



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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

Hannoversche Volksbank eG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Hannoversche Volksbank
Vorstandsstab

Leiter Unternehmenskommunikation
Marko Volck

Kurt-Schumacher-Str. 19
30625 Hannover
Deutschland

0551 1221-8748
0551 1221-7656
marko.volck@hannoversche-
volksbank.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Hannoversche Volksbank ist mit 1.004 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 7,1 Mrd. Euro im Jahr 2020 die größte Volksbank in Norddeutschland und ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim. Sie betreibt die Geschäfte einer regionalen Universalbank. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nachgefragt.

Ihren fast 250.000 Kunden, von denen rund 125.000 auch Eigentümer der Genossenschaftsbank sind, bietet die Bank an 83 Standorten (37 Geschäftsstellen und 46 SB-Center) alle Leistungen eines modernen Finanzdienstleisters. Als genossenschaftliches Kreditinstitut ist die Hannoversche Volksbank geprägt vom Auftrag der Mitgliederförderung und fühlt sich aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte insbesondere dem privaten und gewerblichen Mittelstand verpflichtet.

Die Hannoversche Volksbank ist die bedeutendste privatwirtschaftliche, freiwillige Personenvereinigung in ihrem Geschäftsgebiet und zeichnet sich durch Partnerschaft, Leistung, Solidarität und Verantwortung aus.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Hannoversche Volksbank unterliegt der Berichtspflicht für nichtfinanzielle Informationen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

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.

Das genossenschaftliche Geschäftsmodell bildet die beständige Basis, sich weiter zu entwickeln, um auf veränderte Gegebenheiten zu reagieren, neue Chancen zu nutzen und ehrgeizige Ziele zu erreichen. Im Interesse der Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter soll die Leistungsfähigkeit der Bank auf Dauer nachhaltig sichern und ausbauen. Wir denken und handeln als moderner Finanzdienstleister, der sich den unternehmerischen Herausforderungen entschlossen stellt und die Stärke des genossenschaftlichen Finanzverbundes nutzt. Wir wollen helfen, Wege zu finden, Chancen in Erfolge zu verwandeln, und selbst Impulse zu geben. Wir sind stolz auf unsere genossenschaftliche Tradition, denn die Idee unseres Geschäftsmodells ist seit mehr als 160 Jahren auf Nachhaltigkeit ausgelegt.

Wir verstehen uns als Förderer und wegweisender Begleiter für den Privatkunden, für den freiberuflichen und gewerblichen Mittelstand sowie die Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim.

Im Jahr 2020 wurde mit dem Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements systematisch begonnen. Die Umsetzung erfolgte durch eine Koordinationsfunktion und mit breiter Einbindung innerhalb der Bank. Um eine zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, wurden zahlreiche Informationen rund um Nachhaltigkeit gesichtet und analysiert. Es wurde eine Informationsdatenbank und weiterführende Informationen zu Nachhaltigkeit für die Wissensdatenbank der Bank angelegt.

Mit der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde eine Nachhaltigkeitsleitlinie, eine schriftliche Nachhaltigkeitsstrategie und die konkrete Richtlinie für den Ausbau der Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Hannoverschen Volksbank festgelegt. Die Nachhaltigkeitsleitlinie entstand aus der Zusammenarbeit vom sog. Nachhaltigkeitsteams, bestehend aus 26 Mitarbeitern der gesamten Hannoverschen Volksbank. Im Sommer 2020

wurden Nachhaltigkeitsworkshops durchgeführt und die Ergebnisse sind in die Nachhaltigkeitsleitlinie eingefloßen.

Die Hannoversche Volksbank orientiert sich in ihrer Nachhaltigkeitsaufstellung für die Zukunft an dem Leitbild des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR). Die Unterlagen sind inhaltlich konsistent.

Die Analyse des aktuellen Umsetzungsstandes der Nachhaltigkeitsaktivitäten und die Ableitung der strategischen Ausrichtung erfolgte in 2020 unter Zuhilfenahme des sog. Unterstützungsinstrumentes "Steuerungs-Cockpit" des BVR. Dabei wurden relevante Nachhaltigkeitsaspekte analysiert, eingewertet und als strategisches Entscheidungsinstrument eingesetzt. Die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte erstreckten sich auf die Bereiche: Strategie, Risikomanagement/Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft, Geschäftsbetrieb, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement, Ethik und Kultur. Zu den jeweiligen Oberthemen wurden konkrete Handlungsbedarfe und die jeweiligen Ziele festgehalten. Diese Ziele orientieren sich an den Empfehlungen des BVR.

Dies sicherte zu einer systematischen Erfassung der bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten und zum anderen eine strategische Positionierung im mittelfristigen Umsetzungsbereich und eine konkrete Ableitung für die Handlungsfelder der Bank.

Ziel dabei ist die Positionierung im Bereich Nachhaltigkeit, und die damit einhergehende Differenzierungsmöglichkeit vom Wettbewerb unter Nutzung des genossenschaftlichen Wertemodells. Damit verfolgt die Hannoversche Volksbank anspruchsvolle Entwicklungsziele für die kommenden 3-4 Jahre.

Daraus wurde die Nachhaltigkeitsstrategie 2020 abgeleitet, vom Vorstand verabschiedet und an die Führungskräfte und Mitarbeiter kommuniziert. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde in die übergreifende Unternehmensstrategie übernommen und es wurde dazu das strategische Ziel "Das Handeln der Bank an ESG Kriterien auszurichten" formuliert.

Da eine Orientierung am BVR erfolgt, wurde keine Festlegung über die Wahl des Nachhaltigkeitsstandards vorgenommen. Die Aspekte aus dem Umsetzungsleitfaden des BVR entsprechen weitgehend den Anforderungen maßgeblicher Nachhaltigkeitsratingagenturen.

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 Hannoversche Volksbank betreibt die Geschäfte einer Universalbank und hat den gewerblichen und privaten Mittelstand als Kernzielgruppe. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der genossenschaftlichen Finanzgruppe nachgefragt.

Die wichtigsten Tätigkeitsfelder der Bank sind das Finanzierungsgeschäft, Anlagegeschäft und die Kundenberatung. Relevante Nachhaltigkeitsaspekte wurden aus der Analyse des BVR "Steuerungs-Cockpits" abgeleitet und aus den vorhandenen Informationen analysiert. Die Bewertung erfolgte anhand eines gewichteten Punktesystems. Die Gewichtung verdeutlicht die Relevanz in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaspekte einer Genossenschaftsbank.

Da die Hannoversche Volksbank eine regionale Genossenschaftsbank ist, sind regionale Besonderheiten von großer Bedeutung. Die ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten werden in der Unternehmensstrategie der Bank regelmäßig überprüft, im jährlichen Planungsprozess berücksichtigt und laufend überwacht. Aus den Besonderheiten des Umfeldes werden so Strategien abgeleitet, Ziele formuliert und Maßnahmen festgelegt.

Outside-In: Einfluss von Nachhaltigkeit auf das Geschäftsmodell der Hannoverschen Volksbank.

Nachhaltigkeitsaspekte haben einen starken Einfluß auf das Kreditgeschäft der Hannoverschen Volksbank. Sowohl auf die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzierungsmodellen, als auch auf die Entwicklung der Banksicherheiten und dahingehend auf die Eigenkapitalsituation der Bank.

Risiken auf das Kreditgeschäft ergeben aus den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Die aktuellen noch unklaren Vorgaben z.B. zu Messbarkeit des nachhaltigen Wirtschaftens sind mit Planungsunsicherheiten für die Risikosteuerung im Kreditgeschäft der Bank verbunden. Dies erschwert die Umsetzung der Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft massiv.

Positiven Einfluß der Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft wird aus die Nachfrage seitens der Kunden nach nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten z.B im Bau- und Immobilienbereich deutlich. Damit ergeben sich für die Hannoversche Volksbank Marktchancen und die Sicherung des zukünftigen Kreditgeschäftes.

Das Thema gewinnt bei zahlreichen Kunden an Bedeutung.

Nachhaltigkeit wirkt sich ebenfalls auf das Anlagegeschäft der Bank aus. Sowohl auf der Anbieterseite ergeben sich neue Möglichkeiten Anlagealternativen in das Beratungs- und Dienstleistungsportfolio der Bank aufzunehmen. Damit kann Nachhaltigkeit positiv auf die Diversifikation des Vermögens der Privat- und gewerblichen Kunden im Geschäftsgebiet der Bank einen Beitrag leisten. Kunden fragen deutlich häufiger nach Nachhaltigkeitsinvestments nach und erkennen die positiven Entwicklungen, welche sich aus der Anlageform ergeben. Die fehlenden Standards erschweren jedoch die Vergleichbarkeit und die analytische Einschätzung über die Nachhaltigkeitsaspekte der jeweiligen Produkte und Produkthanbieter. Beratung in nachhaltigen Anlageprodukten bedarf einer erweiterten Beratungsinformation und -kommunikation.

Der Einfluß der Nachhaltigkeit auf die Beratung der Hannoverschen Volksbank ist eher geringer einzuschätzen. Da die Bank eine langfristige Beratungsphilosophie verfolgt werden langfristige Ziele der Kunden analysiert und ganzheitliche Lösungsansätze angeboten. Dazu gehören alle Aspekte der Kundenziele. Sowohl die ökologischen, als ökonomische und soziale Aspekte werden im Rahmen der Genossenschaftlichen Beratung je nach Zielgruppe und Beratungsfeld aufgegriffen.

Inside-Out: Einfluß des Geschäftsmodells der Hannoverschen Volksbank auf Nachhaltigkeit

Das Kreditgeschäft der Hannoverschen Volksbank wirkt sich am deutlichsten auf die Nachhaltigkeit in den Bereichen des Baus und Renovierungen von Immobilien aus. Damit leistet die Bank einen Beitrag zur Steigerung der Energieeffizienz im Geschäftsgebiet.

Im Rahmen der ganzheitlichen Baufinanzierungsberatung werden Aspekte der Fördermittelvermittlung (KfW-Finanzierung) aktiv aufgegriffen und in die Finanzierung von den Spezialisten sinnvoll eingebaut.

Somit können energieeffiziente Aspekte stärker gefördert werden und ökonomische Vorteile (Zinsgünstige Darlehen) für Kunden erzielt werden.

Im Bereich Finanzierung des Mittelstandes werden im Rahmen des Kreditentscheidungen die dauerhafte Kreditfähigkeit geprüft, sodass Unternehmen finanziert werden, die voraussichtlich einen langfristigen Fortbestand und die Rückzahlung der Kredite anstreben. So kann positiver Einfluss auf die Geschäftstätigkeit in der Region Hannover und Umgebung seitens der Bank genommen werden.

Dabei stehen die ökonomischen Kriterien bei Kreditentscheidungen im Vordergrund, ökologische und soziale Aspekte fließen nur untergeordnet in diese ein, werden jedoch von den Beratern in persönlichen Gesprächen aufgegriffen.

Chancen aus Nachhaltigkeitsaspekten sehen wir im fairen Umgang mit regionalen Kunden im Bezug auf Baufinanzierungen und

Unternehmensfinanzierungen. Durch das geltende Regionalprinzip unterstützen wir Kunden im Geschäftsgebiet und fördern so bewusst die regionale Wirtschaft. Mit schnellen Kreditentscheidungen aufgrund des regionalen Know-hows können so Unternehmen und Kunden ihre Vorhaben zielgerichtet realisieren und die regionalen Besonderheiten besser berücksichtigen.

Das Anlagegeschäft wirkt sich positiv auf die Kapitalflüsse zugunsten von nachhaltigen Anlageformen aus. Die ökologische Neuausrichtung der Werte der Gesellschaft und der Politik verändert das Konsumverhalten der Bevölkerung und wirkt sich zunehmend auf das Anlageverhalten der Kunden und auf die Geschäftsmodelle aus. Aus diesem Bewusstsein heraus, wurde 2020 das Produkt- und Leistungsportfolio im Wertpapierbereich um nachhaltige Anlagealternativen erneut erweitert. Die Vertriebsmitarbeiter werden regelmäßig zu nachhaltigen Anlageinvestments geschult und informiert.

Chancen ergeben sich aus der Orientierung am Kundenbedarf in der Anlageberatung. Dabei findet zuerst die umfassende Analyse des Kundenbedarfes und erst danach das konkrete Produktangebot statt. Dabei steht die langfristige Kundenbeziehung und bewusst nicht die kurzfristige Provisionszahlung im Fokus.

Da die Hannoversche Volksbank aktuell keine eigene Nachhaltigkeitsanlageprodukte herausbringt und auf die Vermittlung von Anlageprodukten im Verbund oder anderen Unternehmen im nachhaltigen Bereich ausgerichtet ist, wird das Risiko einer geringeren Einflußnahme auf die Investmentstrategie gesehen.

Die Beratungsphilosophie der Hannoverschen Volksbank verfolgt den ganzheitlichen Ansatz. So ist es das erklärte Ziel, den Kunden langfristig, in allen relevanten Bedarfsfeldern und in allen Lebensphasen und -lagen zu beraten und zu begleiten. Damit stehen sowohl für die Bank als auch für unsere Kunden der langfristige Erfolg vor dem kurzfristigen, schnellen Erfolg. Zusätzlich werden seitens der Bank Spezialberatungsangebote zur Verfügung gestellt. Beispielsweise Beratung zu landwirtschaftlicher Finanzierung, Nachfolgeregelung, Auslandsgeschäft, etc. Dieses vollumfängliche Beratungsangebot soll Kunden und Mitgliedern der Bank eine ganzheitliche regionale Betreuung aus einer Hand ermöglichen, ohne auf Spezialanforderungen verzichten zu müssen.

Chance: Über die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte stellen wir eine Verknüpfung zu dem genossenschaftlichen Förderauftrag der Mitglieder. Jedoch sind hier die ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte noch nicht systematisch in allen Beratungsprozessen integriert. Diese Themenfelder werden in persönlichen Beratungsgesprächen im Vertriebsbereich aufgenommen. Die Hannoversche Volksbank hat sich im Rahmen der Strategieentwicklung ebenfalls mit Chancen und Risiken im Bezug auf den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen intensiv auseinandergesetzt.

Chancen: • Nachhaltigkeit wird komplementär zum Geschäftsmodell der Hannoverschen Volksbank entlang der Wertschöpfungskette verfolgt. • Chancenorientierte Betrachtung - aktive Zukunftsgestaltung der Bank • Umsetzung im angemessenen Tempo – sukzessiver Entwicklungs- und Lernprozess - Glaubwürdigkeit in der Region • Nachhaltigkeitsaktivitäten entfalten die größte Wirksamkeit in der eigenen Region • Ehrlicher Dialog und eine kulturelle Auseinandersetzung auf allen Ebenen (vom Vorstand bis zum Azubi) • Breite Stakeholder-Beteiligung • Regelmäßige Kommunikation

Risiken

- Unklare gesetzliche und regulatorische Formulierungen, die aktuell noch eine Umsetzung erschweren
- Abhängigkeiten von Verbund, Genossenschaftsunternehmen, Region, Vermietern
- Ressourceninvestments mit langfristigen Auswirkungsmechanismen
- Komplexität und Vielfalt des Themas, was die Kommunikation und Information erschwert
- Erwartungsmanagement seitens der Stakeholder
- Imageschäden

3. Ziele

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

Die Hannoversche Volksbank verfolgt eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim.

Die Bank entwickelt in einem langfristigen Aufbauprozess ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement, welches sich u.a. an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. Dabei wurden 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie, eine -richtlinie und eine -leitlinie erarbeitet, verabschiedet und kommuniziert. Dabei wurden Organisationsstrukturen, Ziele, Orientierungspunkte und "Quick-Wins" formuliert. Die nachfolgenden Informationen beziehen sich auf diese Dokumente.

Analyse als Grundlage für die Zielableitung:

Nach einer internen Analyse unter Einbezug von relevanten Bereichen wurde die Hannoversche Volksbank mithilfe des Steuerungs-Cockpits des BVR mit dem Gesamtergebnis von 1,8 positioniert. (Bewertungsskala 1-5) Damit liegt die Hannoversche Volksbank zwischen den Stufen 1" Reagieren" und Stufe 2 „Systematisieren“. Die einzelnen nachfolgenden Bereiche, die zu Einwertungen standen, weisen unterschiedliche Gewichtungen auf.

Die strategischen Bereiche konnten durch die Formulierung der langfristigen strategischen Ziele zugunsten von Nachhaltigkeit, der Involvierung der Geschäftsleitung und der Organisation und Expertise des Nachhaltigkeitsmanagements hohe Punktzahlen erreichen. Der Bereich Geschäftsbetrieb liegt im Mittelfeld. Dabei wirken sich die Unterkategorien Personal und Mobilität positiv auf das Ergebnis aus. Hier werden die Aktivitäten in den Bereichen Gesundheitsförderung und Aus-/Weiterbildung sowie Talentmanagement mit höheren Punktzahlen deutlich positiv gewertet. Nachholbedarf ergeben die Unterkategorien Betriebsökologie, Lieferanten und Einkauf. Im Kerngeschäft liegt die Hannoversche Volksbank im Mittelfeld, dabei wirken sich die Anwendung von Positivkriterien im Kreditgeschäft und das breite Angebot im Spar- und Anlagenbereich positiv auf das Ergebnis aus. Die Bereiche Kommunikation, Gesellschaft, Ethik und Kultur liegen im Durchschnitt der Bewertung, werden jedoch systemtechnisch geringer gewichtet als die zuvor genannten Aspekte. Das Risikomanagement, die Steuerung und die Eigenanlagen zeigen Nachholbedarfe für die Bank auf. Die vorgenommene Analyse orientiert sich an der Systematik des Steuerungs-Cockpits. Dabei wurden alle zur Verfügung stehenden Informationen vom BVR eingesetzt.

Zielstufe 3 als strategisches Ziel für die kommenden 3-4 Jahre

Die Hannoversche Volksbank strebt in den kommenden 3-4 Jahren die Zielstufe 3 zu erreichen. (aktuell 1,8). Dies bedeutet Nachhaltigkeit als strategische Chancen zu erkennen und zu nutzen. Dabei soll Nachhaltigkeit sowohl nach innen auch nach außen aktiv positioniert werden.

Daraus leiten sich folgende mittelfristige Handlungsbedarfe ab. Hierbei werden nur die Themen berücksichtigt, die es aufzubauen gilt. Das bereits Bestehende und Umgesetzte soll weiterhin bestehen bleiben.

Kategorie	Handungsbedarf für die Zielstufe
Strategie	Nachhaltigkeitsziele, Ziel-Controlling und Reporting ausbauen
Risikomanagement/ Gesamtbanksteuerung	Systematischer Aufbau sowohl im Risikomanagement als auch in der Gesamtbanksteuerung
Kerngeschäft	Berücksichtigung im Eigengeschäft und stärkere Berücksichtigung im Kreditgeschäft
Geschäftsbetrieb	Stärkere Berücksichtigung in der Bauorganisation, Betriebsökologie und bei Beziehungen mit Lieferanten und im Einkauf
Kommunikation und Gesellschaft	Externe Kommunikation und Stakeholder-Dialog ausbauen
Ethik und Kultur	Nachhaltigkeit in der Unternehmens- und Führungskultur stärker verankern

Konkret sollen die Handlungsfelder im Rahmen eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements umgesetzt werden. Dieses soll in den kommenden 3-4 Jahren weiter sukzessive ausgebaut werden. In der Zeit sind

sowohl weitere gesetzliche und aufsichtsrechtliche Konkretisierungen rund um Sustainable Finance zu erwarten. Diese Zeit wird ebenso benötigt, um tatsächliche Veränderungen glaubwürdig und mit der notwendigen Umsetzungsqualität innerhalb und außerhalb der Hannoverschen Volksbank sicherzustellen. Die Umsetzung erfolgt in drei Stufen. Die nachfolgende Auflistung entspricht dem aktuellen Stand der Ausarbeitung, diese wird jährlich angepasst und dient einer groben Orientierung. Die einzelnen Stufen können auch parallel durch z.B. konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, und können je nach externen und internen Anforderungen angepasst werden. Eine Überprüfung erfolgt jährlich. Diese Ziele wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie formuliert, vom Vorstand verabschiedet und an die Mitarbeitenden kommuniziert.

Stufe 1: Den Anfang machen wir bei uns • Umsetzung der feststehenden regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen • Stärkere Risikosteuerung rund um Nachhaltigkeitsrisiken • Vernetzung der Informationen – Berichtswesen • Berücksichtigung in eigenen Entscheidungen • Konkrete Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Baubetreuung, Gebäudemanagement und Betriebsökologie • Breite interne Beteiligung • Regelmäßige Kommunikation

Stufe 2: Nachhaltiges Handeln in Beziehungen anregen • Berücksichtigung in Beteiligungsaktivitäten • Nachhaltigkeit in den Lieferanten- und Vertragsbeziehungen, wenn möglich stärker einbinden • Lenkung eigener Kapitalströme in Richtung Nachhaltigkeit • Nachhaltige Aspekte im Einkauf berücksichtigen

Stufe 3 – Kundenbeziehungen nachhaltig gestalten • Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Vertriebsprozesse und Produktpalette • Beratungskompetenz weiter ausbauen • Innovative Angebote berücksichtigen • Berücksichtigung der nachhaltigen Aspekte

Kurzfristige Ziele, die ihre Wirkung und Sichtbarkeit entfalten und so zur weiteren Aktivitäten anregen:

Daraus ergeben sich konkrete kurzfristig umzusetzenden Ziele, die im Rahmen einer Nachhaltigkeitsrichtlinie gemeinsam mit den jeweiligen Fachbereichen formuliert wurden und regelmäßig kommuniziert und nachgehalten werden. Diese decken unterschiedliche Bereiche der Hannoverschen Volksbank ab.

- deutliche Reduzierung des Papierverbrauchs durch die Digitalisierung der Prozesse und Nutzung von Home-Office
- Umstellung auf Recyclingpapier in Bereichen, wo dies möglich ist
- Einkauf regionaler Dienstleistungen und Produkte (Wegstrecken / Transportkapazitäten)
- Organisatorische Berücksichtigung einer Mülltrennung bei Neuplanung von Objekten bzw. Prüfung, ob bei größeren Standorten schon umsetzbar.
- Umweltfreundlich zur Arbeit und zurück (Sichere Fahrradstellplätze auf dem Unternehmensgelände, sofern möglich, ggf. Lademöglichkeiten e-Bike)
- Einkauf / Beschaffung energieeffizienter Geräte / Haushaltsgeräte
- Nutzung von Ökostromtarife

Barrierefreiheit bei Umbau von Geschäftsstellen berücksichtigen

Kontrolle der Zielerreichung

Die Erreichung der Ziele wird an unterschiedlichen Stellen in der Hannoverschen Volksbank kontrolliert. Zum einen werden Informationen und die aktuellen Themen in der zentralen Stelle im Vorstandsstab gebündelt und koordiniert. Die konkrete Umsetzungsverantwortung obliegt jeweils den Fachbereichen im Rahmen ihrer Geschäfts- und Funktionalstrategien. Die jährliche Überprüfung der Erreichung der strategischen Ziele und Vorhaben erfolgt im Rahmen des Strategie- und Planungsprozesses. Eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand und eine breite Kommunikation soll zugleich die Fortschritte bei der Zielerreichung verdeutlichen und weiter motivieren.

Umgang mit SDGs

Berücksichtigung der Sustainable Development Goals erfolgt innerhalb der Aktivitäten des 26-köpfigen Nachhaltigkeitsteams in der Hannoverschen Volksbank. Die Teammitglieder bearbeiten eigenständig und bereichsübergreifend Themenfelder, die einen Impact auf die SDGs sowohl intern (innerhalb der Bank) als auch vorbereitenden nach außen haben. Über die Ergebnisse erfolgt ein laufender Austausch sowohl mit der Koordinationsstelle als auch mit den betreffenden Fachbereichen. Dabei gilt es die Themen sinnvoll zu verknüpfen und gute Ideen sichtbar und umsetzbar zu machen um einen wirklichen Beitrag zur Umsetzung der SDGs zu leisten.

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.

Als Finanzdienstleister ist unsere wesentliche Wertschöpfungskette die Annahme von Geldeinlagen und Weitergabe in Form von Krediten. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette beachtet die Hannoversche Volksbank eG gesellschaftliche, ökologische sowie soziale Aspekte. Bei der Einführung von neuen Produkten, Prozessen und Angeboten wird ein interner Prüfungsprozess durchlaufen, welcher diese Kriterien berücksichtigt. In 2020 wurden für das Aufnehmen neuer Geschäftsverbindungen Nachhaltigkeitsaspekte für die Berücksichtigung im Prüfprozess aufgenommen. So erfolgt eine Punktvergabe für die nachhaltige Aufstellung von möglichen neuen Geschäftspartnern bei Einführungen von neuen Programmen oder Fremdanwendungen.

Kreditgeschäft: Gut 70% unserer Bilanzsumme werden in Form von Krediten an unsere Kunden weitergegeben. Dabei wird ein maßgeblicher Teil der Kredite für den Wohnungsbau und hier u.a. für den Bau von alters- und familiengerechten Wohnräumen sowie energieeffizienten Immobilien bereitgestellt. Als einen wesentlichen Einfluss auf das nachhaltige Verhalten in der Region wird das Baufinanzierungsgeschäft angesehen. Mit dem angestrebten Marktanteil am gesamten privaten Baufinanzierungsvolumen in der Wirtschaftsregion Hannover, Celle, Hildesheim i.H.v. 10% sieht die Hannoversche Volksbank eine Chance mit fairen Finanzierungsangeboten der starken Wohnungsnachfrage gerecht zu werden.

Die Vermittlung von Fördermitteln und den Einbau der Förderbausteine der KfW-Bank in die Finanzierungsstrukturen der Kunden ist für die Hannoversche Volksbank von extrem hoher Bedeutung.

Anlagegeschäft: Das Angebot für Kunden regelmäßig zu sparen und ihr Vermögen in nachhaltige Anlagealternativen anzulegen wurde in 2020 erneut ausgeweitet. Der Anteil der innerhalb der Hausmeinung angebotenen Fonds mit Nachhaltigkeitsaspekten betrug 37 %.

Beratung: Die Hannoversche Volksbank verfolgt bewusst einen ganzheitlichen Beratungsansatz durchgängig über alle Kundengruppen. Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bezieht die Hannoversche Volksbank Produkte und Leistungen Ihrer Verbundpartner ein. Diese werden an die Kunden im Rahmen eines sinnvollen Finanzkonzeptes oder auf Einzelproduktbasis vermittelt. Die DZ BANK Gruppe (DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung; TeamBank, Union Investment und VR SmartFinanz) ist unter anderem Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und hat sich zur Förderung seiner zehn Grundsätze bekannt. Von den intensiven Nachhaltigkeitsbestrebungen innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe partizipiert als Verbundpartner auch die Hannoversche Volksbank. Bei dem Einkauf von Waren und externen Dienstleistungen strebt die Hannoversche Volksbank einen fairen und partnerschaftlichen Umgang an. Sie greift dabei im Schwerpunkt auf Dienstleister der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, wie z.B. dem DG Verlag für Büromaterial etc. oder der FiduciaGAD für IT sowie regionale Anbieter zurück.

Durch die gemeinsam vom BVR verabschiedete Nachhaltigkeitsleitlinie für den genossenschaftlichen Verbund sind weitere Aktivitäten und Initiativen von den Verbundpartner zu erwarten, von denen die Hannoversche Volksbank in Zukunft noch weiter profitieren wird.

Den Mitgliedern verpflichtet: In ihrer Geschäftsstrategie hat die Hannoversche Volksbank das genossenschaftliche Prinzip der Mitgliedschaft mit wahrnehmbaren Werten und Leistungen fest verankert. Die Mitgliedschaft drückt nicht nur eine Besonderheit in der Beteiligung an dem Unternehmen

aus, sondern steht gleichermaßen symbolisch für das Ziel der langfristigen Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern. Darüber hinaus werden Mitglieder auch derart gefördert, dass sie bei den Verbundpartnern der Bank innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe von vielfältigen Vorteilen profitieren können. Die Verpflichtung gegenüber den Mitgliedern der Bank zeichnet die Besonderheit der genossenschaftlichen Idee aus. Lokal verankert, überregional vernetzt, ihren Mitgliedern verpflichtet und demokratisch organisiert: Diese Merkmale zeichnen Genossenschaftsbanken wie die Hannoversche Volksbank aus.

Interner Blick:

Viele Lieferanten und Rahmenvertragspartner besitzen bereits ein entsprechendes Nachhaltigkeitszertifikat oder veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht. Die Hannoversche Volksbank sucht laufend den Dialog zu ihren Geschäftspartnern, um insbesondere Umweltaspekte zu berücksichtigen. Der Einkauf von Instandhaltungs- und Wartungsdienstleistungen erfolgen weitestgehend dezentral im Geschäftsgebiet der Hannoverschen Volksbank. Um zum einen Wege zu vermeiden und zum anderen bewusst Ressourcen zu schonen.

Die Hannoversche Volksbank hat keine unmittelbaren Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die außerhalb der OECD liegen. Alle Lieferanten sind zur Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetze verpflichtet.

Der technologische Wandel und die Einflüsse aus der Digitalisierung führen zu veränderten Kundenwünschen. Insbesondere das geänderte Kommunikations- und Mediennutzungsverhalten wirkt nachhaltig auf das Geschäftsmodell der Hannoverschen Volksbank. In der Corona-Situation wurde die Notwendigkeit zur weiteren Digitalisierung noch weiter deutlich. Dies wird als Chance verstanden und genutzt, um den Ausbau der digitalen Kanäle z.B. papierlose Kommunikation über das elektronische Postfach weiter auszubauen. Dabei hat die Hannoversche Volksbank das mobile Arbeiten für ihre Mitarbeitenden zügig und lösungsorientiert in 2020 ermöglicht, um so das Infektionsgeschehen in der Region einzudämmen und einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Region beigetragen.

Die Veränderungsprozesse in Richtung digitale Kanäle sowohl intern, als auch extern wirken sich stark auf nachhaltige Aspekte der Unternehmensentwicklung aus. Zahlreiche Veranstaltungen, Kommunikationsformate, Austauschrunden wurden auf digitale Kanäle umgestellt. In Zukunft wird die Hannoversche Volksbank daran arbeiten, die neu gewonnen und erlernten Fähigkeiten und Möglichkeiten weiter zu systematisieren und gezielt einzusetzen.

In 2021 sind Gespräche mit den Tochterunternehmen der Hannoverschen Volksbank zu stärkeren nachhaltigen Ausrichtung geplant.

Über die oben aufgeführten Herausforderungen sind keine weiteren sozialen oder ökologischen Probleme bekannt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement wird in der Bank aufgrund der Bedeutungszunahme und des Umfangs strategischer und operativer Ziele und Umsetzungserfordernisse aufgebaut. Um das Thema aktiv in der Hannoverschen Volksbank langfristig und zielorientiert umzusetzen, tragen alle Bereiche eine sehr wichtige Rolle.

In der Hannoverschen Volksbank wird das Nachhaltigkeitsmanagement als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und Unternehmensbereichen wahrgenommen. Dabei wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsrichtlinie die Aufbau und Ablauforganisation verabschiedet.

Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und hat Nachhaltigkeit bei der strategischen Ausrichtung der Bank in 2020 und in 2021 berücksichtigt. Er trägt die Verantwortung für die Umsetzung, agiert als Ideengeber, Vernetzer, Unterstützer und Förderer der Nachhaltigkeit in der Bank.

Die Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements obliegt dem Bereich Vorstandsstab, welcher direkt an den Vorstand berichtet. Die Koordinationsstelle strebt einen ganzheitlichen Blick auf die Bank an und berichtet direkt an den Vorstand situativ und regelmäßig. Sie stellt den Informationsfluss sicher und agiert als Ideengeber und Umsetzungsinitiator gemeinsam mit den Fachbereichen. Sie dient zugleich als unterstützende Stelle rund um Informationsmanagement zu Nachhaltigkeit und verfolgt die Zielerreichung der definierten Handlungsfelder.

Die Fachbereiche tragen die operative Umsetzungsverantwortung rund um die Nachhaltigkeitsthemen. Sie stellen die jeweiligen Ressourcen und Informationen zur Verfügung. Dies stellt die Anforderungen an die Weiterentwicklung der Bereiche dar und sorgt für die Zukunftsfähigkeit in der Ausrichtung. Die Fachbereiche sind Experten in ihren Themenfeldern und können so Nachhaltigkeit am besten umsetzen und mit bestehenden Themen ressourcenschonend verknüpfen. Deswegen ist der regelmäßige Dialog sowohl über die Führungskräfte als auch über das Nachhaltigkeitsteam sichergestellt.

Das Nachhaltigkeitsteam besteht aktuell aus 26 Mitarbeitern aus allen Bereichen der Bank. Diese Mitarbeiter haben sich mit besonderen Affinitäten zum Thema Nachhaltigkeit freiwillig gemeldet und sollen als Ideengeber und

Kommunikatoren rund um Nachhaltigkeit in die Bank agieren. Sie stellen die Schnittstelle zu ihren Abteilungen und Führungskräften dar und erhöhen den Beteiligungsgrad für die Umsetzung innerhalb der Bank. Sie bringen sich aufgaben- und funktionsunabhängig in die konkrete Weiterentwicklung in der Bank ein und stellen gleichzeitig die Vernetzung der Informationen untereinander, mit der Koordinationsstelle und die Fachbereiche sicher. In 2020 sind sie mit der Bearbeitung ausgewählter SDGs gestartet.

Nachhaltiges Verhalten betrifft jeden in der Hannoverschen Volksbank und jeder hat einen wichtigen Einfluss auf die Umsetzung. Für die Weiterentwicklung werden alle internen Informationsquellen genutzt. In den Prozess wird eine breite Beteiligung in der Hannoverschen Volksbank angestrebt.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Geschäftsstrategie der Hannoverschen Volksbank enthält bereits aufgrund des genossenschaftlichen Förderauftrages der Bank wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit. Das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“, das Einsammeln von Einlagen in der Region und die Vergabe dieser Gelder als regionale Kredite sowie das Engagement für soziale, kulturelle und sportliche Projekte sind nur einige Beispiele dafür.

In 2020 wurde Nachhaltigkeit für die Geschäftsstrategie 2021 über die Formulierung eines der acht strategischen Ziele aufgenommen. Zusätzlich wurde die Nachhaltigkeitsstrategie in die Geschäftsstrategie übernommen. Damit sollte die Wichtigkeit des Themas verdeutlicht werden.

Gesetzliche Vorgaben sowie Branchenstandards, ebenso wie freiwillige Verpflichtungen werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank übernommen. Alle oben genannten Vorgaben werden an die Mitarbeiter kommuniziert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird zum einen durch (Pflicht-)Schulungen, Belehrungen, das Vier-Augenprinzip und zum anderen Kontrollen der Führungskräfte, des Compliance-Beauftragten und die interne Revision sichergestellt. Die interne Ausrichtung der Nachhaltigkeit wurde innerhalb der Nachhaltigkeitsrichtlinie veröffentlicht und kommuniziert.

Den Rahmen für die Verankerung der nachhaltigen Aspekte im Geschäftsalltag gibt die in 2020 erstellte Nachhaltigkeitsleitlinie vor. Diese wurde unter Zuhilfenahme der BVR Leitlinie und durch die Teilnehmenden des Nachhaltigkeitsteams erstellt und dient als Grundlage für das nachhaltige Verhalten in der Hannoverschen Volksbank.

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.

Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt neben finanziellen Steuerungskennzahlen auch nicht monetäre Leistungsindikatoren. Die nicht-monetären Indikatoren umfassen die Bereiche Mitarbeiter, Umwelt und Kunden. Im Bereich Mitarbeiter werden durch den Personalbereich Indikatoren zum Fortbildungsstand, zum Gesundheitsstand, zu Arbeitsunfällen und zur Altersstruktur erfasst.

Die Abteilung Unternehmensservice ermittelt Indikatoren zum Ressourceneinsatz (Umwelt).

In dem Bereich Kunden inkl. Produkte und Leistungen werden Indikatoren wie z.B. vermitteltes Förderkreditvolumen, Kundenzufriedenheit, Dauer und Intensität der Kundenbeziehung berücksichtigt.

Zur Messung der Kundenzufriedenheit wird regelmäßig eine Umfrage durch ein externes Unternehmen durchgeführt und ausgewertet. Die Erhaltung der bestehenden, hohen Kundenzufriedenheit ist in der Geschäftsstrategie festgeschrieben. Der Bereich Vertriebsmanagement überwacht die Kontinuität und Wesentlichkeit der Datenerfassung. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen im Haus werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und ggf. erforderliche Maßnahmen definiert.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in den Grundsätzen zum Kreditgeschäft schriftlich fixiert und dienen als Rahmen für die Kreditvergabe. Dazu gehört die regionale Ausprägung der Bank. Die Bank beschränkt sich grundsätzlich bei der Kreditvergabe auf Kreditnehmer und/oder Beleihungsobjekte innerhalb ihres Geschäftsgebietes. Das Geschäftsgebiet umfasst die heutige Region Hannover, Celle und Hildesheim.

Weitere ermittelten Kennzahlen und Analyseergebnisse wurden im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie über das Steuerungs-Cockpit des BVR erhoben und intern dokumentiert. Der Überprüfungsrythmus beträgt ein Jahr und wird zentral von der Koordinationsstelle angestoßen. Die jeweiligen Informationslieferungen erfolgen aus allen Fachbereichen. Damit soll sowohl der Fortschritt der Nachhaltigkeitaktivitäten gemessen als auch gesteuert werden.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch das gleichbleibende Schema, als auch die Ausfülanleitung und die zentrale Koordinationsstelle gesichert. Durch die regelmäßige Berichterstattung

(halbjährlich an den Vorstand) und die regelmäßige Kommunikation können Inkonsistenzen fortlaufend aufgedeckt werden.

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 Hannoversche Volksbank agiert auf Basis ihres genossenschaftlichen Geschäftsmodells, ihres Unternehmensleitbildes (<https://www.hannoversche-volksbank.de/wir-fuer-sie/ueber-uns/leitbild.html>) sowie ihrer internen Leitlinien.

Mit der Genossenschaftlichen Beratung setzt die Qualitätsmerkmale, die vielfach ausgezeichnet wurden.

Die Grundsätze für Zusammenarbeit „Herz, Hand und Verstand“ bilden die Grundlage für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur innerhalb der Hannoverschen Volksbank. Werte wie Wertschätzung, transparente Kommunikation und Vertrauen wurden in Form von Workshops und anderen Kommunikationsformaten durch die Führungskräfte mit allen Mitarbeitern der Bank diskutiert und vereinbart.

Die Zuverlässigkeit der Mitarbeiter wird in regelmäßigen Gesprächen mit den Führungskräften bestätigt.

Um die gesetzlichen Anforderungen und die Erwartungshaltung der Kunden an eine ordnungsgemäße Wertpapierberatung zu erfüllen wird regelmäßig die Sachkunde der Vertriebsmitarbeiter im Bereich der Wertpapierberatung geprüft. Somit wird zum einen die Qualität der Beratung, als auch die Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen Rechnung getragen.

Im Beratungsprozess orientiert sich die Hannoversche Volksbank an der Offenlegung zu Nachhaltigkeitsrisiken an den Empfehlung des BVR. (EU-Offenlegungsverordnung)

[Pflichtinformationen - Hannoversche Volksbank eG \(hannoversche-volksbank.de\)](https://www.hannoversche-volksbank.de)

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 Vergütungsstrategie der Hannoverschen Volksbank ist an den regulatorischen Vorgaben sowie an der dauerhaften Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie als auch an den Kriterien der Angemessenheit und Marktgerechtigkeit ausgerichtet. Die Verankerung von Nachhaltigkeitszielen wurde vorgenommen und vom Aufsichtsrat kontrolliert.

Die Überwachung des Vergütungssystems des Vorstandes wird durch den Aufsichtsrat und die Überwachung des Vergütungssystems der Mitarbeiter durch den Vorstand wahrgenommen. Der Präsidialausschuss stellt dabei sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien ausgerichtet sind. Die Vergütung der Vorstände orientiert sich an der mehrjährigen Planung der Bank.

Nachhaltigkeitsziele wurden in 2020 bei der Bewertung explizit berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (<https://de.wikipedia.org/wiki/Institutsverg%C3%BCtungsverordnung>) mit ihren Regelungen zur Abgrenzung von variabler und fixer Vergütung, zu Abfindungen, Auslands- und Funktionszulagen, Halteprämien, Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten, Offenlegungspflichten sowie zu Rückforderungsvereinbarungen in Bezug auf variable Vergütungen und orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung.

Seit dem Jahr 2020 fließen auch Nachhaltigkeitskriterien in die Regelung der variablen Vergütung des Vorstandes und Teilen der Führungskräfte ein.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

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.

Eine Auswertung zu diesem Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben. Die Hannoversche Volksbank ist grundsätzlich in Deutschland tätig.

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 Hannoversche Volksbank hat Anspruchsgruppen aus allen Teilen der Gesellschaft und versucht die vielfältigen Erwartungen zu berücksichtigen. Dabei werden vor allem die Gruppen einbezogen, die in einem besonders Bezug zur Bank stehen. Dieser Bezug wird über die Nähe zur Hannoverschen Volksbank definiert. Die Identifikation dieser Stakeholdergruppen basiert auf der genossenschaftlichen Rechtsform der Bank, ihrer regionalen Ausrichtung und der besonderen Bedeutung der jeweiligen Stakeholdergruppen in einem Dienstleistungsunternehmen. Ein darüber hinaus gehender Prozess zur Identifikation von Stakeholdergruppen besteht nicht. Zu den Anspruchsgruppen gehören:

- Mitgliedervertretende (Mitglieder der Vertreterversammlung)
- Beiräte
- Mitglieder
- Kundinnen und Kunden
- Mitarbeitende

Die Kommunikation zu den Mitgliedervertretenden erfolgt im Schwerpunkt durch die jährlich stattfindenden regionalen Vertretergespräche und die Vertreterversammlung. Ergänzend zur geschäftlichen Entwicklung und zu geschäftspolitischen Entscheidungen stehen hier auch Nachhaltigkeitsaspekte im Fokus.

Mit den **beiden Stakeholdergruppen** Mitgliedervertreter und Beiräte werden auch Themen wie beispielsweise "Barrierefreiheit der Geschäftsstellen", das "gesellschaftliche Engagement" und das Anlegerinteresse auch "nachhaltigen Geldanlagen" und „Digitalisierung“ diskutiert. Die Hinweise fließen in geschäftspolitische Entscheidungen bzw. das Nachhaltigkeitsmanagement ein.

Die Mitglieder werden viermal im Jahr durch das Mitglieder- und Kundenmagazin „meineBank“ über aktuelle Themen rund um die Hannoversche Volksbank informiert. Dabei werden Nachhaltigkeitsthemen aktiv aufgegriffen und erläutert.

Die Kundinnen und Kunden der Hannoverschen Volksbank werden regelmäßig zu Ihrer Zufriedenheit befragt. Die Hannoversche Volksbank informiert ihre Kunden über unterschiedliche Kanäle zu Nachhaltigkeitsthemen, Bspw. Informationen auf der Homepage, Soziale Medien, Analogmarketing oder Digitale Mailings. An einem zielgruppenorientierten Informations- und Ansprachemanagement arbeitet die Hannoversche Volksbank aktiv.

Mitarbeitende: Neben Betriebsversammlungen erfolgt die Information der Mitarbeiter über das papierlose Intranet der Bank und die soziale Informationsplattform Blue Orange. Dabei können sich Mitarbeiter direkt beteiligen. Um eine schnelle Kommunikation innerhalb der Bank sicherzustellen und zeitgleich ressourcenschonend zu agieren, gewinnen digitale Kommunikationsmittel stärker an Bedeutung. Die Hannoversche Volksbank nutzt die Vorteile aus Videokonferenzen, Nutzung kollaborativer Programme und probiert neue Formen der Zusammenarbeit innerhalb der Organisation aus.

In 2020 fanden Nachhaltigkeitsworkshops statt, dabei wurde bereichsübergreifend über Nachhaltigkeits diskutiert. Die Ergebnisse daraus sind sowohl in die Leitlinie als auch für die weiteren konkreten Umsetzungsideen eingeflossen. Solche Dialogformate haben sich bewährt und werden weiter genutzt.

Jeglicher Kommunikation zu Anspruchsgruppen liegt das Wertegerüst der Hannoverschen Volksbank zugrunde, wodurch auch der Nachhaltigkeitsaspekte laufend berücksichtigt wird. Die aus den Stake Holder Dialogen entstandenen Ergebnisse und Ideen werden geprüft, weitergegeben oder bei weiteren Aufbau jeweils fallweise berücksichtigt.

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.

Von den Mitgliedervertretern und aus den Beiräten wurden in der Vergangenheit, nicht zuletzt unter Nachhaltigkeitsaspekten, wichtige Hinweise hinsichtlich der Gestaltung des Geschäftsstellennetzes (Barrierefreiheit), der Qualität der Beratung und des digitalen Angebotes (Einsparung von Papier) gegeben, die in die Entscheidungsprozesse eingeflossen sind.

Von den Mitarbeitern kommen wichtige Impulse hinsichtlich der Gestaltung von Abläufen und Prozessen sowie zur Optimierung des Arbeitsumfeldes.

2020 war für die Hannoversche Volksbank stark durch die Corona-Situation geprägt, somit musste die Bank sich schnell auf die neue Situation einstellen und neue Wege der Kommunikation, Mitbestimmung, Information über die digitalen Medien ausprobieren und gehen. Z.B. Durchführung der digitalen Vertreterversammlung, Verzicht auf Fahrten und Durchführung von Kommunikationsrunden über Web-Konferenzen. Diese Maßnahmen führen zwangsläufig zum Ausbau des nachhaltigen Verhaltens im Unternehmen (Verzicht auf Dienstfahren, Digitalisierung von Prozessen und Abläufen durch Home Office, breite technische Ausstattung von Mitarbeitenden).

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 Bank arbeitet grundsätzlich mit digitalisierten Kreditakten. Dies trägt zum ressourcenschonenden Umgang im Rahmen der Kreditprozesse bei. Sodass Wege, Versandprozesse und organisatorischer Aufwand reduziert werden konnten. Mit der Digitalisierung von Kreditakten konnte der Zugang zu Informationen zur schnelleren Bearbeitung der Kundenanfragen beitragen.

Zahlreiche Initiativen rund um das Thema Digitalisierung haben die Bank in 2020 begleitet. Die Optimierung der Prozesse mit der Robotikanwendung "Tessi" (RPA) wurde weiter ausgebaut. Diese Innovation reduziert zum einen den Ressourcenverbrauch (Papier, Druckkapazitäten) und ermöglicht Mitarbeitern mehr Zeit für qualifizierte Aufgaben zu haben. "Tessi" wird fortlaufend weiterentwickelt und berücksichtigt die Anforderungen der Kunden und Mitarbeiter.

Die Konzentration des Druckaufkommens auf zentrale Drucker reduziert Druckaufträge und fördert ein stärkeres Bewusstsein der Mitarbeiter für Ressourcenschonung.

Um die Ausbildung für die ca. 90 Auszubildenden der Bank noch weiter zu unterstützen und die digitalen Fähigkeiten der jungen Mitarbeiter weiter auszubauen, werden alle Auszubildenden mit portablen mobilen Computern ausgestattet. Dies ermöglicht ihnen in ihrer Ausbildung komplett auf Papier zu verzichten und die digitalen Kompetenzen und den Umgang mit modernen Medien weiter zu erlernen. Dies sehen wir als Chance die guten Anwendungsideen stärker in die Bank zu implementieren und eines Tages komplett papierlos arbeiten zu können.

Die Einbindung der Geschäftspartner erfolgt durch die enge Zusammenarbeit im Finanzverbund. Die Genossenschaftliche FinanzGruppe, allen voran die DZ BANK inklusive der Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz, weisen eine langjährige Expertise in Fragen der Nachhaltigkeit aus. Davon profitieren bereits heute die Kunden der Hannoverschen Volksbank, da auch Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten angeboten werden können.

Im Bereich der Konsumentenkredite arbeitet die Hannoversche Volksbank eG seit vielen Jahren erfolgreich mit dem Ratenkreditspezialisten TeamBank zusammen und bietet ihren Kunden somit den easyCredit an. Die TeamBank zeichnet sich durch Fairness in ihrem Handeln aus, sowohl in der geschäftlichen Beziehung zu den Kunden wie auch zu den Geschäftspartnern. Darüber hinaus übernimmt die TeamBank Verantwortung durch gesellschaftliches Engagement. So werden die eigenen Stärken eingesetzt, um relevante Projekte zu unterstützen, zum Beispiel durch den jährlichen „Preis für finanzielle Bildung“, der regelmäßig für Schulen und ähnliche Institutionen ausgeschrieben und durch eine Fachjury verliehen wird. Mit der Förderung der „Stiftung im Plus“ (www.deutschland-im-plus.de) setzt sich die TeamBank aktiv

für die private Überschuldungsprävention ein. Herzstück sind dabei vor allem präventive Bildungsangebote für junge Menschen. Dadurch wird bereits frühzeitig für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit dem eigenen Geld sensibilisiert. Zu den weiteren Tätigkeitsfeldern zählen darüber hinaus Aufklärung in Form von Forschungsförderung und auch konkrete Hilfe für Betroffene.

Im Bereich der Geldanlage zeichnet sich in den letzten Jahren ein stetig wachsender Anteil der Kunden ab, die das Thema Nachhaltigkeit zum Gegenstand ihrer Überlegungen für eine geeignete Geldanlage machen. Diesem Umstand trägt die Hannoversche Volksbank derart Rechnung, dass nachhaltige Geldanlagen im Bereich der Investmentfonds sowohl durch die Union Investment als auch durch mögliche andere Kapitalanlagegesellschaften im Rahmen der qualifizierten Beratung angeboten werden, sofern diese für den Endkunden entsprechend ihrer Situation geeignet sind. Die Union Investment gilt dabei bundesweit als einer der Vorreiter im Angebot von nachhaltigen Investmentfonds, ist außerdem einer der größten deutschen Asset Manager für nachhaltiges Wirtschaften und hat sich dabei selbst strengen Richtlinien und Auswahlverfahren unterworfen. Auch bei Immobilieninvestments und institutionellen Anlagen werden Nachhaltigkeitskriterien für die Anlageentscheidung berücksichtigt. Das Produktangebot wird regelmäßig überprüft und um nachhaltige Anlagealternativen erweitert.

Modernisierungskredite: Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG fördert seit Jahren die energetische Modernisierung und Sanierung von Bestandsimmobilien. Damit steht nicht nur der Erwerb von Wohneigentum der Kunden im Zentrum des geschäftlichen Handelns, sondern vor allem der langfristige Bestandserhalt durch Modernisierungsmaßnahmen, welche die Energiebilanz des Objektes nachhaltig positiv beeinflussen. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig auch besondere Kontingente mit Konditionsvorteilen an entsprechende Zielgruppen herausgegeben.

Für das Jahr 2021 plant die Hannoversche Volksbank ein Projekt zur Neukonzeption ihres Ideenmanagements.

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 Hannoversche Volksbank hat aktuell keine Umwelt- oder Sozialkriterien zur Auswahl ihrer Finanzanlagen definiert. Eine Umsetzung ist für 2021/2022 geplant.

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.

Als Finanzdienstleister beansprucht die Bank im Vergleich zur Industrie grundsätzlich in geringem Umfang natürliche Ressourcen, im Wesentlichen sind das Papier, Heizenergie, Strom und Wasser (konkrete Verbrauchsdaten siehe Leistungsindikatoren). Dennoch sind alle Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert.

Der Großteil der Standorte der Hannoverschen Volksbank eG ist gemietet, sodass die Einflussnahme auf das Gebäudemanagement beschränkt ist.

Beim Einkauf von Waren und Gütern wird so weit möglich und wirtschaftlich vertretbar, auf Rationalität und Umweltfreundlich-/verträglichkeit Wert gelegt. (Grüner Punkt, blauer Engel, etc.)

Über die Eigenanlagen der Bank entscheidet der Vorstand unter Berücksichtigung der genossenschaftlichen Werte. Durch die Investition in den Fonds UniInstitutional Infrastruktur SICAV-SIF Erneuerbare Energien Bonds II hat die Bank im letzten Geschäftsjahr (Juli 2019 - Juni 2020) 27.010.613 kWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen produziert. Im Vergleich zu fossilen Energieträgern konnten so Schadstoffemissionen von 16.968 Tonnen CO₂ (Kohlendioxid) eingespart werden. Das entspricht der Menge CO₂-Emissionen von 6.060 Pkw pro Jahr - bei einer durchschnittlichen Fahrleistung von 20.000 km.

Bei der Produktion von Werbemitteln wird auf die Einhaltung von Produktionsstandards und ökologische Belange beachtet.

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.

Das Ressourcenmanagement der Hannoversche Volksbank eG konzentriert sich auf die Vermeidung von Emissionen sowie auf die Verringerung des Ressourcenverbrauchs. Es besteht kein Managementkonzept zu Umweltbelangen. Die Unternehmensführung wird im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung durch die Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit über die Entwicklung informiert.

Seitens der Abteilung Unternehmensservice können quantitative Indikatoren zum eingesetzten Material (Gewicht oder Volumen) sowie Papierverbräuche Kopierpapier, KAD Papier, Handtuchpapier, Toilettenpapier, Geschäftsberichte, Prospekte ermittelt und bewertet werden. Mit der Fortschreitung der Digitalisierung ist mit der Reduzierung der Papierverbrauchs zu rechnen. Eine konkrete Festlegung der Kennzahlen und Ziele erfolgt im Zuge der Weiterentwicklung der bankweiten Nachhaltigkeitsleitlinie in den Jahren 2021/2022.

Mit folgenden Maßnahmen engagiert sich die Hannoversche Volksbank aktuell bei der Verringerung von CO₂-Emissionen:

- Web- und Telefonkonferenzen zur Vermeidung von Dienstreisen
- Vergünstigte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch das Angebot einer MobilCard im Firmenabo für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Bei erforderlichen Dienstreisen ist der Bahn der Vorzug vor anderen Verkehrsmitteln zu geben
- Reduktion des Wärme- und CO₂-Verbrauchs sowie des Stromverbrauchs bei Gebäudesanierungen bzw. Umbauten

Die Bank lokalisiert im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleitlinie in den Jahren 2021/2022 die stärksten klimarelevanten Emissionsquellen und entscheidet über die zukünftige Nutzung erneuerbarer Energie.

Folgende Risiken bestehen mit Blick auf das Ressourcenmanagement:

- Abhängigkeiten von Verbund, Genossenschaftsunternehmen, Region,

Vermietern • Ressourceninvestments mit langfristigen
Auswirkungsmechanismen • Komplexität und Vielfalt des Themas, was die
Kommunikation und Information erschwert • Erwartungsmanagement seitens
der Stakeholder • Imageschäden

Die Risiken werden laufend durch die verantwortlichen Fachbereiche und durch
eine Medienresonanzanalyse überwacht.

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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen
Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen
Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

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.

Folgende Verbräuche etc. wurden für das Jahr 2020 ermittelt:

-Jährlicher Gesamtenergieverbrauch (in kWh) (Strom und Heizung auf Basis
der Lieferantenabrechnungen) 7.829.702,58 kWh (Strom = 3.397.385,40
kWh, Gas = 3.340.874,58 kWh, Fernwärme = 1.091.433,00 kWh) -
Energievolumen das aus erneuerbaren Energien für den Eigenbedarf produziert
wird (in kWh) (Eigenproduktion) 0 kWh -Jährlicher
Gesamtwasserverbrauch auf Basis der Lieferantenabrechnungen (in m³) 9.348
m³ -Jährlicher Gesamtpapierverbrauch auf Basis der Lieferantenabrechnungen
(in kg) 34.562 kg -Jährlicher Benzin- und Dieserverbrauch auf Basis der
Abrechnungen (z.B. Notstromaggregate) in Liter. 7.793 Liter

-Jährlicher Ausstoß von CO₂-Äquivalenten auf Basis der
Lieferantenabrechnungen (in t) 1.461 Tonnen -Jährliche Kompensation von

CO₂-Äquivalenten auf Basis der Lieferantenabrechnungen (in t) 17,79 Tonnen
Auf Basis dieser ermittelten Werte werden für das Jahr 2022 Ziele definiert.

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.

Die Bank strebt an, diese Kennziffern ab dem Jahr 2022 zu erheben.

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
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- 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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen
Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen
Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Bank plant, im Rahmen der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die dazugehörigen Leistungsindikatoren zu ermitteln. Dazu gehören im Schwerpunkt die Heizenergie und Kraftstoffe für Fahrzeuge. Ein erster Schritt ist mit der im Jahr 2020 eingeführten Dienstwagenregelung, die nur noch Fahrzeuge mit E-, Wasserstoff- oder Hybrid-Antrieb zulässt, getan.

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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

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.

Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

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.

Nach dem Regionalprinzip übt die Hannoversche Volksbank ihre Geschäftstätigkeit als Genossenschaftsbank grundsätzlich nur in der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim aus. Eine ausgezeichnete Qualifikation, hohe Motivation und wertorientierte Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters sind die Basis für nachhaltigen Erfolg und Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Mitarbeiterförderung ist traditionell eine zentrale Aufgabe und wird kontinuierlich weiterentwickelt, um die Attraktivität als genossenschaftlicher Arbeitgeber weiter auf hohem Niveau zu halten.

Auch im Jahr 2020 wurden unter dem Namen „MitarbeiterPlus+“ besondere Leistungen für Mitarbeiter angeboten. Hierunter fallen verschiedene Bausteine zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch -bindung. Beispielhaft seien hier die Nutzungsmöglichkeiten des JobTickets, des JobRades sowie des Mitarbeiter-PC-Programms genannt. Das JobTicket bietet den Mitarbeitern im Rahmen einer umweltfreundlichen Gestaltung des Arbeitsweges ein vergünstigtes Monatsticket zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs im Großraum Hannover. Hiervon haben im Kalenderjahr 2020 insgesamt 439 Mitarbeiter Gebrauch gemacht.

Beim JobRad nutzen 113 Mitarbeiter (Stand: 31.12.2020) die steuer- und sozialversicherungsoptimierte Gelegenheit der Anschaffung eines Fahrrades oder auch ebikes.

Das MPP-Programm unterstützt, ähnlich wie beim JobRad, durch das Leasing von Mobilfunkkomponenten und mobiler Arbeitsgeräte die digitale Kompetenz der Mitarbeiter und fördert die verstärkte Nutzung neuartiger Kommunikationskanäle um so z.B. Fahrtstrecken zu Meetings o.ä. einzusparen und so die Umwelt zu entlasten. 319 Geräte wurden geleast (Stand: 31.12.2020).

Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erhebt die Hannoversche Volksbank

die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten. Die Bank fördert das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch finanzielle Zuwendungen aus dem Programm „HanVB engagiert“.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoversche Volksbank sind Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag und entsprechende Betriebsvereinbarungen geregelt. Es besteht ein Betriebsrat und der Aufsichtsrat ist durch Arbeitnehmervertreter mitbestimmt.

Im Rahmen der neuen Regelungen zum Tarifvertrag haben sich erneut, wie auch bereits in den Vorjahren, für Mitarbeiter die Möglichkeit ergeben, die tarifvertraglichen Gehaltssteigerungen in zusätzliche Freizeit zu tauschen. Von den Vorteilen dieser Öffnungsklausel haben im vergangenen Jahr insgesamt 211 Beschäftigte Gebrauch gemacht und damit 1.157 Tage bzw. knapp 8.130 Stunden zusätzliche freie Zeit zur verbesserten Work-Life-Balance für sich in Anspruch genommen.

Unter dem Titel „Herz, Hand und Verstand“ bestehen Grundsätze der Zusammenarbeit.

Im Zuge der Konzeption der Nachhaltigkeitsleitlinie wurden Mitarbeiter aus allen Bereichen der Bank einbezogen und ein 26-köpfiges Nachhaltigkeitsteam gebildet.

Die Hannoversche Volksbank strebt die Einhaltung aller in Deutschland und für die Bank geltenden rechtlichen Bestimmungen, Gesetze und Anforderungen an Arbeitnehmerrechte an. Dies wird unter Einbeziehung des Betriebsrates regelmäßig überprüft.

Folgende Risiken wurden lokalisiert:

- Abhängigkeiten von Verbund, Genossenschaftsunternehmen, Region
- Komplexität und Vielfalt des Themas, was die Kommunikation und Information erschwert
- Erwartungsmanagement seitens der Stakeholder
- Imageschäden

Die Risiken werden laufend durch die verantwortlichen Fachbereiche und durch eine Medienresonanzanalyse überwacht.

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.

Unter Berücksichtigung der Grundsätze für Zusammenarbeit wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung entgegengebracht. Vertrauen, transparente Kommunikation, lösungsorientiertes Denken, Mut zur Initiative, Partnerschaftlichkeit, konsequentes Handeln und Selbstverantwortung sind die Basis der Zusammenarbeit.

Eine angemessene Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem gültigen Tarifvertrag sowie der leistungsgerechten Eingruppierung der jeweiligen Stelle wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat sichergestellt und regelmäßig überprüft. Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden regelmäßig Orientierungsgespräche geführt. Ziel ist es dabei, alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu beleuchten (Vergütung, Arbeitsplatz und -zufriedenheit, Teamintegration etc.) und ggf. Perspektiven zu entwickeln.

Jede zu besetzende Stelle wird zuerst intern ausgeschrieben. Erst danach erfolgt eine externe Ausschreibung. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verpflichtend. Eine Benachteiligung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung oder des Alters ist für die Hannoversche Volksbank inakzeptabel.

Die Hannoversche Volksbank verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ohne derzeit ein konkretes Ziel definiert zu haben.

Mit den Nachwuchsprogrammen im Firmenkunden – und Privatkundenbereich erhalten junge Mitarbeiter die Möglichkeit sich intern zu entwickeln. Sie werden dabei strukturiert und praxisorientiert auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch vielfältige Angebote, wie zum Beispiel diverser Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitmöglichkeiten) und flexible Lösungen (mobile Arbeitsplätze) unterstützt. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden alle Mitarbeiter, denen mobiles Arbeiten möglich ist, mit

entsprechender technischer Infrastruktur ausgestattet.

Die Bank sieht in der Chancengleichheit einen wichtigen Beitrag um qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Eine gesonderte Zielsetzung existiert 2020 nicht.

16. Qualifizierung

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

Der demografische Wandel macht auch vor der Hannoverschen Volksbank nicht halt. Die Entwicklung wird laufend beobachtet und Maßnahmen initiiert (z.B. Schulungen rund um digitale Themen und Qualifizierungsmaßnahmen).

Ziel ist es, gute Fachkräfte zu finden und zu halten. Vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt ermöglicht und fördert die Bank Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement sowie moderne Arbeitsbedingungen.

Personalentwicklung sieht die Hannoversche Volksbank als Schlüssel für die Erfüllung der zukünftigen Anforderungen an Banken. Dafür werden Führungskräfte in regelmäßigen Abständen geschult.

Den Herausforderungen aus dem demografischen Wandel werden durch innovative Personalgewinnungskonzepte, Ansprache über digitale Kanäle und interne Weiterentwicklungsperspektiven Rechnung getragen.

In Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung werden individuelle Lösungen am Arbeitsplatz für körperlich benachteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt. Die Hannoversche Volksbank hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in den letzten Jahren auf- und ausgebaut. In den Handlungsfeldern Ergonomie, Bewegung, Ernährung, Psychische Gesundheit und Ernährung gibt es ein vielfältiges Beratungs- und Aktivitätenangebot. Diverse Betriebssportangebote unterstützen das Gesundheitsmanagement. Zusätzlich steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Betriebsarzt kostenlos zur Verfügung.

Über ein potenzialorientiertes Personalentwicklungssystem fördert die Hannoversche Volksbank die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte werden durch ein eigens für die Bank entwickeltes Programm in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und ihren Führungsqualitäten

gefördert. Für die Aus- und Fortbildung wurden 2020 - trotz Corona-Pandemie - mehr als 1.700 Arbeitstage investiert.

Mitarbeitern, die sich eigeninitiativ weiterbilden wollen, steht die Möglichkeit der Unterstützung seitens der Hannoverschen Volksbank zu Verfügung:

Anzahl der Neu-Anträge: 20

Anzahl der ausgezahlten Förderungen bzw. Anzahl der Mitarbeiter, die Ihre Weiterbildung abgeschlossen haben: 7

Gesamtsumme der Brutto-Förderungen: 18.200€

Eine Zielfestlegung in 2020 ist nicht erfolgt.

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.**

In 2020 wurden 17 Unfälle an die Berufsgenossenschaft gemeldet.
13 Wegeunfälle und vier Arbeitsunfälle, davon drei mit schwerwiegenden
Verletzungen/Folgen und 14 mit leichten oder keinen Verletzungen/Folgen.
Häufigste Arbeitsunfälle waren Schnittverletzungen und Quetschungen an
Türen.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote lag bei 5,77%.

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

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

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

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

Die Hannoversche Volksbank führt regelmäßig Unterweisungen zu

- Arbeitssicherheit allg.
 - Gefahren am Arbeitsplatz
 - Brandschutz
 - Mitarbeiterpflichten
 - Bildschirmarbeitsplätze
- durch.

Die Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist über Ausschüsse und die Einbindung des Betriebsrates sichergestellt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

In 2020 betrug die Anzahl der Aus- und Weiterbildungstage insgesamt 1.709. Die durchschnittlichen Jahresstunden der 329 teilnehmenden Mitarbeiter betragen 40,5 Stunden.

765 Weiterbildungstage wurden durch Mitarbeiterinnen, 944 durch Mitarbeiter in Anspruch genommen.

Inanspruchnahme nach Hierarchie:

Vorstände: 15 Tage

Führungskräfte: 337 Tage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 1.357 Tage

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).

Am 31.12.2020 bestand der Aufsichtsrat der Hannoverschen Volksbank aus 18 Personen - elf männliche (61 %) und sieben weibliche (39 %). Vier Aufsichtsratsmitglieder sind unter 50 Jahre, 14 über 50 Jahre alt.

Am 31.12.2020 hat die Hannoversche Volksbank 1.004 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt - 411 männliche (41 %) und 593 weibliche (59 %).

unter 30 Jahren: 15%

30-50 Jahren: 45%

über 50 Jahren: 40%

Die Schwerbehindertenquote für 2019 betrug 4 %.

Die Hannoversche Volksbank beschäftigt 52 Auszubildende (inkl. BA-Studenten), davon starteten 18 Azubis am 1.08.2020 ihre Ausbildung.

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.

keine Fälle in 2020 bekannt

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 Hannoversche Volksbank ist vorrangig in der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim tätig und bezieht ihre Waren und Dienstleistungen entsprechend ihrer durch den Vorstand definierten geschäftspolitischen Ausrichtung im Schwerpunkt von regionalen Lieferanten oder Dienstleistern aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe. In der Lieferkette besteht somit kein erkennbares Risiko für Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Ausbeutung. Ein übergreifendes Konzept zu Menschenrechtsbelangen besteht deshalb nicht.

Im Zuge der Weiterentwicklung der im Jahr 2020 entwickelten Nachhaltigkeitsleitlinie wird geprüft, inwieweit sinnvolle Kriterien definiert werden können, die mit einem angemessenen Aufwand überwacht werden können. Das Ergebnis soll zudem in die Unternehmensstrategie implementiert werden. Eine Risikoanalyse ist nicht geplant, da sich die Geschäftstätigkeit auf

Deutschland, insbesondere auf den Wirtschaftsraum Hannover-Celle-Hildesheim und deren Umlandkommunen, bezieht.

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“.

Dieser Indikator ist aufgrund der regionalen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund der regionalen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund der regionalen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Dieser Indikator ist aufgrund der regionalen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank nicht wesentlich und wird nicht erhoben.

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.

Die Hannoversche Volksbank fühlt sich der nachhaltigen Entwicklung des Gemeinwesens traditionell sehr verbunden. Seit Jahrzehnten fördert sie soziale, kulturelle und sportliche Einrichtungen innerhalb unseres Geschäftsgebiets. Ein übergreifendes Managementkonzept zu Sozialbelangen gibt es nicht. Zur Unterstützung ausgewählter Projekte stehen der Bank hierbei unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Durchführung eigener Maßnahmen zur Förderung des Gemeinwesens
2. Spenden an bzw. Sponsoring von ausgewählten Organisationen, Vereinen und Projekten

3. Stiftungsarbeit, Crowdfunding, Corporate Volunteering

Im Rahmen der Budgetplanung 2020 wurden für diese Zwecke rund 1,1 Mio. € vorgesehen.

1. Durchführung eigener Maßnahmen

Direkte, eigene Maßnahmen zur Unterstützung des Gemeinwesens erstrecken sich insbesondere auf unsere Kernkompetenz „Banking“. In diesem Themengebiet sind wir als Experten anerkannt und können durch spezifische Wissensvermittlung einen wertvollen Beitrag für die Menschen in unserer Region leisten.

Ganz konkret handelt es sich hier beispielsweise um Fachvorträge unseres Schulservices, die ausgewählte Mitarbeiter nach Abstimmung an Schulen und Berufsschulen halten. Im Rahmen dieser finanziellen Bildungsangebote wird allgemeines Basiswissen rund um Zahlungsverkehr und Versicherung vermittelt. Zusätzlich stehen aber auch spezifische Themen im Fokus wie z.B. die Überschuldungsrisiken bei Jugendlichen. Ergänzend hierzu veranstaltet die Hannoversche Volksbank mit interessierten Schulen das Börsenspiel, bei dem die Schüler durch fiktive Wertpapiergeschäfte die Mechanismen von Geldanlagestrategien in Kleingruppen spielerisch erfahren können.

Neben diesen bankfachlichen Themen bietet die Hannoversche Volksbank auch regelmäßig Kurse zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit an. Beim „Life/Work-Planning Impulstag“ bietet ein spezialisierter Workshop-Moderator Jugendlichen die Chance, sich mit ihren jeweiligen individuellen Stärken und Interessen auseinanderzusetzen. Am Ende eines sehr intensiven und für die Jugendlichen kostenlosen Workshoptages gewinnen die Teilnehmer ein besseres Gefühl für ihre eigenen Fähigkeiten und erhalten eine wertvolle Unterstützung für die anstehende Berufswahl. Dieser Workshop wird sehr nachgefragt und ist seit Jahren regelmäßig ausgebucht.

Jede Maßnahme wird hinsichtlich des Erreichens der definierten Ziele bewertet.

2. Spenden und Sponsoring ausgewählter Partner

Neben den beschriebenen direkten eigenen Maßnahmen unterstützt die Hannoversche Volksbank auch zahlreiche Projekte von Dritten. Diese Projekte können sowohl zeitlich befristete Aktionen von Vereinen und Organisationen sein als auch langfristige dauerhafte Maßnahmen. Als Förderung leistet die Hannoversche Volksbank hierbei insbesondere Geld- und Sachleistungen, gegebenenfalls unterstützen wir auch durch kommunikative Leistungen z.B. über die bankeigenen Social Media Kanäle.

Bei den beschriebenen Geld- und Sachleistungen kann es sich wiederum um Spenden oder Sponsoring handeln. Der Unterschied liegt dabei hierin, dass bei einer Sponsoring-Unterstützung zwischen beiden Partnern gegenseitige Leistungen vereinbart werden, z.B. Geldzahlungen der Bank und im Gegenzug Logopräsentation auf Kommunikationsmitteln etc. Eine Spende erfolgt demgegenüber grundsätzlich ohne die Vereinbarung einer Gegenleistung. Bei der Förderung des Gemeinwesens ist es das Bestreben der Bank, eine gute Balance zwischen den drei Themenfeldern „Kultur“, „Soziales“ und „Sport“ sicherzustellen - obwohl die jeweiligen Grenzen bei einzelnen Partnern und Projekten nicht

immer klar zu ziehen sind. Beispielhaft können hier aus den jeweiligen Bereichen einzelne Förderungen der Hannoverschen Volksbank herausgestellt werden:

Kultur

- *Schützenfest*
Sponsoring des Schützenfests Hannover sowie verschiedener kleinerer Schützenfeste der Region zur Förderung des Vereinswesens und traditioneller Volksfest-Bräuche
- *SehFest*
Sponsoring zur Unterstützung des einzigartigen Freiluft-Kinos, um dauerhaft günstige Eintrittskosten für Besucher sicherstellen zu können
- *Jugendbuchwoche*
Sponsoring der langjährigen Initiative der Kinder- und Jugendkultur der Stadt Hannover zur Förderung des Lesens. Ziel der Jugendbuchwoche ist es, Kinder und Jugendliche mit Beginn des Bilderbuchalters an Literatur, Text und Sprache sowie das Medium Buch heranzuführen.

Soziales

- *Cody*
Sponsoring für Kinder und Jugendliche zur nachhaltigen Vermittlung eines kompetenten Umgangs mit digitalen Medien und Technik
- *Vereine und soziale Einrichtungen über Repräsentanten*
Spenden und Sponsoring diverser Vereine, Kindergärten etc. zur Unterstützung ihrer vielfältigen Aufgaben im Tagesgeschäft

Sport

- *Nacht von Hannover*
Sponsoring des Profi-Radsport-Events in Hannover, damit Besucher wie z.B. Familien dieses sportliche Großereignis weiterhin kostenlos erleben können
- *Hannover United*
Sponsoring des Rollstuhl-Basketball-Teams zur Förderung des Behindertensports
- *Behindertensport in Niedersachsen*
Spende und Unterstützung des Behindertensportbunds Niedersachsens bei der jährlichen Wahl des Behindertensportlers
- *Diverse kleine und größere Sportvereine*

Sponsoring und Spenden erfolgten an verschiedene Vereine der Region z.B. Fußball: Hannover 96, TSV Havelse, SV Ramlingen-Ehlershausen, Handball: TSV Burgdorf-Hannover Die Recken, Eintracht Hildesheim, SG Börde-Ost.

Das Sponsoringkonzept beinhaltet eine Checkliste mit Bewertungskriterien, auf deren Basis über Förderungen entschieden wird. Diese Checkliste wird im Rahmen der jährlichen Budgetaufstellung überprüft, mit der Unternehmensstrategie abgeglichen und ggf. aktualisiert.

3. Stiftungsarbeit, Crowdfunding, Corporate Volunteering

Um der gesellschaftlichen Verantwortung langfristig und zielorientiert gerecht zu werden, wurde 2010, zum 150-jährigen Bestehen der Hannoverschen Volksbank, die Stiftung Hannoversche Volksbank ins Leben gerufen. In 2019 wurden acht Projekte mit rund 25.000 Euro finanziell unterstützt. Zusätzlich nutzt die Hannoversche Volksbank intensiv die Fördermöglichkeiten der VR-Stiftung der Volksbanken und Raiffeisenbanken in Norddeutschland sowie der Stiftung Niedersächsischer Volksbanken und Raiffeisenbanken für Projekte im Geschäftsgebiet. Über diesen Weg konnten in 2019 14 Projekte mit ca. 130.000 Euro unterstützt werden.

Vor 4 Jahren hat die Hannoversche Volksbank die Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ ins Leben gerufen und unterstützt damit gemeinnützige Institutionen in der Region bei der Suche nach Sponsoren für die Realisierung nötiger Projekte. Dabei liefert die Bank nicht nur die nötige Plattform, sondern unterstützt jedes erfolgreiche Projekt auch durch eigene finanzielle Beiträge.

Auch die Mitarbeiter der Hannoverschen Volksbank engagieren sich: Zum einen über die bankeigene Förderung „HanVB engagiert“ für ehrenamtliches Engagement, zum anderen an der jährlichen Teilnahme am Freiwillingentag, zu dem diese von der Arbeit freigestellt werden.

2020 hat die die Hannoversche Volksbank durch Spenden, Ausschüttungen der Stiftung Hannoversche Volksbank, der VR-Stiftung und der Stiftung Niedersächsischer Volksbanken und Raiffeisenbanken, Reinertäge aus der Gewinnspartlotterie sowie Sponsoringmaßnahmen Projekte in einem Gesamtvolumen von nahezu als 1,1 Millionen Euro unterstützt.

Durch die Corona-Pandemie konnten zahlreiche Projekte nicht umgesetzt werden - die Hannoversche Volksbank steht zu ihren Förderzusagen, auch wenn die Umsetzung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Risiken

- Erwartungsmanagement seitens der Stakeholder
- Imageschäden

Eine laufende Analyse der Risiken erfolgt durch die enge Begleitung der Projekte und eine intensive Medienbeobachtung.

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.

Der unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert (Hannoversche Volksbank 2020):

- Bilanzsumme: 7.053 Mio. Euro
- eigene Mittel: 637,0 Mio. Euro
- gewinnabhängige Steuern: 18,9 Mio. Euro
- Personalaufwand für 1.004 Mitarbeiter i.H.v. 67,0 Mio. Euro
- davon Löhne und Gehälter: 52,8 Mio. Euro
- davon Sozialabgaben: 14,2 Mio. Euro
- Jahresüberschuss: 16,1 Mio. Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Interessen der Hannoverschen Volksbank in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen werden durch den Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V. und dem Bundesverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken in Deutschland (BVR) vertreten. Die Hannoversche Volksbank spendet nicht an Regierungen, Parteien oder Politiker.

Die Bank ist nicht Mitglied in politischen Organisationen.

Hannoversche Volksbank nimmt keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren..

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.

keine

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.

Zu einer guten Corporate Governance gehört für die Hannoversche Volksbank auch ein strenges Compliance-Verständnis. Für die Bank ist rechtmäßiges Handeln eine Grundvoraussetzung für dauerhafte und stabile Geschäftsbeziehungen sowie für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Der Vorstand versteht das Thema Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln. Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen gibt es strenge und detaillierte Richt- und Leitlinien für alle Mitarbeiter.

Die Bank verfügt über eine etablierte Compliance-Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen ausgerichtet ist. Das Thema Compliance ist im Managementsystem verankert und wird vom Vorstandsstab verantwortet. Zur operativen Umsetzung hat die Bank ein Beauftragtenwesen zu den Themenfeldern MaRisk- und WpHG-Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz und IT-Sicherheit implementiert. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Management sowie ein Jahresbericht.

Die Hannoversche Volksbank führt jährlich eine unternehmensweite Gefährdungsanalyse auf Basis der gesetzlichen Regelungen durch, bei der die Risiken hinsichtlich strafbarer Handlungen ausführlich beleuchtet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem zum Themenbereich Betrug geschult. Die Bank hat gem. § 25a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ein Hinweisgebersystem implementiert, welches es den Mitarbeitern erlaubt, Verdachtsmomente für Gesetzesverstöße oder sonstige strafbare Handlungen innerhalb der Bank zu melden. Seit der Einführung des Systems am 01.01.2014 wurden keine Verstöße gemeldet. Um die Mitarbeiter für potentielle Interessenkonflikte zu sensibilisieren und ihnen Wege zur Vermeidung und Lösung von Interessenkonflikten aufzeigen besteht eine Richtlinie mit Regelungen zur Annahme von Geschenken, Einladungen sonstigen Zuwendungen sowie Erbschaften und Vollmachten implementiert. Diese stellt sicher, dass die gesetzlichen und marktüblichen Standards eingehalten werden.

Zu aktuellen Compliance-Themen wird in den Bereichsleiter- und Gesamtführungskräftekonferenzen berichtet und sensibilisiert.

Aufgrund der dargestellten organisatorischen Regelungen und durchgeführten Kontrollhandlungen, ergeben sich keinen nennenswerten Compliance-Risiken für die Bank.

Eine explizite Zielsetzung für Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten wurde 2020 nicht definiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen des Internen Kontrollsystems der Hannoverschen Volksbank erfolgt eine ständige Kontrolle aller rund 40 Geschäftsstandorte auf Korruption und gesetzwidriges Verhalten.
In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2020 keine erheblichen Risiken identifiziert.

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.

Im Jahr 2020 wurden keine Korruptionsfälle 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.

Im Jahr 2020 wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verzeichnet.

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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