeit entstanden, für die BAG einen Nachhaltigkeitsbeauftragten zu benennen und übergreifende Prozesse für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen zu implementieren. Die Führungskräfte der BAG werden im Rahmen der jährlich stattfindenden Strategietage in die Erarbeitung der nachhaltigkeitsstrategischen Ziele und entsprechender Handlungsmaßnahmen einbezogen.

Da zur Erreichung der Zielstufe 3 weitere, deutlich strategischere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden müssen, wurde der „Arbeitskreis Nachhaltigkeit“ ab 2024 durch ein „Sounding Board“ unter Einbeziehung aller Bereichsleiter der Bank als Entscheidungsgremium abgelöst. Das „Sounding Board“ tagt quartalsweise und bereitet notwendige Entscheidungsvorlagen für den Vorstand vor.

6. Regeln und Prozesse

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

Innerhalb der BAG wurde ein „Arbeitskreis Nachhaltigkeit“ als die zentrale Instanz für das Nachhaltigkeitsmanagement implementiert. Da zur Erreichung der Zielstufe 3 weitere, deutlich strategischere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden müssen, wurde der „Arbeitskreis Nachhaltigkeit“ ab 2024 durch ein „Sounding Board“ unter Einbeziehung aller Bereichsleiter der Bank als Entscheidungsgremium abgelöst.

Die jeweiligen Workstreams (Gesamtbanksteuerung, Kunde, Betriebsablauf, Kommunikation sowie Personal und Kultur) befassen sich mit der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen, bereiten Entscheidungen für das

„Sounding Board“ vor und setzen Maßnahmen operativ um. Die Aufgabenfelder der einzelnen Workstreams wurden ab Juni 2022 in einem intensiven Dialog erarbeitet und dem Vorstand in Form einer Maßnahmen-Roadmap Ende des Jahres 2022 zur Verabschiedung vorgelegt. Weitere Maßnahmen zur Erreichung der Zielstufe 3 werden in den Workstreams ab 2024 erarbeitet, im „Sounding Board“ diskutiert und dem Vorstand zur Verabschiedung vorgelegt. Der Vorstand wird regelmäßig aktiv über den Projektstand informiert und diskutiert und entscheidet strategische Fragestellungen im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes.

7. Kontrolle

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

Als grundsätzliche Nachhaltigkeits-Positionierung wurde das Erreichen des Ambitionsniveaus auf Stufe 3 des Nachhaltigkeitsleitbilds der GFG, bis spätestens Ende 2026, festgelegt. Daraus ergibt sich als strategische Ausrichtung und Haltung der Bank bzw. der BAG-Gruppe, ambitionierte strategische Ziele zu allen Handlungsfeldern zu formulieren. Diese zu formulierenden strategischen Nachhaltigkeitsziele beinhalten die strategische Ausrichtung und Haltung sowohl für die strategischen Geschäftsfelder (Kredite/Immobilien/Beteiligungen) und Eigenanlagen als auch für den eigenen Geschäftsbetrieb.

Für das Erreichen dieser Ziele werden Maßnahmen definiert, deren Wirksamkeit über Kennzahlen gemessen, gesteuert und berichtet werden. Dazu wurde das Zielsystem der BAG-Gruppe um Nachhaltigkeitsziele ergänzt sowie Steuerungsstrukturen für Nachhaltigkeitsziele definiert. Die konkrete Definition von Nachhaltigkeitszielen für alle vier Perspektiven der Balanced Scorecard erfolgte im ersten Quartal 2024.

In der Finanzperspektive der Balanced Scorecard können für das Kreditgeschäft aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells der BAG keine sinnvollen ESG-Steuerungsgrößen definiert werden. Als Alternative wird der VR-ESG-RisikoScore für Firmenkunden und Immobiliensicherheiten beobachtet. Für Eigenanlagen werden Vorgaben an den Asset Manager definiert. Außerdem wird für Immobilien des Halteportfolios ein Mindest-Score festgelegt, in den auch Nachhaltigkeitskriterien einfließen. Hinsichtlich des regionalen Engagements wird ein jährliches Spendenbudget festgelegt.

Für die Perspektive Primärbanken/Verbundunternehmen sind bereits in der Geschäfts- und Risikostrategie Zielgrößen für Beschwerdequoten definiert.

Für die Mitarbeiterperspektive werden Zielgrößen für den Anteil von Frauen in

Führungspositionen festgelegt, weitere Zielgrößen sind in der Personalstrategie enthalten.

Für die Prozess- und Kostenperspektive wird das strategische Ziel der Klimaneutralität (Scope 1 und 2) des eigenen Geschäftsbetriebs bis 2030 festgelegt, zukünftig soll dieses Ziel auf Scope 3-Emissionen ausgeweitet werden.

Durch die Integration der Nachhaltigkeitsziele in die Balanced Scorecard wird sichergestellt, dass die verwendeten Daten im Rahmen des internen Kontrollsystems geprüft werden und damit konsistent zur internen Steuerung und externen Kommunikation sind.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die grundlegenden Werte und Ziele der BAG sind im Leitbild zusammengefasst und intern durch Führungsgrundsätze ergänzt.

Die BAG versteht sich als Teil des genossenschaftlichen Ökosystems. Unter Ökosystem wird eine dynamische Struktur aller Mitglieder der GFG verstanden, die unter Nutzung gemeinsamer Technologien und aller sonstigen geteilten materiellen und immateriellen Ressourcen sowie über ihr Netzwerk hinaus in einem übergeordneten Geschäftsmodell Werte für das System, aber auch für die einzelnen Mitglieder schafft. Genossenschaftliche Ökosysteme bedürfen für ihre Arbeit grundlegender Überzeugungen. Dies bedeutet für die BAG als Teil der GFG: Die BAG bringt die Kompetenz der gesamten Gruppe in ihr Dienstleistungsspektrum ein. Mit den gewonnenen Erfahrungen und einer permanenten Sorgfalt stellt die BAG ein hohes Maß an Qualität sicher. Ihr Handeln entspricht dem Aspekt unternehmerisch gebotener Compliance. Erfolgreich abgewickelte Geschäftsvorfälle stärken das Vertrauen in die BAG.

Nachhaltiges Wirtschaften erhält zusätzliche Bedeutung: Gewinne der BAG verbleiben in der Solidargemeinschaft (ökonomische Nachhaltigkeit). Die BAG handelt gesellschaftlich nachhaltig, in dem sie nach innen und nach außen ihr Handeln an Respekt, Stetigkeit und Verlässlichkeit orientiert. Die BAG trägt nicht nur durch den sparsamen Umgang mit Ressourcen im eigenen Umfeld zur ökologischen Nachhaltigkeit bei, sondern unterstützt auch Primärbanken bei Geschäftsvorgängen, die wegen mangelnder Nachhaltigkeit nicht mehr zukunftsfähig sind.

Dieses im Leitbild formulierte Wertesystem hat unmittelbare Auswirkungen darauf, wie in der BAG miteinander umgegangen und was von Führungskräften

und Mitarbeitenden erwartet wird. Mit dem Handbuch Verhalten und Führung werden die wesentlichen Aufgaben und Strukturen abgebildet und eine Leitlinie für die Umsetzung einer einheitlichen Führungsarbeit gegeben.

8. Anreizsysteme

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

Die Vergütung der Mitarbeitenden der BAG richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie für die genossenschaftliche Zentralbank. In Einzelfällen gewährt die BAG über die tariflichen Zahlungen hinausgehende fixe Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeitenden und in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt. Daneben gibt es auch außertariflich entlohnte Mitarbeitende.

Bei der BAG gibt es kein monetäres oder nicht monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte. Aktuell ist ein solches auch nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Bei der BAG existiert kein monetäres oder nicht monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Auf die Angabe der Gesamtbezüge des Vorstandes wird gemäß § 286 Abs. 4 HGB verzichtet. Die Bezüge für ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene betragen TEUR 223. Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstandes und ihren Hinterbliebenen sind TEUR 3.321 zurückgestellt.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung von TEUR 125 erhalten. Für die im Jahr 2025 zu zahlende Aufsichtsratsvergütung des Geschäftsjahres 2024 werden TEUR 135 zurückgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aus wettbewerbsrelevanten Gründen sowie im Hinblick auf die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Vertraulichkeit werden keine Angaben zu diesem Indikator veröffentlicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die für die BAG relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich insbesondere aus dem Geschäftsmodell und der speziellen Rolle der BAG innerhalb der GFG. Im Rahmen eines Strategieprozesses wurden die Anspruchsgruppen in einem Experten-Workshop identifiziert und selektiert. Die Definition der Anspruchsgruppen ist aufgrund des Geschäftsmodells der BAG relativ statisch, wird aber dennoch im jährlichen Strategiezyklus überprüft.

Neben ihrem Eigentümer, dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), sowie den Primärbanken und Unternehmen der GFG sind dies insbesondere die Mitarbeitenden. Darüber hinaus sind die Dienstleister zu nennen, die die BAG bei der Erbringung ihrer Leistung unterstützen. Mit den Kreditnehmern wird angemessen und fair zusammengearbeitet.

Die BAG strebt die Bereitstellung einer einwandfreien Produkt- und Dienstleistungsqualität an. Der Nutzen und die Zufriedenheit der Primärbanken mit den Leistungen der BAG steht im Vordergrund. Ferner besteht das Ziel einer dauerhaft stabilen Ertragskraft unter der Nebenbedingung eines ausreichenden regulatorischen und ökonomischen Eigenkapitals.

Der Dialog mit dem Eigentümer, dem BVR, erfolgt im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen. Im Geschäftsjahr 2024 fanden vier ordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats statt. Ein Kernthema dieser Sitzungen im Geschäftsjahr 2024 war die Erörterung der strategischen Ausrichtung inklusive der Geschäfts- und Risikostrategie, in welche die Nachhaltigkeitsstrategie integriert ist.

Die Primärbanken werden über den Kundenbeirat in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einbezogen. Darüber hinaus werden aus Vertriebsgesprächen Signale der Primärbanken zur nachhaltigen Weiterentwicklung der BAG aufgenommen. Der Dialog mit den Primärbanken wurde hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen weiter intensiviert und im Geschäftsjahr 2024 in das Customer Relationship Management (CRM) der BAG integriert.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Diese erfolgt einerseits im Tagesgeschäft, andererseits haben

die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aktiv in die Projektarbeit im Nachhaltigkeitsmanagement einzubringen. Bereits in das Projekt der Überarbeitung des Leitbilds der BAG im Geschäftsjahr 2021, in der unter anderem das Erfordernis des immer bedeutsamer werdenden nachhaltigen Handelns einbezogen wurde, wurden viele Mitarbeitende aktiv involviert. Als Grundlage für das Projekt wurden im Jahr 2020 Mitarbeiter- und Kundenbefragungen durchgeführt. Eine weitere Kundenbefragung erfolgte im Jahr 2023. Darüber hinaus findet jedes Jahr, so auch im Geschäftsjahr 2024, ein Nachhaltigkeitstag statt, an dem Nachhaltigkeitsthemen mit den Mitarbeitenden diskutiert werden.

Die aus den verschiedenen Dialogformaten gewonnenen Impulse fließen über das Sounding Board in die Projektarbeit ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Themen und Anliegen der Stakeholder werden in Aufsichtsratssitzungen, in Sitzungen des Kundenbeirats, in Vertriebsgesprächen mit Primärbanken sowie aus dem Dialog mit Mitarbeitenden aufgenommen. Dabei wurden bislang vor allem Anliegen des Eigentümers hinsichtlich der Erfüllung regulatorischer Anforderungen mit Bezug zur Nachhaltigkeit sowie Anliegen der Mitarbeitenden aufgenommen, die im Rahmen der Personalstrategie berücksichtigt werden. Verschiedene Maßnahmen wie z.B. der Aufbau und der kontinuierliche Ausbau eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Einführung einer "Kultur-Community" haben in der Vergangenheit zu einer positiven Entwicklung der Unternehmenskultur beigetragen. Die Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes, die geänderten Arbeitsgewohnheiten und der einhergehende Fachkräftemangel machen eine Anpassung der Arbeitsumgebung an die neuen Arbeitswelten erforderlich. Im Rahmen des Projektes "New Work - auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt" wurden Konzepte erarbeitet und verprobt, die in die Gestaltung des Umbaus des Hauptstandortes in Hamm einfließen. Ziel ist eine Beteiligung aller Bereiche und Gesellschaften der BAG-Gruppe am Transformationsprozess und Berücksichtigung der Anforderungen an eine nach den New-Work-Prinzipien gestaltete Architektur

und Arbeitsumgebung. Darüber hinaus wurden die Mitarbeitenden durch den 2024 bereits zum zweiten Mal durchgeführten Nachhaltigkeitstag sowie durch Newsletter und die Personalversammlung über den aktuellen Stand des Nachhaltigkeitsprojektes informiert. Im Geschäftsjahr 2024 nahmen Auszubildende der BAG an der Klima-Initiative "Morgen kann kommen" des BVR teil. In der Kategorie "Klimaschutz am Arbeitsplatz" konzipierten sie das Wildbienenprojekt BeeAG, durch das in Zusammenarbeit mit dem NABU Hamm und der Lebenshilfe Hamm spezielle Nistmöglichkeiten für Wildbienen geschaffen und das Bewusstsein sowohl bei den Mitarbeitenden der BAG als auch in der Öffentlichkeit gestärkt wurde.

Der BVR als Eigentümer verfolgt darüber hinaus das Ziel, dass das Nachhaltigkeitsleitbild der GFG auch bei der BAG umgesetzt wird. Daher hat die BAG im Geschäftsjahr 2022 eine Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Ziel, mittelfristig das Ambitionsniveau der Stufe 3 gemäß Rahmenkonzept der GFG zu erreichen, verabschiedet. Diese Nachhaltigkeitsstrategie wurde in die Geschäfts- und Risikostrategie integriert und wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses aktualisiert. Sie dient als Richtschnur für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung der Bank und zeigt einen Weg zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf.

Seitens der Kunden wurden bislang keine konkreten Anliegen geäußert.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Produktpalette der BAG orientiert sich an ihrer Aufgabenstellung in der GFG.

Dem Geschäftsmodell der BAG-Gruppe folgend werden nicht strategische Assets (Kreditengagements) von den Mitgliedern der GFG übernommen, die durch die Mitglieder der GFG initiiert wurden. Um dem Verbundauftrag der BAG-Gruppe angemessen Rechnung zu tragen, finden Positiv- oder Negativkriterien bei einer Übernahme keine Anwendung. Gleichwohl werden bei Übernahme die den nicht strategischen Assets innewohnenden Risiken (inkl. ESG-Risiken) im Zuge der Kaufpreisermittlung angemessen berücksichtigt und gewürdigt.

Die BAG-Gruppe verfolgt für die im Zuge eines Ankaufs übernommenen Kredite das Ziel, die diesen Assets innewohnenden Risiken (inkl. ESG-Risiken) durch Abwicklung/Abbau oder aber durch Transformation unter Beachtung von

Nachhaltigkeitsaspekten (Restrukturierung) zu reduzieren. Ausgehend vom Geschäftsauftrag wird die BAG-Gruppe überwiegend über Assets verfügen, die nicht den Anforderungen nachhaltiger Finanzierungen entsprechen. Insofern wird erwartet, dass die Assets tendenziell höhere ESG-Risiken aufweisen und die Green Loan Ratio auf einem niedrigen Niveau liegt.

Auswirkungen der Produkte auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit ergeben sich insbesondere aus dem Umgang mit den Kreditnehmern sowie durch die Bewirtschaftung von Immobilien im eigenen Bestand. Auf Basis der genossenschaftlichen Werte wird bei der Bearbeitung und Abwicklung von notleidenden Krediten mit den Kreditnehmern partnerschaftlich, solidarisch und transparent umgegangen. Gemessen wird dieses durch die Quote berechtigter Beschwerden/Gesamtfallzahl im Jahr, die gemäß Geschäfts- und Risikostrategie maximal 1% betragen darf.

Für Immobilien werden bei der Vermietung soziale Kriterien berücksichtigt und mit der Hausverwaltung entsprechende Service Level Agreements abgeschlossen. Gemessen wird dieses durch die Quote berechtigter Beschwerden/Gesamtfallzahl im Jahr, die gemäß Geschäfts- und Risikostrategie maximal 5% betragen darf. Darüber hinaus wurde eine Immobilienanalyse auf Basis eines selbsterarbeiteten Scores zu ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit des Immobilienbestandes durchgeführt. Dabei lagen die Zielerreichungsgrade zwischen 65% für ein denkmalgeschütztes Gebäude und 91% für ein vermietetes Mehrfamilienhaus. Die Ergebnisse der Immobilienanalyse werden bei der Planung kontinuierlicher Modernisierungen, Instandsetzungen und energetischen Erneuerungen berücksichtigt.

Sofern nach Einschätzung der in die späteren Arbeitsabläufe eingebundenen Organisationseinheiten die Aktivitäten in einem neuen Produkt oder auf einem neuen Markt/Vertriebsweg nicht sachgerecht gehandhabt werden können, ist ein Konzept zur Aufnahme von Geschäften in neuartigen Produkten und neuen Märkten gemäß Rahmenbedingungen zu Aktivitäten in neuen Produkten oder in neuen Märkten durchzuführen (Neu-Produkt-Prozess). Darüber hinaus existiert in der BAG ein definierter Prozess des Ideenmanagements. Alle Mitarbeiter können über ein Ideenportal Ideen einreichen, die durch ein Ideenbewertungsboard geprüft und bewertet werden und bei positiver Prüfung in die Fachbereiche zur weiteren Bearbeitung und Umsetzung gegeben werden. Dieses schließt Ideen im Bereich Nachhaltigkeit ein.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde kein Neu-Produkt-Prozess mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Auch im Rahmen des Ideenmanagements wurde keine Idee mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen eingereicht und umgesetzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Kapitalanlagen des Depot-A werden in einem Spezialfonds der Union Investment gehalten, seit dem dritten Quartal 2024 ist der Spezialfonds ein reiner Liquiditäts- bzw. LCR-/NSFR-Fonds. Der Fonds investiert in renten- und geldmarktorientierte Werte und nutzt den UniESG Basisfilter+, der u. a. Negativlisten für Unternehmen und Länder berücksichtigt. Dieser ist als Mindestanspruch an die Nachhaltigkeit zu verstehen, gemäß SFDR handelt es sich um einen Artikel 6 Fonds.

Per 31.12.2024 waren in dem Spezialfonds 62.087 TEUR investiert, die Positivquote gemäß SRI-Ansatz lag bei 89,7 % und die Ausschlussquote bei 0 %. Bei 10,3 % der Kapitalanlagen in dem Spezialfonds wurde keine Bewertung durchgeführt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Bei der BAG sind die direkten ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Dennoch achtet die BAG auf einen ressourcenschonenden Bankbetrieb und ist bestrebt, diesen kontinuierlich zu verbessern.

Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit der BAG ergeben sich hauptsächlich aus dem Verbrauch von Papier, Energie (Strom und Wärme), Wasser sowie Treibstoff für den Fuhrpark.

Die Verbrauchsmengen und ihre Maßeinheiten sind unter den Leistungsindikatoren 11-13 aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die BAG achtet auf einen ressourcenschonenden Bankbetrieb und versucht laufend, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2024 hat sich die BAG als konkretes Ziel die Klimaneutralität des

eigenen Geschäftsbetriebs bis 2030 gesetzt (bezogen auf Scope 1- und 2-Emissionen). Dies beinhaltet das bereits seit längerem bestehende Ziel des klimaneutralen Fuhrparks bis 2030.

Zur Erreichung der Klimaneutralität im Fuhrpark bis 2030 wird die Anschaffung von Fahrzeugen, welche mit e-Mobilität oder Hybrid-Technologie angetrieben werden, unterstützt. Die Anschaffung von Fahrzeugen mit reiner Verbrennertechnologie ist ausgeschlossen.

Eine einmalige Verbrauchsreduktion im eigenen Geschäftsbetrieb wird spätestens ab 2027 durch Verkleinerung der genutzten Büroflächen angestrebt. Außerdem werden im Rahmen des Umbaus des durch die BAG genutzten Bürogebäudes energetische Maßnahmen umgesetzt. Ab dem Geschäftsjahr 2025 bezieht die BAG Ökostrom, ab dem Geschäftsjahr 2027 ist der Bezug von Ökogas und die Installation einer neuen Heizungstechnik (Luft-Wärme-Pumpe) vorgesehen.

Darüber hinaus berücksichtigt die BAG im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für den Geschäftsbetrieb auch den nachhaltigen Einsatz von IT. Durch Digitalisierung wird die Voraussetzung für die Reduktion von Ressourcenverbräuchen (z. B. Einsparung der Ressource Papier durch vollständig digitale Prozessstrecken) geschaffen. Dabei werden gegenläufige Effekte berücksichtigt (z. B. erhöhter Stromverbrauch). IT-Hardware wird möglichst umweltverträglich und ressourcenschonend genutzt und nach Ablauf der Nutzungsdauer zertifizierten Dienstleistern zur sachgerechten Entsorgung bzw. Weiterverwendung übergeben.

Durch IT-Lösungen ermöglicht die BAG ortsunabhängiges Arbeiten und unterstützt hierdurch die Ressourcenreduktion durch beruflich bedingte Mobilität (z. B. Dienstreisen, Arbeitswege). Zudem wird den Mitarbeitenden eine ergonomische und moderne IT-Arbeitsplatzausstattung bereitgestellt.

Die Treibhausgasemissionen aus dem Fuhrpark haben sich von 2023 zu 2024 um 14 % erhöht. Die BAG beteiligt sich an dem Abkommen mit den Tankpartnern Aral und Shell, wonach ein Teil der Entgelte für das Tanken in Projekte zum Ausgleich von Treibhausgasemissionen investiert werden. Bedingt durch die höhere Anzahl an Dienstreisen stiegen unter Berücksichtigung der Kompensation die Nettotreibhausgasemissionen aus dem Fuhrpark im gleichen Zeitraum um 10 t CO₂. Das Ziel der Klimaneutralität bis 2030 wird weiterhin als erreichbar angesehen.

Bezogen auf die Ressourcennutzung im Bankbetrieb sind nachhaltigkeitsbezogene Risiken als gering anzusehen, da sich der Ressourcenverbrauch vor allem auf Erdgas, Spritverbrauch, Strom, Wasser sowie Drucker- und Kopierpapier bezieht und bereits Maßnahmen zur Verbrauchsreduktion umgesetzt wurden. Darüber hinaus wird über die Atruvia AG eine klimafreundliche IT-Infrastruktur bezogen und IT-Hardware wird nach Ablauf der Nutzungsdauer zertifizierten Dienstleistern zur sachgerechten Entsorgung bzw. Weiterverwendung übergeben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Unter den eingesetzten Materialien stellen Drucker- und Kopierpapier den wesentlichen Anteil dar. Im Geschäftsjahr 2024 wurden ca. 360.000 Blatt Papier verbraucht, dies entspricht ca. 1,8 Tonnen Papier. Dabei handelt es sich um Papier mit der Zertifizierung FSC Mix 70%, d.h. dass bei der Papierproduktion mindestens 70% Materialien aus FSC-zertifizierten Wäldern und/oder Recyclingmaterial als auch Material aus kontrollierten Quellen verwendet wurde.

Der Papierverbrauch wurde auf Basis der Papier-Bestellungen im Jahr 2024 geschätzt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Kraftstoffverbrauch des eigenen Fuhrparks betrug im Geschäftsjahr 2024 7.716 Liter Diesel und 10.235 Liter Benzin. Dies entspricht 273.918 Megajoule Diesel und 327.520 Megajoule Benzin.

Aus erneuerbaren Energien wird Strom über den Strommix der Stadtwerke Hamm bezogen. Im Stromverbrauch sind 110.250 kWh aus erneuerbaren Energien enthalten.

Der gesamte Stromverbrauch lag im Geschäftsjahr 2024 bei 206.848 kWh. Der Heizenergieverbrauch lag bei 359.969 kWh Gas. Der Kühlenergieverbrauch wird nicht einzeln erfasst, Dampfenergie wird nicht genutzt.

Die BAG verkauft keine Energie.

Der gesamte Energieverbrauch betrug im Geschäftsjahr 2024 735.990 kWh.

Die Energieverbräuche wurden anhand der Rechnungen der Energielieferanten, den Zählerständen und Exceltabellen für Umrechnungen und zur Berechnung

des Gesamtenergieverbrauches ermittelt.
Die Umrechnungsfaktoren beruhen insbesondere auf Informationen des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

In Bezug auf THG-Emissionen können Reduktionszahlen den Tabellen zu den Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1 (Scope 1) und GRI SRS-305-2 (Scope 2) entnommen werden.

Zur Reduktion des Energieverbrauchs wurde die Beleuchtung auf LED-Lampen umgestellt. Trotz der umfangreichen Homeoffice-Regelungen sowie die Umstellung des Fuhrparks auf erneuerbare Energien konnte im Jahr 2024 keine Senkung des Energieverbrauchs erreicht werden. Eine direkte Berechnung der Auswirkung dieser Maßnahmen auf den jeweiligen Energieverbrauch wurde nicht vorgenommen.

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Am Hauptstandort der BAG an der Gabelsbergerstraße 1a in Hamm wurden im
Geschäftsjahr 2024 555 m³ Wasser verbraucht.

Die BAG verwendet kein Oberflächen-, Grund-, Meer- oder produziertes
Wasser. Es wird ausschließlich Trinkwasser vom örtlichen Wasserversorger
(Wasser von Dritten) verwendet.

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

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

Da die Müllvermeidung sowie eine damit verbundene systematische Datenerhebung für die BAG aufgrund ihres Geschäftsmodells als Finanzdienstleister nicht wesentlich ist, wurde das tatsächliche Abfallvolumen im Geschäftsjahr 2024 nicht erfasst.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Als Finanzdienstleister fallen mit den erbrachten Leistungen der BAG kaum direkte Treibhausgasemissionen an. Vielmehr entstehen Emissionen durch den Verbrauch von Energie.

Im Geschäftsjahr 2024 haben mit 78 % die so genannten Scope 1-Emissionen, bestehend aus dem Erdgasverbrauch (48 %; ca. 72 t CO₂) und den Treibstoffverbräuchen aus dem betrieblichen Fuhrpark (30 %; ca. 45 t CO₂) den größten Anteil an den Gesamtemissionen. Scope 2-Emissionen machen insgesamt 22 % der Gesamtemissionen aus und beinhaltet den Stromverbrauch (ca. 33 t CO₂). Scope 3-Emissionen werden derzeit nicht erfasst.

Im Geschäftsjahr 2024 hat die BAG an ihrem Standort in Hamm und mit dem Fuhrpark ca. 151 t CO₂ verursacht. Unter Berücksichtigung der Kompensationszahlung für den Spritverbrauch ergibt sich eine Nettoemission von ca. 120 t CO₂. Als konkretes Ziel hat sich die BAG die Klimaneutralität des eigenen Geschäftsbetriebs (Scope 1- und 2-Emissionen) bis 2030 gesetzt.

Die BAG bezieht ihren Strom über die Stadtwerke Hamm im sogenannten Kundenmix. Dies bedeutet, dass ca. 53 % des erzeugten Stroms bereits aus

erneuerbaren Energien stammt. Ein Anteil von 47 % wird konventionell hergestellt. Durch den Strommix bei den Stadtwerken Hamm konnte bereits eine deutliche Einsparung an Treibhausgasemissionen erzielt werden. Die Einsparungen beliefen sich im Geschäftsjahr 2024 auf ca. 38 t CO₂.

Die BAG hat sich an dem Abkommen mit den Tankpartnern Aral und Shell beteiligt, wonach ein Teil der Kraftstoffkosten in Projekte zum Ausgleich von Treibhausgasemissionen investiert werden. Insofern werden bereits über die Hälfte der Treibhausgasemissionen aus dem Fuhrpark ausgeglichen.

Insgesamt fühlt sich die BAG der Reduktion von Treibhausgasemissionen verpflichtet und hat sich das Ziel eines klimaneutralen Geschäftsbetriebs (Scope 1- und 2-Emissionen) bis 2030 gegeben. Entgegen den Vorjahren war resultierend aus der gestiegenen Präsenz und der erhöhten Anzahl an Dienstfahrten im Geschäftsjahr 2024 keine Reduktion der Treibhausgasemissionen zu verzeichnen.

Für die Emissionsbilanzierung wurde der Hauptstandort der BAG, Gabelsbergerstraße 1a, 59069 Hamm, mit den Scope 1- und 2-Emissionen (Erdgas, Strom, Fuhrpark) betrachtet. Die Emissionsbilanzierung basiert auf dem Greenhouse Gas (GHG) Protokoll, für die Berechnungen wurden Primärdaten der BAG herangezogen. Die verwendeten Emissionsfaktoren wurden dem Informationsblatt CO₂-Faktoren des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle entnommen.

Basisjahr für die Reduktionsberechnungen ist das Geschäftsjahr 2023, ein Vergleich der Emissionen auf Basis weiterer Bezugsgrößen findet nicht statt. Um eine Objektivierung der Ergebnisse zu erhalten, wird der monetäre Wert der Emissionen über den Festpreis pro t CO₂, den die Bundesregierung festlegt, berechnet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 1 umfasst alle Emissionen, die direkt von der BAG verursacht werden beziehungsweise kontrolliert werden können, zum Beispiel durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe oder durch den Betrieb eines eigenen Fuhrparks.

t CO ₂	2022	2023	2024	2024/2023
Erdgas (Heizung)	63,22	62,83	72,35	15,2%
Spritverbrauch (Fuhrpark)	35,34	39,30	44,82	14,0%
Gesamtwert Scope 1	98,56	102,13	117,17	14,7%
Kompensation (Fuhrpark)	26,80	35,35	30,78	
Scope 1 nach Kompensation	71,76	66,78	86,39	29,4%

Das Zertifikat von Shell über die Kompensation der Emissionen vom Fuhrpark erhält die BAG erst im November des aktuellen Jahres für das Vorjahr. Daher basiert der für 2024 angegebene Wert auf einer Schätzung.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 2 umfasst alle Emissionen, die im Zuge der Energiebereitstellung für die BAG anfallen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Strom. Die Emissionen fallen bei den externen Energieversorgern an.

t CO ₂	2022	2023	2024	2024/2023
Strom	19,18	18,11	33,33	84,0%

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3 umfasst alle Emissionen, die durch die Aktivität der BAG induziert werden, aber an anderer Stelle entstehen. Dazu zählen zum Beispiel Emissionen entlang der Lieferkette oder durch den Gebrauch von Produkten verursachte Emissionen sowie Emissionen aus Geschäftsreisen mit Bahn oder eigenem PKW, Papierverbrauch oder Wasserverbrauch.

Die BAG sieht die Analyse der Scope-3-Emissionen aufgrund der Datenlage als große Herausforderung an. Hier werden die weiteren Entwicklungen beobachtet und entsprechende Vorgehensmodelle zur Erhöhung der Transparenz unter der Voraussetzung einer belastbaren Datenlage mit Bezug auf das bestehende Geschäftsmodell geprüft. Mittelfristig ist geplant, mit Unterstützung einer Software-Lösung die Scope 3-Emissionen zu erheben.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Gegenüber dem Vorjahr sind die Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 in Summe (vor Kompensation) um 30 t CO₂ (ca. 25%) gestiegen. Scope 3 Emissionen werden derzeit nicht erfasst.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Als bundesweit tätiger, aber gleichwohl regional verwurzelter Finanzdienstleister, der sich an den genossenschaftlichen Werten orientiert, hat die BAG eine hohe Verantwortung und als Arbeitgeber den Anspruch, in der Region attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze anzubieten. Hierbei unterliegt die BAG den gültigen rechtlichen Standards der Bundesrepublik Deutschland. Darüber hinaus ist die BAG tarifgebunden. Zudem werden die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes unter Einbindung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung eingehalten. Sie werden im Rahmen von regelmäßigen Prüfungen durch die interne Revision und die Verwaltungsberufsgenossenschaft überprüft.

Für die Mitarbeiterperspektive der Balanced Scorecard wurden im Geschäftsjahr 2024 konkrete Ziele definiert. Diese umfassen feste Zielgrößen für den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie aus der Teilstrategie Personal Zielgrößen für den relativen Anteil an Krankentagen, die Fluktuationsquote sowie den Mitarbeiterzufriedenheitsindex.

Mitarbeitende werden grundsätzlich über die Mitarbeitervertretungen beteiligt. Zudem können sie im Rahmen des Ideenmanagements (betriebliches Vorschlagswesen) ergänzende Vorschläge unterbreiten.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes werden die Mitarbeitenden sowohl in die Entwicklung von Maßnahmen als auch in deren Umsetzung aktiv eingebunden.

Die BAG sieht keine wesentlichen Risiken, welche die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gefährden. Risiken aus Personalfreisetzung, Kündigung, Zuwendungen, Abfindungen oder Neubesetzungskosten sind Bestandteil des Self Assessments der Operationellen Risiken und werden in diesem in Hinblick auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe eingewertet und als gering

eingeschätzt. Diese Einschätzung wird durch die Schadensfalldatenbank, die eine Übersicht der Operationellen Schadensfälle seit 2014 beinhaltet, bestätigt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die BAG benötigt in allen Bereichen hoch qualifizierte und spezialisierte Mitarbeitende, ohne die eine fachgerechte Bearbeitung der an sie gestellten Aufgaben nicht möglich ist. Um dies zu erreichen ist es wichtig, das in der BAG vorhandene Know-how langfristig zu halten und neue Mitarbeitende und Auszubildene auf einem immer schwieriger werdenden Arbeitsmarkt zu gewinnen. Eine zentrale Bedeutung kommt deswegen der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu. Die Chancengleichheit bei der Bezahlung wird über die Tarifbindung und die Arbeitnehmervertretungen sichergestellt. Gesonderte Ziele diesbezüglich werden nicht verfolgt. Neben den Leistungen des Tarifvertrags gewährt die BAG noch weitere Leistungen. Beispielhaft zu nennen sind die flexible Arbeitszeit, die betriebliche Altersvorsorge und eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, an denen sich der Arbeitgeber ganz oder teilweise finanziell beteiligt, sowie die Möglichkeit, auch im Home-Office zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen. Zudem hat sich in den letzten Jahren eine Unternehmenskultur entwickelt, die eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf dieser Basis die Gestaltung individueller familienfreundlicher Lösungen und Leistungen ermöglicht hat. Die BAG ist im Geschäftsjahr 2022 zum zweiten Mal in Folge mit dem Siegel "Great Place To Work" ausgezeichnet worden. In den Jahren 2023 bis 2025 erhielt die BAG die Auszeichnung "kununu Top Company". Zudem wurde die BAG 2024 als familienfreundliches Unternehmen in Hamm ausgezeichnet.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für die Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen eine Zielgröße von 16 % festgelegt. Diese Zielgröße wurde während des Geschäftsjahrs 2024 eingehalten.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für die Besetzung des Vorstands mit Frauen eine Zielgröße von 33 % bei einer Besetzung des Vorstands mit drei Geschäftsleitern und von 0% bei einer Besetzung mit zwei Geschäftsleitern festgelegt. Die für die Besetzung des Vorstandes mit zwei Mitgliedern festgelegte Zielgröße entspricht dem Status quo. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Bezugszeitraum voraussichtlich keine

Stellen frei werden. Die Zielgröße von 0 % wurde während des Zeitraums eingehalten.

Der Vorstand hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG und basierend auf dem Status quo für die Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen eine Zielgröße von mindestens 14 % und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes eine Zielgröße von mindestens 43 % festgelegt. Diese Zielgröße wurde während des Zeitraums eingehalten.

Die festgelegten Zielgrößen sind maßgeblich für den Zeitraum bis einschließlich 30. Juni 2027. In der ersten Führungsebene entspricht der Status quo einer Quote von einer Frau, in der zweiten Führungsebene von drei Frauen. Eine Steigerung kommt nur in Betracht, wenn nach derzeitigem Stand im bezeichneten Zeitraum Stellen frei werden oder zusätzliche Stellen geschaffen werden.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die BAG benötigt als Kompetenzzentrum in allen Bereichen hoch qualifizierte und spezialisierte Mitarbeitende, ohne die eine fachgerechte Bearbeitung der an sie gestellten Aufgaben nicht möglich ist.

Für Weiterbildungen steht ein jährliches pro Kopf Budget in Höhe von ca. 3 TEUR zur Verfügung.

Die BAG unterstützt sowohl den Aufbau von Spezialkenntnissen (z.B. über die Akademie Deutscher Genossenschaften ADG) als auch die nebenberufliche Fortbildung der Mitarbeiter in Eigeninitiative. Um die Fortbildung der Mitarbeiter noch zielgerichteter auszurichten, wurde der Leistungsdialog im Jahr 2022 überarbeitet und eng mit den F & C (Functions & Competencies) verknüpft. In die Fortbildung der Mitarbeiter innerhalb und außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe investierte die Bank im Geschäftsjahr 2024 0,3 Mio. EUR. Im Geschäftsjahr 2024 haben alle Mitarbeitenden an einem Webinar zur Nachhaltigkeit der GenoAkademie teilgenommen.

Bereits 2017 wurde ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement mit regelmäßigen Angeboten zur Vermeidung von Krankheiten (Rückenschule, Vorsorgeuntersuchungen, regelmäßige Angebote von Gripeschutzimpfungen, etc.) eingeführt. Unter Einbindung des Betriebsrates und der Betriebsärztin werden betriebliche Wiedereingliederungen nach längerer Krankheit durchgeführt.

Der demografische Wandel wird durch die Berücksichtigung altersbedingter Abgänge in der jährlichen Personalplanung berücksichtigt, insbesondere ist die Einstellung einer überproportional steigenden Anzahl von Auszubildenden und Trainees vorgesehen. Durch eine zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Einstellung von Auszubildenden soll dem zunehmenden Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung entgegengetreten werden. Unter diesem Aspekt gewinnt das Personalmarketing jetzt und in Zukunft immer mehr an Bedeutung. So wurde, um Bewerber besser informieren und ansprechen zu können, eine eigenständige Karriere-Seite entwickelt sowie eine eigene Arbeitgeber- und Azubimarke etabliert. Zudem kooperiert die Bank zukünftig mit einer Berufsschule. Die Kommunikationskanäle sollen zukünftig weiter ausgebaut und Bewerber durch gezielte Kampagnen angesprochen werden.

Wesentliche Risiken ergeben sich branchenspezifisch aus der überwiegend sitzenden Tätigkeit der Mitarbeitenden, dem demografischen Wandel sowie den immer komplexer werdenden Anforderungen fachlicher und technischer Natur. Diesen Risiken wird mit den beschriebenen Maßnahmen begegnet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Geschäftsjahr 2024 hat es einen nicht meldepflichtigen Arbeitsunfall und keine Todesfälle oder Verletzungen mit schweren Folgen gegeben.

Im Geschäftsjahr 2024 sind keine arbeitsbedingten Erkrankungen aufgetreten.

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

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

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

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

In der BAG existiert ein Arbeitssicherheitsausschuss, der quartalsweise tagt. Dieser besteht neben den Unternehmensvertretern aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin, den beiden Sicherheitsbeauftragten, zwei Vertretern des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung. Die Sitzungen werden protokolliert und dem Vorstand als verantwortliche Stelle zur Kenntnisnahme vorgelegt. Das Protokoll enthält eine Nachbearbeitungsliste für aktuelle Einzelfallthemen und einen sogenannten Maßnahmenplan, mit wiederkehrenden Aufgaben, die zu erledigen sind, z. B. die Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Geräte auf ihre Betriebssicherheit.

Zudem hat die BAG ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Im Rahmen des BGM findet in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse alle drei Jahre eine auf internationalen Standards (COPSOQ) basierende Gesundheitsbefragung der Beschäftigten statt. Aus den Ergebnissen der Befragung werden anhand der auffälligen Punkte der Befragungsergebnisse konkrete Maßnahmen abgeleitet (z. B. Ergonomieberatung, Rückenscreening, etc.). Ergänzend werden Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Die Maßnahmen beschließt der BGM-Ausschuss. Im Ausschuss, der ebenfalls quartalsweise tagt, sind die Betriebsärztin, die beiden Sicherheitsbeauftragten, zwei Vertreter des Betriebsrates, eine Vertreterin der Krankenkasse sowie die Schwerbehindertenvertretung vertreten. Die Protokolle erhält der Vorstand zur Kenntnisnahme.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Anzahl der Weiterbildungstage im Geschäftsjahr 2024 aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

männlich: 229 Weiterbildungstage in 130 Seminaren (durchschnittlich 5,6 Weiterbildungstage)

weiblich: 162 Weiterbildungstage in 104 Seminaren (durchschnittlich 4,2 Weiterbildungstage)

Anzahl der Weiterbildungstage im Geschäftsjahr 2024 aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie:

Vorstand: 16 Weiterbildungstage in 6 Seminaren (durchschnittlich 8,0 Weiterbildungstage)

Führungskräfte: 95 Weiterbildungstage in 62 Seminaren (durchschnittlich 7,3 Weiterbildungstage)

Mitarbeiter: 311 Weiterbildungstage in 189 Seminaren (durchschnittlich 3,9 Weiterbildungstage)

Die Dauer der einzelnen Weiterbildungen in Stunden wird derzeit systemtechnisch nicht erfasst, daher sind nur Angaben zu Weiterbildungstagen möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

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

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

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

i. Geschlecht;

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

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

Zum Stichtag 31.12.2024 besteht der Aufsichtsrat weiterhin aus 12 Mitgliedern, davon sind 9 (75%) männlich und 3 (25%) weiblich. 4 (33%) Aufsichtsratsmitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und 8 (67%) Aufsichtsratsmitglieder sind über 50 Jahre alt.

Zum Stichtag 31.12.2024 beschäftigt die BAG 112 Mitarbeitende (nach Köpfen), davon sind 53 (47%) männlich und 59 (53%) weiblich. 17 (15%) Mitarbeitende sind unter 30 Jahre alt, 47 (42%) Mitarbeitende sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und 48 (43%) Mitarbeitende sind über 50 Jahre alt. 7 (6,25%) der beschäftigten Mitarbeitenden sind schwerbehindert.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Diskriminierungsfälle bekannt geworden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit gehören zum Selbstverständnis der BAG. Die BAG ist ein regional ansässiges Unternehmen und arbeitet überwiegend mit deutschen Unternehmen zusammen. Die BAG geht davon aus, dass die grundlegenden Menschenrechte jederzeit eingehalten werden und somit keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsbelange bestehen.

Eine Bewertung von Dienstleistern und Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten ist bislang nicht erfolgt. Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine Dienstleister- und Lieferantenrichtlinie inklusive einer Selbstverpflichtungserklärung implementiert. Diese beinhaltet einzuhaltende soziale Mindeststandards in Bezug auf das Mindestalter gemäß der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Konvention 138, den Ausschluss von Zwangsarbeit, angemessene Löhne, faire Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Arbeitssicherheit, Höchstbegrenzung der Arbeitszeit sowie Diskriminierung.

Da die BAG regional ausgerichtet ist und eine Zusammenarbeit überwiegend mit deutschen Unternehmen und zum größten Teil mit Unternehmen der GFG stattfindet, geht die BAG von der Einhaltung der Menschenrechte aus. Daher wurden für die Einhaltung von Menschenrechten keine konkreten Ziele entwickelt und überwacht.

Da die Geschäftstätigkeit der BAG regional ausgerichtet ist und von der Einhaltung der Menschenrechte sowohl innerhalb der BAG als auch durch die Dienstleister und Lieferanten ausgegangen wird, sind wesentliche Risiken nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die BAG ist regional ausgerichtet, so dass dieser Leistungsindikator nicht relevant ist. Eine Zusammenarbeit findet überwiegend mit deutschen Unternehmen und zum größten Teil mit Unternehmen der GFG statt. Daher geht die BAG von der Einhaltung der Menschenrechte aus.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Geschäftstätigkeit der BAG ist regional ausgerichtet. An allen Geschäftsstandorten werden die Menschenrechte eingehalten. Es liegen im Berichtszeitraum keine Beschwerden hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten vor.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der regionalen Ausrichtung der BAG ist dieser Leistungsindikator nicht wesentlich, da eine Zusammenarbeit überwiegend mit deutschen

Unternehmen erfolgt. Daher geht die BAG davon aus, dass die Menschenrechte eingehalten werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aufgrund der regionalen Ausrichtung der BAG ist dieser Leistungsindikator nicht wesentlich, da eine Zusammenarbeit überwiegend mit deutschen Unternehmen erfolgt. Daher geht die BAG davon aus, dass die Menschenrechte eingehalten werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Seit vielen Jahren engagiert sich die BAG-Gruppe durch eine jährliche Spendenaktion für gemeinnützige und wohltätige Zwecke in der Region. Dafür wurde durch den Vorstand ein jährliches Spendenbudget festgelegt.

Im Rahmen dieser Spendenaktion können alle BAG-Mitarbeitenden Vorschläge

für Einrichtungen und Projekte benennen, aus denen die Spendenempfänger durch den Betriebsrat ausgewählt werden. Die Spenden müssen folgende Kriterien erfüllen: Anerkennung als Spende, primär Unterstützung der Region, Erfüllung mindestens eines SDG-Kriteriums. Seit vielen Jahren liegen den BAG-Mitarbeitenden dabei das soziale Engagement und das Tierwohl besonders am Herzen. Im Geschäftsjahr 2024 wurden im Rahmen der Spendenaktion folgende Vereine und Institutionen finanziell unterstützt: Kindertrauergruppe "Hopi-Kids" des Christlichen Hospizes Hamm gGmbH (2.500 EUR), Alltagshelden e.V. in Hamm (1.000 EUR) und Tierschutzverein Hamm und Umgebung e.V. (1.500 EUR).

Darüber hinaus wurden jeweils 2.000 EUR für das Projekt "Schule aktiv für unicef" an der Konrad-Adenauer-Realschule und an den Menschen in Not e.V. gespendet. Mit der Konrad-Adenauer-Schule wurde im Geschäftsjahr 2024 ein Kooperationsvertrag geschlossen, um bei einem erfolgreichen Übergang von der Schule in das Berufsleben zu unterstützen. Dies beinhaltet beispielsweise Bewerbertrainings und einen Einblick für eine Gruppe von SchülerInnen im Rahmen der Berufsfelderkundung in das Berufsfeld der Kaufleute für Büromanagement.

Außerdem ist die BAG seit vielen Jahren Sponsoringpartner des Handballvereins ASV Hamm-Westfalen e.V. und hat mit diesem eine Sozialpartnerschaft geschlossen, in deren Rahmen regelmäßig von der BAG subventionierte Fanartikel zugunsten von sozialen Einrichtungen veräußert werden, z.B. zugunsten des Christlichen Hospizes Hamm.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert der BAG gemäß Jahresabschluss

2024: 25.945.646 EUR

- Zinsergebnis: 7.985.309 EUR
- laufende Erträge: 4.481.532 EUR
- Provisionsergebnis: 1.896.665 EUR
- sonstige betriebliche Erträge: 7.203.851 EUR
- Erträge aus Zuschreibungen: 4.378.289 EUR

Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert der BAG gemäß Jahresabschluss 2024:

25.945.646 EUR

- Verwaltungsaufwand: 17.959.031 EUR
- Abschreibungen: 908.468 EUR
- Sonstige betriebliche Aufwendungen: 4.421.535 EUR
- Abschreibungen und Wertberichtigungen: 2.332.805 EUR
- Steuern: 323.807 EUR

Beibehaltener wirtschaftlicher Wert der BAG gemäß Jahresabschluss 2024: 0
EUR

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Im Rahmen des demokratischen Meinungsbildungsprozesses bringt sich die BAG über den Bundesverband deutscher Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) ein. Dieser nimmt die Interessenvertretung der Genossenschaftsbanken insbesondere bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf nationaler und europäischer Ebene wahr. Der BVR ist im zentralen Lobbyregister registriert und bekennt sich zu den Grundprinzipien des begleitenden Verhaltenskodex.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Die BAG hat im Geschäftsjahr 2024 weder Geld- noch Sachzuwendungen an politische Parteien geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance in der verantwortungsvollen Unternehmensführung ist das Einhalten von Gesetzen, Vorschriften, Vereinbarungen und Richtlinien. Zusätzliche strikte Regeln und Leitsätze sowie ethische Standards definieren u.a. die Risikokultur und ziehen sich durch sämtliche Tätigkeitsbereiche der BAG. Dadurch wird ein möglichst lückenloser Schutz der BAG, des BVR, der Primärbanken/Verbundunternehmen und der Mitarbeitenden gewährleistet. Hierbei greifen Maßnahmen der Identifizierung und Beachtung wesentlicher Regelungen und Vorschriften, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens oder der Reputation der BAG führen könnte.

Compliance umfasst in der BAG nicht nur das ordnungsgemäße und gesetzestreue Handeln aller Geschäftsbereiche. Compliance ist darüber hinaus Teil der Risiko- und Unternehmenskultur der BAG und bildet so die Grundlage für deren unternehmerische Verantwortung.

Zur Sicherstellung gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens wurde in der BAG das System der drei Verteidigungslinien etabliert. Neben den operativen Geschäftsbereichen der ersten Verteidigungslinie fungiert die Compliance-Funktion als zweite Verteidigungslinie, die wiederum durch die interne Revision als dritte Verteidigungslinie überwacht wird.

Die MaRisk-Compliance-Funktion soll den Risiken entgegenwirken, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher rechtlicher Risiken und verbindlich eingegangenen Selbstverpflichtungen ergeben können. Darüber hinaus liegen die Compliance-Aktivitäten in der Abwehr von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption und anderer krimineller Aktivitäten im Umfeld der Geschäftstätigkeit der BAG.

Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass die Compliance-Standards durch ehrliches, verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten eingehalten werden. Der definierte Verhaltenskodex beschreibt die Werte und Standards für die Geschäftsaktivitäten und dient als Richtschnur bei allen Interaktionen, egal ob mit dem BVR, Wettbewerbern, Geschäftspartnern, Regulierungsbehörden, Kreditnehmern/Kunden oder untereinander. Die BAG pflegt dabei eine offene Unternehmenskultur und ermutigt Mitarbeitende, Verhalten zu hinterfragen und Hinweise auf mögliche Regelverstöße zu geben, indem sie sich an ihren

Vorgesetzten oder an den Bereich Unternehmenscompliance - auch anonym - wenden. Für die Hinweisgeber wurden entsprechende Meldekanäle eingerichtet.

Ziel der Compliance-Aktivitäten ist die nachhaltige Sicherstellung des Unternehmenserfolges der BAG bzw. der BAG-Gruppe durch angemessene und wirksame Mittel und Verfahren zur Identifikation und Steuerung der aus der Geschäftstätigkeit resultierenden Compliance-Risiken.

Für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung existiert eine Anti-Korruptionsrichtlinie, deren Einhaltung durch eine eigens vorgehaltene zentrale Stelle zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sichergestellt wird. Risiken aus Korruption und Bestechung fallen unter sonstige strafbare Handlungen und sind Bestandteil des Self Assessments der Operationellen Risiken und werden in diesem in Hinblick auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe eingewertet. Da die BAG keine Zahlungsverkehrskonten unterhält, wird die Gefahr eines Missbrauchs der BAG zu Zwecken der Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen als gering eingeschätzt. Diese Einschätzung wird durch die Tatsache, dass in der Schadensfalldatenbank, die eine Übersicht der Operationellen Schadensfälle seit 2014 beinhaltet, kein entsprechender Fall erfasst wurde, bestätigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Sowohl die Betriebsstätte in der Gabelsbergerstraße 1a in Hamm als auch die Betriebsstätte der DG Immobilien Management Gesellschaft mbH in Frankfurt am Main werden regelmäßig auf Korruptionsrisiken geprüft. Im Rahmen der Risikobewertung wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es sind für das Geschäftsjahr 2024 keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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