

Entsprechenserklärung

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

Hannoversche Volksbank eG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

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



Allgemeine Informationen

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

Die Hannoversche Volksbank ist mit über 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 5,3 Mrd. Euro im Jahr 2017 die größte Volksbank in Norddeutschland und ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer der Wirtschaftsregion Hannover-Celle.

Ihren fast 220.000 Kunden, von denen mehr als 108.000 auch Eigentümer der Genossenschaftsbank sind, bietet die Bank in 44 Geschäftsstellen alle Leistungen eines modernen Finanzdienstleisters. Zusätzlich runden 33 SB-Standorte den Service der Bank ab.

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.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

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

Die Hannoversche Volksbank hat den Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V. eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die Übereinstimmung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts mit den handelsrechtlichen Vorschriften und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex durchführen lassen.



Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Hannoversche Volksbank eG mit Sitz in der Landeshauptstadt Hannover ist seit 1860 in Hannover und als Volksbank Celle eG seit 1854 für den privaten und gewerblichen Mittelstand tätig. Im Geschäftsgebiet der Volksbank leben mehr als eine Million Menschen. Die Hannoversche Volksbank ist die bedeutendste privatwirtschaftliche, freiwillige Personenvereinigung in ihrem Geschäftsgebiet und zeichnet sich durch Partnerschaft, Leistung, Solidarität und Verantwortung aus.

Unser genossenschaftliches Geschäftsmodell bildet die beständige Basis, auf der wir uns weiterentwickeln, um auf veränderte Gegebenheiten zu reagieren, neue Chancen zu nutzen und ehrgeizige Ziele zu erreichen. Im Interesse unserer Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter wollen wir 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 150 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.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Hannoversche Volksbank eG wird von den drei Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales getragen. Diese Säulen der Nachhaltigkeit stehen im Dreiklang gleichberechtigt nebeneinander und bilden die Basis für das wertorientierte tägliche Handeln der Bank.

Die Hannoversche Volksbank plant die Konzeption einer Nachhaltigkeitsleitlinie bis Ende des Jahres 2020, die dem bisherigen Engagement einen konzeptionellen, strategischen Rahmen gibt und sich an den Nachhaltigkeitskriterien des DNK ausrichtet. Hierzu wird bis Ende 2018 ein Projektteam gebildet.



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.

In ihrer Geschäftsstrategie hat die Hannoversche Volksbank das genossenschaftliche Prinzip der Mitgliedschaft mit wahrnehmbaren Werten und Leistungen fest verankert. Sie beruht auf einer klaren Kommunikation, erlebbaren Mehrwerten und einer Beteiligung der Mitglieder. Wir verstehen uns als finanzieller Lebensbegleiter, der Qualität und Zuverlässigkeit bietet – denn nur in fairer Partnerschaft von Mensch zu Mensch können wir erfolgreich sein. Entscheidungen werden unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte sowie unter der Wahrnehmung des genossenschaftlichen Förderauftrages getroffen. Ziel ist es, die Hannoversche Volksbank mit den Werten beste Beratungsqualität, langfristige Partnerschaft und betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbunden mit ihrem Engagement für die Menschen in ihrem Geschäftsgebiet erlebbar zu machen. Daraus folgert, dass unter Nachhaltigkeitsaspekten insbesondere

- die Beteiligung der Mitglieder, Kunden und anderer Anspruchsgruppen
- unsere Produkte und Leistungen
- die Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- unser hohes soziales Engagement in unserer Region
- und das für das auf Vertrauen basierende Bankgeschäft unerlässliche Einhalten von Regeln und Gesetzen

im besonderen Fokus unserer Bemühungen stehen. Die Reputation der Hannoverschen Volksbank beruht maßgeblich auf diesen Aspekten, so dass diese in der zukünftigen Nachhaltigkeitsleitlinie die wesentlichen Kriterien sind. Darüber hinaus werden alle umweltrelevanten Aspekte, auf die die Hannoversche Volksbank Einfluss hat, berücksichtigt.

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.

Die Bank entwickelt in einem langfristigen Aufbauprozess ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement. Für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden bis Ende 2020 strategische Ziele formuliert, die als ergänzende Grundlage für die operative Planung dienen.

Die Beteiligung von Mitgliedern, Kunden und anderer Anspruchsgruppen soll weiter ausgebaut und die Kommunikation verstärkt werden. Unsere Produkte und Leistungen werden sukzessive zu Nachhaltigkeitsaspekten überprüft. Das betriebliche Gesundheitsmanagement und ein Mitarbeiterbindungsprogramm werden zur Förderung der



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ausgebaut. Unser Engagement für die Menschen in unserer Region wird fortgeführt und laufend hinsichtlich der Fokussierung auf die genossenschaftliche Werte der Bank überprüft. Bei der Prüfung und Überwachung der Prozesse und Vorgaben zur Einhaltung von Richtlinien und Gesetzen wird die Implementierung von Fragen der Nachhaltigkeit geprüft. Bei allen umweltrelevanten Aspekten werden die Möglichkeiten der Reduzierung von Verbräuchen und des Co₂-Ausstoßes analysiert und soweit möglich optimiert.

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. Im Zuge der Formulierung einer Nachhaltigkeitsrichtlinie werden auch die Eigenanlagen sowie die Kreditvergabe einbezogen.

Gut 67% 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.

Innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bezieht die Hannoversche Volksbank Produkte und Leistungen Ihrer Verbundpartner ein. Die DZ BANK Gruppe (DZ BANK, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung; TeamBank, Union Investment und VR Leasing Gruppe) 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.

Viele Lieferanten und Rahmenvertragspartner besitzen bereits ein entsprechendes Nachhaltigkeitszertifikat oder veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht. Die Einführung einer Nachhaltigkeitsvereinbarung wird mittelfristig geprüft.

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.



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

In der Hannoverschen Volksbank wird das Nachhaltigkeitsmanagement als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und Unternehmensbereichen wahrgenommen.

Die Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements obliegt dem Bereich Vorstandsstab, welcher direkt an den Vorstand berichtet. Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und beabsichtigt, Nachhaltigkeit bei der strategischen Ausrichtung der Bank zu berücksichtigen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement wird in der Bank aufgrund der Bedeutungszunahme und des Umfangs strategischer und operativer Ziele und Umsetzungserfordernisse aufgebaut.

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 dafür Beispiele.

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, den Bereich Compliance und die interne Revision sichergestellt.

Die Hannoversche Volksbank wird bis Ende 2020 eine Nachhaltigkeitsrichtlinie verabschieden.



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.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

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 sie Qualitätsmerkmale, die vielfach ausgezeichnet wurden.



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 wird im Zuge der Konzeption der Nachhaltigkeitsleitlinie geprüft.

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung, orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten angemessene Aufwandsentschädigungen.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

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:

Mitgliedervertreter (Mitglieder der Vertreterversammlung)

Beiräte

Mitglieder

Kunden

Mitarbeiter

Die Auswahl dieser Stakeholdergruppen basiert auf der genossenschaftlichen Rechtsform der Bank, ihrer regionalen Ausrichtung und der besonderen Bedeutung der Mitarbeiter in einem Dienstleistungsunternehmen.

Die Kommunikation zu den Mitgliedervertretern 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.

Die Beiratsarbeit wird derzeit von bisher drei regionalen Beiräten auf vorerst zwei Zielgruppenbeiräte (Firmenkunden / Privatkunden) umgestellt. Hierzu sind ein bis zwei Sitzungen im Jahr geplant. Ergänzt werden diese Diskussionsrunden durch ein digitales Netzwerk, über welches die Beiräte regelmäßig mit Ideensammlungen, Umfragen und Votings in aktuelle Themen eingebunden werden.

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

Die Kunden der Hannoverschen Volksbank werden regelmäßig zu Ihrer Zufriedenheit befragt.

Neben Betriebsversammlungen erfolgt die Information der Mitarbeiter über das Intranet der Bank. Zu wichtigen Themen wurde das Medium „HanVB-TV“ etabliert. In kurzen Filmbeiträgen informieren Vorstandsmitglieder und/oder Führungskräfte alle Mitarbeiter in direkter Ansprache. Zudem erfolgen regelmäßige Mitarbeiterbefragungen.

Jeglicher Kommunikation zu Anspruchsgruppen liegt das Wertegerüst der Hannoverschen Volksbank zugrunde, wodurch auch der Nachhaltigkeitsaspekt laufend berücksichtigt wird.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Wir verweisen auf unsere Ausführungen unter Kriterium 9. Insbesondere durch die Neuausrichtung der Beiratsarbeit wird zukünftig ein noch verstärkter Dialog erwartet.

Von den Mitgliedervertretern und aus den Beiräten wurden in der Vergangenheit wichtige Hinweise hinsichtlich der Gestaltung des Geschäftsstellennetzes, der Qualität der Beratung und des digitalen Angebotes 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.

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.

Über die Eigenanlagen der Bank entscheidet der Vorstand unter Berücksichtigung der genossenschaftlichen Werte.

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 Leasing Gruppe, 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.

Die Bank nutzt die Digitalisierung der Gesellschaft zur Ressourcenschonung. So forciert die Bank beispielsweise die Nutzung des elektronischen Kontoauszuges als Ersatz für den ausgedruckten bzw. zugesandten Papierkontoauszug und die Nutzung des Online-Bankings bzw. der VR-Banking-App.

Eigene, durch die Hannoversche Volksbank initiierte nachhaltige Produkte bestehen derzeit nicht und sind aktuell nicht geplant. Finanzierungen von Energieeffizienzmaßnahmen und erneuerbaren Energien erfolgen unter Einbezug von Förderprogrammen.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Die Hannoversche Volksbank hat aktuell keine Umwelt- oder Sozialkriterien zur Auswahl ihrer Finanzanlagen definiert.

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.

Die Hannoversche Volksbank erfasst zukünftig unter Berücksichtigung der Relevanz und des Potenzials zur Einflussnahme den Input und Output der Ressourcen:

- A: Heizenergie, Dienstreisen
- B: Strom, Papier, Abfall
- C: Büromaterialien, Wasser

Als Finanzdienstleister beansprucht die Bank im Vergleich zur Industrie grundsätzlich in geringem Umfang natürliche Ressourcen. 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.



Die Hannoversche Volksbank plant, im Rahmen der Konzeption einer Nachhaltigkeitsrichtlinie bis Ende 2020 ein Berichtssystem zu relevanten Nachhaltigkeitsindikatoren aufzubauen, eine Risikoanalyse durchzuführen und entsprechende Kennziffern zu erheben.

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. Dabei plant die Hannoversche Volksbank quantifizierbare Ziele zu formulieren. Die dazugehörigen Leistungsindikatoren werden anschließend erhoben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

siehe Kriterium 12

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

siehe Kriterium 12

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

siehe Kriterium 12



Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Siehe Kriterium 12

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

siehe Kriterium 12

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.

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 (2017: KompetenzCenter Langenhagen) in enger Abstimmung mit dem Eigentümer/Investor

Die Bank plant, im Zuge der Konzeption einer Nachhaltigkeitsrichtlinie bis Ende 2020 die stärksten klimarelevanten Emissionsquellen zu lokalisieren und die zukünftige Nutzung erneuerbarer Energie zu definieren. Aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und die geringe Relevanz für die Hannoversche Volksbank werden die dazugehörigen Leistungsindikatoren nicht ermittelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

siehe 13



Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

siehe 13

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

siehe 13

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

siehe 13

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 aus.

Eine ausgezeichnete Qualifikation, hohe Motivation und werteorientierte Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeiters sind die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg. Die Mitarbeiterförderung ist traditionell eine zentrale Aufgabe und wird kontinuierlich weiterentwickelt, um die Attraktivität als genossenschaftlicher Arbeitgeber weiter auf hohem Niveau zu halten. Im Jahr 2018 werden die besonderen Leistungen für Mitarbeiter unter dem Namen „MitarbeiterPlus+“

konzeptionell aufbereitet.

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.

Unter dem Titel „Herz, Hand und Verstand“ wurden 2017 unter Einbeziehung von Mitarbeitern, Führungskräften und Vorstand neue Grundsätze der Zusammenarbeit eingeführt.

Im Zuge der Konzeption der Nachhaltigkeitsrichtlinie bis Ende 2020 wird eine Risikoanalyse durchgeführt und die zukünftige Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement geprüft.

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 Migrantinnen 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.

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach dem gültigen Tarifvertrag sowie der Eingruppierung der jeweiligen Stelle, die mit dem Betriebsrat beraten wird.

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.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch vielfältige Angebote, wie zum Beispiel diverser Arbeitszeitmodelle und flexible Lösungen unterstützt.

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



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. 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.

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. Für das Jahr 2018 ist ein Ausbau der Angebote geplant. 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.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die Zahl der Arbeitsunfälle lag 2017 bei 19 (davon 10 Wegeunfälle) mit in der Regel leichten Verletzungen.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote lag 2017 bei 4,89 %.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

keine



Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

2017 gab es insgesamt 1.276 Schulungstage. Die durchschnittlichen Jahresstunden pro Mitarbeiter betragen 11,3 Stunden.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Am 31.12.2017 hat die Hannoversche Volksbank 903 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt - 371 männliche (41 %) und 532 weibliche (59 %).

Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:

Altersgruppe: Anzahl (Anteil)

unter 20: 1 (%)

20 - 29: 14 (%)

30 - 39: 16 (%)

40 - 49: 26 (%)

50 - 59: 37 (%)

60 und älter: 6 (%)

Gesamt: 903 (100,00 %)

Die Schwerbehindertenquote für 2017 betrug 4 %.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Keine Fälle 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 tätig und bezieht ihre Waren und Dienstleistungen im Schwerpunkt von regionalen Lieferanten oder Dienstleistern aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe. In der Lieferkette besteht somit kein erkennbares Risiko für Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Ausbeutung.

Mit der Konzeption einer Nachhaltigkeitsrichtlinie bis Ende 2020 wird geprüft, inwieweit sinnvolle Kriterien definiert werden können, die mit einem angemessenen Aufwand überwacht werden können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

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



Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

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 ist Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb, Steuerzahler und Finanzdienstleister für die regionale Wirtschaft, Kommunen und Privatpersonen. Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft. Daher ist es für uns selbstverständlich, auch im gesellschaftlichen Bereich Verantwortung zu übernehmen und uns regional bzw. lokal in Projekten, die sozial, kulturell oder im Sport Nutzen stiften, zu engagieren.

Stiftungsarbeit

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung langfristig und zielorientiert gerecht zu werden, haben wir 2010, zum 150-jährigen Bestehen der Hannoverschen Volksbank, die Stiftung Hannoversche Volksbank ins Leben gerufen. Seitdem wurden mehr als 40 Projekte mit insgesamt über 200.000 Euro 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.

Spenden und Sponsoring

2017 hat die die Hannoversche Volksbank durch Spenden, Ausschüttungen der Reinertäge aus der Gewinnspalotterie



sowie Sponsoringmaßnahmen Projekte in einem Gesamtvolumen von mehr als 1 Mio. Euro unterstützt.

Crowdfunding

Im Jahr 2017 hat die Hannoversche Volksbank die Crowdfunding-Plattform „Viele schaffen mehr“ ins Leben gerufen und unterstützt damit gemeinnützige Institutionen in der Region.

Corporate Volunteering

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 von bis zu zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Freiwillingentag, zu dem diese von der Arbeit freigestellt werden.

Die zukünftige Nachhaltigkeitsleitlinie soll dazu genutzt werden, das gelebte Engagement für das Gemeinwohl in einem strategischen Konzept zusammenzuführen und eine Risikoanalyse durchzuführen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Unser unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert (Hannoversche Volksbank 2017):

Bilanzsumme: 5.332,9 Mio. EUR

Bilanzielles Eigenkapital unter Berücksichtigung des Sonderpostens für allgemeine Bankrisiken: 482,2 Mio. EUR

Gewinnabhängige Steuern: 22,3 Mio. EUR

Personalaufwand (910 Mitarbeiter/-innen): 58,2 Mio. EUR

- davon Löhne und Gehälter: 46,6 Mio. EUR

- davon soziale Abgaben und Aufwendungen: 11,7 Mio. EUR

Bilanzgewinn: 13,9 Mio. EUR

Die Hannoversche Volksbank versteht sich als Teil der Gesellschaft engagiert sich in vielfältiger Weise in ihrem Geschäftsgebiet. An monetären Leistungen wurde im Jahr eingesetzt:

- Spenden: rd. 188.000 EUR

- Sponsoring von Sport, Kunst, Kultur und Soziales: rd. 782.000 EUR



Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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.

In der zukünftigen Nachhaltigkeitsleitlinie sollen Kernaussagen zur politischen Einflussnahme aufgenommen und eine Risikoanalyse durchgeführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

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 wird vom Vorstandsstab verantwortet.

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Im Rahmen des Internen Kontrollsystems der Hannoverschen Volksbank erfolgt eine ständige Kontrolle aller Geschäftsstandorte auf Korruption und gesetzwidriges Verhalten. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2017 keine erheblichen Risiken identifiziert.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Jahr 2017 wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Im Jahr 2017 wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu verzeichnen.