



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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: 2019, 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 1.032 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 6,5 Mrd. Euro im Jahr 2019 die größte Volksbank in Norddeutschland und ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim.

Ihren fast 250.000 Kunden, von denen nahezu 126.000 auch Eigentümer der Genossenschaftsbank sind, bietet die Bank in 47 Geschäftsstellen zuzüglich 39 SB-Standorte 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 betreibt die Geschäfte einer regionalen Universalbank. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der Genossenschaftlichen Finanz Gruppe nachgefragt.

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.

Die Hannoversche Volksbank mit Sitz in der Landeshauptstadt Hannover ist seit 1860 in Hannover und als Volksbank Celle seit 1854 für den privaten und gewerblichen Mittelstand tätig. Durch eine Fusion in 2019 mit der Volksbank Hildesheimer Börde wurde das Geschäftsgebiet auf den Landkreis Hildesheim ausgeweitet. 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.

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.

Die Hannoversche Volksbank verfolgt eine langfristig ausgerichtete verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik. Neben der Erfüllung der

rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen sieht die Bank in dem Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements einen Erfolgsfaktor für die Zukunft.

Im Jahr 2019 fusionierte die Hannoversche Volksbank eG (übernehmende Bank) mit der Volksbank Hildesheimer Börde eG (übertragende Bank). Das Geschäftsgebiet des fusionierten Gesamthauses bildet neben Hannover und der Niederlassung in Celle nun auch die Niederlassung Hildesheimer Börde. Die rechtliche, wirtschaftliche sowie technische Fusion wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr vollzogen. Der Zusammenschluss ist eine Entscheidung im Sinne der im Genossenschaftsgesetz verankerten Pflicht, die Förderung der Mitglieder auf Dauer sicherzustellen. Es soll den Bedürfnissen der Mitglieder auch aufgrund der demographischen Veränderung und der Digitalisierung der Wirtschaft, dem Wettbewerb und den rechtlichen Rahmenbedingungen durch größere Unternehmenseinheiten Rechnung getragen werden.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Hannoversche Volksbank eG wird von den drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales getragen. Diese Säulen der Nachhaltigkeit stehen im Dreiklang gleichberechtigt nebeneinander. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Geschäftsstrategie verankert und bildet die Basis für das Handeln der Bank.

Der Aufbau eines bankweiten Nachhaltigkeitsmanagements hat, wie in 2018 angekündigt, in 2020 begonnen. Im Jahr 2019 wurden die dafür notwendigen Vorbereitungsarbeiten mit den relevanten Bereichen durchgeführt.

Die Idee der Genossenschaft entstand im 19. Jahrhundert. 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 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.

Die Festlegung über die Wahl des Nachhaltigkeitsstandards erfolgt im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsleitlinie in 2020.

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.

Das **Kreditgeschäft** wirkt sich positiv auf die Nachhaltigkeit in den Bereichen des Baus und Renovierungen von Immobilien aus. 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 der 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.

Risiko: Die ökonomischen Kriterien stehen dabei im Vordergrund, ökologische und soziale Aspekte fließen nur untergeordnet in die Kreditentscheidungen ein.

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.

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 2019 das Produkt- und Leistungsportfolio im Wertpapierbereich um nachhaltige Anlagealternativen erweitert.

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.

Risiko: 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.

Beratung: 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 Kunden 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.

Risiken: Ökologische und Soziale Nachhaltigkeitsaspekte sind noch nicht systematisch in allen Beratungsprozessen integriert.

Die wesentlichen Tätigkeitsfelder wurden aus dem Geschäftszweck und den wesentlichen Geschäftsfelder der Bank identifiziert und vom Vorstand beschlossen.

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. Für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden bis Ende 2020 Ziele formuliert, die als ergänzende Grundlage für die operative Planung dienen. In dem Zuge wird geprüft, wer die Kontrollfunktion übernehmen.

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 wurden zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität in 2019 weiter 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.

Über die Art der Berücksichtigung der SDGs. wird im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsleitlinie in 2020 beraten.

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

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 2019 bewusst ausgeweitet. Der Anteil der angebotenen Fonds mit Nachhaltigkeitsaspekten betrug in 2019 21%. Dabei handelt es sich um Angebote von Investmentfonds mit ESG Kriterien. Dazu wurden Schulungsmaßnahmen für Vertriebsmitarbeiter und Führungskräfte in 2019 durchgeführt.

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.

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. Dies wird als Chance verstanden und genutzt, um den Ausbau der digitalen Kanäle z.B. papierlose Kommunikation über das elektronische Postfach weiter auszubauen. Die Veränderungsprozesse in Richtung digitale Kanäle sowohl intern, als auch extern wirken sich stark auf nachhaltige Aspekte der Unternehmensentwicklung aus. Mit den angestrebten Veränderungsprozessen soll die Zukunftsfähigkeit der Hannoverschen Volksbank gesichert werden.

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 hat Nachhaltigkeit bei der strategischen Ausrichtung der Bank in der Strategie 2020 bereits berücksichtigt.

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.

Erste konkrete Initiativen zu der nachhaltigen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank wurden bereits umgesetzt. Bsp. Die Ausrichtung der neuen Dienstwagen-Regelung wurde in 2019 unter Zugrundelegung von nachhaltigen Aspekten erarbeitet. Die konkrete Umsetzung dieser Regelung erfolgt in 2020.

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 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, der Bereich Compliance und die interne Revision sichergestellt.

Die Hannoversche Volksbank wird bis Ende 2020 eine Nachhaltigkeitsleitlinie verabschieden. Vorarbeiten dazu wurden bereits in 2019 ausgeführt und werden in die Leitlinie integriert.

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.

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.

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.

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 2019 nicht integriert.

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. 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: Mitgliedervertreter (Mitglieder der Vertreterversammlung)

Beiräte
Mitglieder
Kunden
Mitarbeiter

Die Identifikation dieser Stakeholdergruppen basiert auf der genossenschaftlichen Rechtsform der Bank, ihrer regionalen Ausrichtung und der besonderen Bedeutung der Mitarbeiter in einem Dienstleistungsunternehmen. Ein darüber hinausgehender Prozess zur Identifikation von Stakeholdergruppen besteht nicht. 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.

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 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.

Mitarbeiter: 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. Zu wichtigen Themen wurde das Medium „HanVB-TV“ etabliert. In kurzen Filmbeiträgen informieren Vorstandsmitglieder und/oder Führungskräfte alle Mitarbeiter in direkter Ansprache. Um eine schnelle Kommunikation innerhalb der Bank sicherzustellen und zeitgleich ressourcenschonend zu agieren, gewinnen digitale Kommunikationsmittel stärker an Bedeutung. Hannoversche Volksbank nutzt die Vorteile aus Videokonferenzen, Nutzung kollaborativer Programme und probiert neue Formen der Zusammenarbeit innerhalb der Organisation aus.

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

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.

In 2019 wurde das Kassenkonzept der Geschäftsstellen in der Region Hannover verändert. Damit konnte die Hannoversche Volksbank die Überfallgefahr auf

die Mitarbeiter, resultierend aus dem Kassengeschäft, deutlich reduzieren. Zudem trägt die Hannoversche Volksbank maßgeblich zu Veränderungen des Zahlungsverhaltens in der Region bei. Die Bank hat gleichzeitig in den Ausbau der digitalen Zahlungsmöglichkeiten investiert.

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.

In 2019 wurden alle Kreditakten der Bank digitalisiert. 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 2019 begleitet. Bspw, die Optimierung der Prozesse mit der Robotikanwendung "Tessi". 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.

2019 erfolgte der Abbau von Arbeitsplatzdruckern und die Konzentration des Druckaufkommens auf zentrale Drucker. Reduzierung von Druckaufträgen, ressourcenschonender Umgang während der täglichen Arbeitsroutinen und ein stärkeres Bewusstsein der Mitarbeiter waren die Ziele dieser Entscheidung.

Um die Ausbildung für die ca. 90 Auszubildenden der Bank noch weiter zu unterstützen und die digitalen Fähigkeiten der jungen Mitarbeiter weiter auszubauen, wurden 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 (Bausparkasse Schwäbisch Hall AG): 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

(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.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde die Umsetzung des Filialkonzeptes weiter fortgesetzt. In Summe wurden 0,8 Mio. Euro investiert, davon entfallen 0,6 Mio. Euro auf den Umbau des Standortes in Uetze. Weitere Investitionen in Höhe von 0,5 Mio. Euro wurden in den Bereichen Sicherheitstechnik, Inventar und IT-Technik aufgewandt.

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. Dennoch sind alle Mitarbeiter für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert.

Im Zuge der Etablierung des Nachhaltigkeitsmanagement wurden in 2019 mögliche Kennziffern erhoben. Eine Auswertung mithilfe aktueller Systeme ermöglicht Messung folgender Angaben.

Energie: Strom / Gas und Öl in kWh pro m² Fläche

Wasser: Verbrauch Liter pro Mitarbeiter (unter Berücksichtigung des Wasserverbrauchs für ggf. vorhandene Gebäudetechnik sowie die Gartenbewässerung und ggf. auch die Getränkeversorgung).

Abfall: Volumen in Liter pro Mitarbeiter und Jahr

Die konkrete Kennzahlenfestlegung erfolgt 2020.

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 2018 - Juni 2019) 25.717.098 kWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen produziert. Im Vergleich zu fossilen

Energieträgern konnten so Schadstoffemissionen von 15.793 Tonnen CO² (Kohlendioxid) eingespart werden.

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

Der Umfang in 2019 betrug:

Energie: Strom / Gas und Öl in kWh pro m² Fläche

Wasser: Verbrauch Liter pro Mitarbeiter (unter Berücksichtigung des Wasserverbrauchs für ggf. vorhandene Gebäudetechnik sowie die Gartenbewässerung und ggf. auch die Getränkeversorgung).

Abfall: Volumen in Liter pro Mitarbeiter und Jahr

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.

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 erfolgt im Zuge der Erarbeitung einer bankweiten Nachhaltigkeitsleitlinie in 2020.

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 plant, im Zuge der Konzeption einer Nachhaltigkeitsleitlinie bis Ende 2020 die stärksten klimarelevanten Emissionsquellen zu lokalisieren und die zukünftige Nutzung erneuerbarer Energie zu definieren. Hierzu wurden bereits die ersten Analysearbeiten in 2019 vorgenommen.

Im Zuge der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsleitlinie 2020 werden Ziele festgelegt. Die Risiken wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet und Risiken identifiziert.

Die vollständigen Verbräuche der Bank werden im Rahmen des Energie - Audits 2019 erfasst.

In der Wesentlichkeitsanalyse Siehe Punkt 2 "Wesentlichkeit" wird auf die Risiken und Chancen Bezug genommen.

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.

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

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.

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

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

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

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

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

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

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

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 Zuge der Konzeption einer Nachhaltigkeitsleitlinie bis Ende 2020 die stärksten klimarelevanten Emissionsquellen zu lokalisieren und die zukünftige Nutzung erneuerbarer Energie zu definieren. Hierzu wurden bereits die ersten Analysearbeiten in 2019 vorgenommen.

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

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. 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.

Im Jahr 2019 wurden die besonderen Leistungen für Mitarbeiter unter dem Namen „MitarbeiterPlus+“ ausgebaut. 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 MitarbeiterInnen im Rahmen einer umweltfreundlichen Gestaltung des Arbeitsweges ein vergünstigtes Monatsticket zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs im Großraum Hannover. Hiervon haben im Kalenderjahr 2019 insgesamt 457 Mitarbeiter Gebrauch gemacht.

Beim JobRad nutzt der Mitarbeiter 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.

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 Möglichkeiten ergeben, die tarifvertraglichen Gehaltssteigerungen in zusätzliche Freizeit zu tauschen. Von den Vorteilen dieser Öffnungsklausel haben im vergangenen Jahr insgesamt 193 Beschäftigte Gebrauch gemacht und damit 1.074 Tage bzw. knapp 7.500 Stunden zusätzliche freie Zeit zur verbesserten Work-Life-Balance für sich in Anspruch genommen.

Unter dem Titel „Herz, Hand und Verstand“ wurden unter Einbeziehung von Mitarbeitern, Führungskräften und Vorstand neue Grundsätze der Zusammenarbeit eingeführt. Diese wurden im Rahmen von Workshops, Austauschrunden und regelmäßigen Gesprächen mit Führungskräften 2019 nachhaltig in der Organisation etabliert.

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

Eine gesonderte Zielsetzung wurde 2019 nicht formuliert. 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.

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.

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

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. 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 2019 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 demografische 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 2019 mehr als 1.500 Arbeitstage investiert.

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

Anzahl der Neu-Anträge: 11

Anzahl der ausgezahlten Förderungen bzw. Anzahl der Mitarbeiter, die Ihre Weiterbildung abgeschlossen haben: 11

Gesamtsumme der Brutto-Förderungen: 28.000€

Eine Zielfestlegung in 2019 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 2019 wurden acht Unfälle an die Berufsgenossenschaft gemeldet.
Sieben Wegeunfälle und 1 Arbeitsunfall
davon zwei mit schwerwiegenden Verletzungen/Folgen und sechs mit leichten
oder keinen Verletzungen/Folgen.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote lag bei 6,1%.

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 2019 betrug die Anzahl der Aus- und Weiterbildungstage insgesamt 2.816.
Die durchschnittlichen Jahresstunden pro Mitarbeiter betragen 19 Stunden.

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 31.12.2019 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 31.12.2019 hat die Hannoversche Volksbank 1.032 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt - 430 männliche (42 %) und 602 weibliche (58 %).

unter 30 Jahren: 16%

30-50 Jahren: 43%

über 50 Jahren: 41%

Die Schwerbehindertenquote für 2019 betrug 4 %.

Die Hannoversche Volksbank hat 53 neue Azubis (inkl. BA-Studenten)

eingestellt.

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 2019 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.

Mit der Konzeption einer Nachhaltigkeitsleitlinie bis Ende 2020 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
mensenrechtliche 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. 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

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 ein 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.

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.

Die Gesamtausgaben der Hannoverschen Volksbank für Spenden und Sponsorings belief sich im Jahr 2019 auf über 1 Million Euro. Diese Gelder kamen ausschließlich Vereinen und Organisationen innerhalb unseres Geschäftsgebiets zugute. Zusätzliche Unterstützung liefert die Hannoversche Volksbank durch Engagements in den verschiedenen Stiftungen, an den sie beteiligt ist.

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.

2019 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 1,3 Millionen Euro unterstützt.

Vor 3 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 Freiwilligentag, zu dem diese von der Arbeit freigestellt werden.

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 2019):

- Bilanzsumme: 6.551 Mio. Euro
- eigene Mittel: 627,5 Mio. Euro
- gewinnabhängige Steuern: 19,9 Mio. Euro
- Personalaufwand für 1.032 Mitarbeiter i.H.v. 67,8 Mio. Euro
- davon Löhne und Gehälter: 53,4 Mio. Euro
- davon Sozialabgaben: 14,5 Mio. Euro
- Jahresüberschuss: 16,3 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.

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.

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 2019 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 Geschäftsstandorte auf Korruption und gesetzwidriges Verhalten.
In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2019 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 2019 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 2019 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