



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Sparda-Bank Hannover eG

Sparda-Bank

DNK-Erklärung

Sparda-Bank Hannover eG

Berichtsjahr	2022
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Sparda-Bank Hannover eG Unternehmenskommunikation, Ariane Rehbein (Leitung), Cornelia Wurm (Nachhaltigkeitsbeauftragte) Ernst-August-Platz 8 30159 Hannover Deutschland 0511-3018-4498 nachhaltigkeit@sparda-h.de



Allgemeine Informationen

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

Die Sparda-Bank Hannover eG ist mit einer Bilanzsumme von mehr als fünf Milliarden Euro (Stand 31.12.2022) eine der größten Genossenschaftsbanken in Norddeutschland. Mit unseren elf Filialen und 19 Selbstbedienungsstandorten (SB-Standorte), sowie dem Beratungscenter Baufinanzierung in Wolfsburg (Stand 31.12.2022) stehen wir vor Ort mit umfangreichem Service und Kompetenz – insbesondere in der Baufinanzierung und Geldanlage – für die individuellen Wünsche unserer Kunden zur Verfügung. Wir betreuen ausschließlich Privatkunden.

Im Jahre 1903 wurde die Sparda-Bank Hannover eG von Eisenbahnern für Eisenbahner gegründet. In finanziellen Dingen wollten sie solidarisch zusammenstehen. Bei unserer Gründung stand ein Ziel im Vordergrund: Die wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder sollten gefördert werden. Dieser genossenschaftliche Geist lebt auch nach über hundert Jahren weiter. Mehr als 243.000 Kunden (Stand 31.12.2022) vertrauen auf unser solides, genossenschaftliches Geschäftsmodell. Mit einer Kombination aus persönlicher Beratung und digitalen Angeboten gehen wir neue Wege im Bereich der Kundenorientierung und Markenstrategie.

Unser Selbstverständnis und unsere Grundprinzipien

Wir gehen miteinander und mit unseren Kunden und Geschäftspartnern vertrauensvoll, verantwortungsvoll und verlässlich um. Dabei steht der Mensch stets im Mittelpunkt. So denken und so handeln wir. Jeden Tag. Wir sind gewachsen aus genossenschaftlichen Wurzeln. Daher hat Gemeinschaft für uns einen hohen Stellenwert. Diese Gemeinschaft leben wir im Umgang untereinander: Die dreidimensionale Gemeinschaft zwischen Mitgliedern, Mitarbeitern und der Gruppe der elf Sparda-Banken in Deutschland macht uns stark.

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Nachhaltigkeitsbericht die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter (m/w/d). Die verkürzte Sprachform hat lediglich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

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.

Im Vordergrund unserer Geschäftsaktivitäten steht nicht die Gewinnmaximierung, sondern die wirtschaftliche Förderung und Betreuung unserer Kunden, die vielfach durch ihre Mitgliedschaft auch Eigentümer der Sparda-Bank Hannover eG sind. Die Sparda-Bank Hannover eG handelt aufgrund ihrer genossenschaftlichen Struktur und ihres Selbstverständnisses in vielen Punkten seither nachhaltig und verfolgt das Ziel, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft zu leisten. Wir berücksichtigen daher ökologische und soziale Aspekte in der Geschäftspolitik und sorgen für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit innerhalb der Region.

Im Januar 2022 wurde durch den Vorstand ein Projekt zur Implementierung eines strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben aufgesetzt, welches im Dezember 2022 abgeschlossen und seit Anfang 2023 in die Linienarbeit übergegangen ist. Das Projekt hat sich am BVR-Nachhaltigkeitsleitfaden aus dem Jahr 2021 orientiert. Als zentrale Handlungsfelder wurden die Themenbereiche aus der BVR-NachhaltigkeitsLandkarte definiert: Strategie, Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung, Kerngeschäft (differenziert nach Kunden- und Eigengeschäft), Geschäftsbetrieb, Kommunikation und Gesellschaft sowie Ethik und Kultur. Für alle Handlungsfelder wurden sogenannte Nachhaltigkeits-Leitsätze formuliert, die Schwerpunkte setzen und einen Orientierungsrahmen bieten. Im Rahmen der Projektarbeit wurde entschieden, vorerst keine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie zu formulieren. Vielmehr werden für das Geschäftsjahr 2023 Nachhaltigkeitsaspekte als Querschnittsaufgabe in der Geschäftsstrategie wie auch den Teilstrategien (u.a. Vertriebsstrategie, Eigengeschäftsstrategie, Produktionsstrategie) integriert. Als Analyseinstrument nutzen wir dabei das genossenschaftliche BVR-NachhaltigkeitsCockpit, mit dem mindestens jährlich die Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement dokumentiert werden.

Das Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen FinanzGruppe bildet die Grundlage für die Aktivitäten der Sparda-Bank Hannover eG im Bereich der Nachhaltigkeit. Dabei orientieren

wir uns an den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals) und den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Mit unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zudem zu den Prinzipien der UN-Global Compact, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir stehen für Chancengerechtigkeit sowie Vielfalt (Diversity) in der Arbeitswelt und setzen uns gegen jede Art von Diskriminierung ein. Zudem unterstützen wir den Erhalt des natürlichen Ökosystems durch einen verantwortungsvollen Umgang mit knappen Ressourcen.

Im Privatkundengeschäft legen wir großen Wert darauf, unsere Kunden umfassend zu beraten und ihnen unter anderem nachhaltige Produkte anzubieten. Da die Sparda-Bank Hannover eG kein Firmenkundengeschäft betreibt, ist eine nachhaltige Ausrichtung des Eigengeschäftes umso bedeutender. Zur Ermittlung unseres CO₂-Fußabdrucks haben wir in Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungspartner DG Nexolution eine systematische und detaillierte Erfassung unserer Umweltdaten begonnen.

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.

Als regionale Genossenschaftsbank für Privatkunden sind auch wir von den globalen ökologischen und sozioökonomischen Herausforderungen dieses Jahrhunderts betroffen. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojektes wurde im Jahr 2022 eine erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Als wesentliche Aspekte, durch die wir mit unserer Tätigkeit nach außen wirken (Inside-out-Perspektive), sehen wir folgende Punkte:

Genossenschaftsprinzip: Da wir nicht am Kapitalmarkt orientiert sind, können wir in unserer Ausrichtung andere Werte berücksichtigen. Der Zweck unserer Genossenschaft ist die wirtschaftliche Förderung und Betreuung der Mitglieder. Mit unseren definierten Genossenschaftswerten können wir als Regionalbank insbesondere in unserem Geschäftsgebiet etwas bewirken. Darüber hinaus sind wir über unsere STIFTUNG Sparda-Bank Hannover ein wichtiger Förderer nachhaltiger, sozialer und kultureller Projekte in unserer Region.

Ökologische Faktoren (z.B. Klimawandel, Biodiversität): Mit unserem Angebot an Immobilienfinanzierungen, nachhaltigen Modernisierungskrediten und nachhaltigen Fondsanlagen unterstützen wir unsere Kunden in ökologischen Fragestellungen und tragen so indirekt zu mehr Klimaschutz bei. Unseren Mitarbeitern bieten wir umfangreiche Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens außerhalb der Geschäftsräume an. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist für uns selbstverständlich.

Digitalisierung: Im Kundengeschäft setzen wir sowohl auf persönlichen Service und Beratung in den Filialen vor Ort als auch auf digitale Beratungs- und Produktangebote (Omnikanal-Banking). Die Digitalisierung hat in den vergangenen Jahren zu einer Reduzierung der Filialen geführt. Durch die intensive Nutzung vom Homeoffice fallen deutlich weniger Fahrten zum Arbeitsplatz an.

Als wesentliche Aspekte, die von außen auf uns einwirken (Outside-in-Perspektive), sehen wir folgende Punkte:

Gesellschaftliche Erwartungen: Diese sind aktuell von Diskussionen über Krieg, Klimawandel und hohen Inflationsraten geprägt. Sofern sich unser Verhalten und unser Produktangebot mit den gesellschaftlichen Erwartungen deckt, können wir durch Kundenzufriedenheit und Neukundengewinnung profitieren. Eine nachhaltige Unternehmensausrichtung wird früher oder später durch unsere Kunden erwartet und kann sich dementsprechend auf unsere Marktanteile auswirken.

Ökologische Faktoren (z.B. Klimawandel, Biodiversität): Physische Risiken wie extreme Wetterereignisse oder Naturkatastrophen nehmen immer mehr zu. Wir sind sowohl als Baufinanzierer als auch durch unsere Filialen und SB-Standorte mit unterschiedlichen geografischen Bedingungen betroffen. Klimarisiken stellen daher eine neue Anforderung an unser Risikomanagement dar. Zudem gewinnt die Nutzung erneuerbarer Energien immer mehr an Bedeutung.

Digitalisierung: Digitalisierung findet sich in allen Lebensbereichen wieder. So erwarten Bankkunden digitale Dienstleistungsangebote und Produktabschlüsse. Auf der anderen Seite verändert Digitalisierung, wie der rasante Ausbau des Homeoffice in der Coronapandemie zeigt, stark das Arbeitsleben. Digitalisierung bietet eine Chance, effizienter und schlanker zu werden. Gleichwohl müssen die hohen Umweltbelastungen, beispielsweise durch Rechenzentren und den zunehmenden Datenverkehr, berücksichtigt werden.

Regulatorik: Immer mehr regulatorische Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeit (EU-Taxonomie, Berichtspflichten, MaRisk) kommen auf Kreditinstitute zu. Damit werden Rahmenparameter gesetzt, die einzuhalten sind. Spielräume bestehen nur in geringem Umfang.

Wir sind der Meinung, dass Nachhaltigkeit kein aktueller Trend ist, sondern in der Zukunft

gelebte Normalität wird. Dafür müssen wir die Chance nutzen, die richtigen Botschaften an die richtige Zielgruppe zu senden. Unsere Kunden sind thematisch mitzunehmen, insbesondere ist hierbei die Akzeptanz von Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Wichtig ist dabei, authentisch in der Kommunikation zu bleiben. Wir wollen Nachhaltigkeitsaspekte konsequent berücksichtigen und unser Kundenportfolio dahingehend erweitern, streben aber nicht an, eine führende grüne Bank zu werden.

Mit nachhaltigen Produktlösungen können wir uns am Markt positionieren, Marktanteile gewinnen und Erträge steigern. Vor allem die jungen Generationen haben heute andere Werte und Vorstellungen gegenüber der Arbeitswelt als die vorherigen Generationen und sollten als Zielgruppe stärker berücksichtigt werden.

Das Wachstum ist allerdings beschränkt, wenn der Fokus nur auf dem Thema Nachhaltigkeit ruht. Aufgrund steigender Lebenshaltungskosten besteht zudem das Risiko, dass Kunden sich nachhaltige Produkte und Dienstleistungen nicht mehr leisten können und wollen.

Im Zuge des Arbeitskräftemangels ist die Arbeitgeberattraktivität ein wichtiges Thema. Wir erwarten, dass Homeoffice zum Standard und den Arbeitsalltag bestimmen wird. Betriebliche Anforderungen zu Work-Life-Balance, Jobsharing oder Sabbatical sind zudem zu berücksichtigen und nehmen einen immer größeren Stellenwert für Arbeitnehmer ein.

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.

Im Rahmen der Projektarbeit „Nachhaltigkeitsmanagement“ wurde beschlossen, das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie zu konkretisieren. Bei unserem Nachhaltigkeitsmanagement orientieren wir uns an dem BVR-Reifegradfächer (Stufen 1 bis 5) und wollen bis Ende 2025 ein Ambitionsniveau von 3 erreichen. Als Zwischenschritt soll Ende 2023 ein Ambitionsniveau zwischen 2 und 2,5 erreicht werden. Die Auswertung des BVR-NachhaltigkeitsCockpits, welche wir mindestens jährlich durchführen, dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Auf Basis des Zielniveaus werden konkrete Maßnahmen in den kommenden drei Jahren abgeleitet. Wir wollen dabei pragmatisch, unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und der finanziellen Anforderungen, vorgehen. Zum Start wurden Maßnahmen in den einzelnen, in

Kriterium 2. beschriebenen Handlungsfeldern definiert, die sich verhältnismäßig schnell umsetzen lassen (sogenannte Quick-Wins).

In einem ersten Schritt soll zunächst mit der Erfassung von Energie- und Verbrauchsdaten eine Datengrundlage für die Ableitung von Maßnahmen geschaffen werden. 2022 wurde entschieden, ab Januar 2023 die Strombelieferung auf Grünstrom umzustellen, um damit einen ersten Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Eine Entscheidung, bis wann wir im Geschäftsbetrieb klimaneutral sind, haben wir noch nicht festgelegt.

Im Kundengeschäft soll das Angebot von nachhaltigen Produkten ausgebaut werden. Eingeführt wurde Ende 2022 u.a. ein nachhaltiger Modernisierungskredit, der an definierte Nachhaltigkeitskriterien geknüpft ist.

Da im Eigengeschäft schon erste Investitionen in nachhaltige Fonds erfolgten und bisher auch ohne konkrete Vorgaben eher nachhaltige Emittenten ausgewählt wurden, werden die Anlagebedingungen für das Treasury in Richtung Nachhaltigkeitskriterien weiter geschärft.

Unser soziales Engagement, insbesondere über die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover, werden wir fortführen.

Uns ist es wichtig, unsere Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit einzubinden. Dazu haben wir im Intranet ein Nachhaltigkeits-Forum eingerichtet, in dem Mitarbeiter Ideen und Vorschläge für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen einreichen können.

Im Rahmen des Nachhaltigkeits-Projektes wurde entschieden, ab 2023 ein Nachhaltigkeits-Koordinationsteam, bestehend aus zwei Führungskräften und einer Nachhaltigkeitsbeauftragten, zu implementieren. Hauptaufgaben des Nachhaltigkeits-Koordinationsteams sind: Ansprechpartner bei externen Anfragen und Impulsgeber für Nachhaltigkeitsthemen sein, Koordination des DNK-Berichts, Koordination des NachhaltigkeitsCockpits sowie die Nachhaltigkeitskommunikation. Zudem wird der Beauftragtenwesenausschuss, der vierteljährlich tagt und an dem auch der Vorstand teilnimmt, um den Themenkomplex Nachhaltigkeit erweitert. Darüber hinaus werden zweimal jährlich im Rahmen des Strategieausschusses von Vorstand und Führungskräften die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsmanagements ausführlich erörtert und das weitere Vorgehen definiert. Die Einhaltung der Ziele in der Geschäftsstrategie und den Teilstrategien wird vom Leiter Gesamtbanksteuerung überwacht.

Bei unseren Nachhaltigkeits-Aktivitäten orientieren wir uns an den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals) und den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Gleichwohl haben wir keine Priorisierung einzelner SDG-Ziele vorgenommen. Erst wenn wir ein Ambitionsniveau von mindestens zwei beim BVR-Reifegradfächer erreicht haben, wird eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf SDG-Ziele durchgeführt.

Die Formulierung weiterer langfristiger Nachhaltigkeitsziele (sozial und ökologisch) ist nach Erreichen eines Ambitionsniveaus von mindestens zwei beim BVR-Reifegradfächer geplant.

Eine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele wurde nicht vorgenommen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Sparda-Bank Hannover eG ist ein Unternehmen des Dienstleistungssektors. Dabei unterscheiden wir zwischen dem Bankgeschäft (angebotene Finanzdienstleistungen und Services) und dem Bankbetrieb, der notwendig ist, um das Bankgeschäft zu betreiben.

Bankgeschäft: Als Finanzdienstleister erbringen wir die Wertschöpfung im Wesentlichen selbst und richten sie auf die Region aus. Die Einlagen unserer Kunden aus der Region fließen überwiegend in Wohnungsbaudarlehen in die Region zurück. Damit leisten wir einen Beitrag für regionale, überschaubare Kreisläufe. Des Weiteren platzieren wir unsere Wohnungsbaudarlehen auf verschiedenen Internet-Plattformen wie z.B. Check24, Interhyp und Europace.

Unsere weiteren Finanzdienstleistungen erbringen wir über unsere Verbundpartner DZ BANK-Gruppe Union Investment (Investmentfonds), Bausparkasse Schwäbisch Hall (Bauspargeschäft), TeamBank (easyCredit), DEVK (Versicherungsgeschäft) und Weltsparen (Geldanlagen). In unserer Angebotspalette beziehen wir sowohl im Anlagebereich (nachhaltige Investmentfonds) als auch im Kreditbereich (Modernisierungskredit SpardaModernisieren nachhaltig) Nachhaltigkeitskriterien mit ein.

Alle Unternehmen der DZ BANK-Gruppe sind seit 2008 auf die Grundsätze des UN Global Compact verpflichtet und bekennen sich zum gruppenweit gültigen Verhaltenskodex. Im Geschäftsjahr 2020 wurden die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (UN) als einheitliches Klassifizierungsrahmenwerk für die Geschäftsaktivitäten der Unternehmen der DZ BANK-Gruppe bestimmt. Dies steht im Einklang mit den Bestrebungen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, welche die SDGs als Kernstück ihrer Nachhaltigkeitsstrategie betrachtet.

Die Anfang 2018 veröffentlichte Klimastrategie der DZ BANK-Gruppe wurde im Oktober 2021

gemäß den neuen Klimaschutzzielen der Bundesregierung angepasst. Die Gruppenunternehmen haben sich nun noch ambitioniertere Ziele gesetzt, um die Treibhausgasemissionen des Geschäftsbetriebs weiter zu reduzieren. Bis 2030 sollen im Vergleich zu 2009 auf Gruppenebene 65 Prozent der aggregierten Treibhausgase eingespart werden. Alle Gruppenunternehmen verpflichten sich dazu, bis spätestens 2045 klimaneutral zu sein.

Bankbetrieb: Hierzu gehören insbesondere unsere Gebäude, die Fahrzeugflotte, IT-Produkte, Büromaterial sowie Handwerkerleistungen. Um mögliche soziale und ökologische Risiken in der Wertschöpfungskette zu minimieren, beziehen wir Produkte für den laufenden Geschäftsbetrieb sowie Handwerkerleistungen weitestgehend aus der Region. Beim Bezug von Produkten beziehen wir nach Möglichkeit Nachhaltigkeitskriterien mit ein (z.B. Nachhaltigkeitssiegel beim Papiereinkauf). Der Bezug von Ökostrom und die Optimierung der Energieeffizienz haben bei unserem Rechenzentrumsdienstleister Atruvia eine hohe Bedeutung. Als wichtiges Zukunftsthema im Bereich Nachhaltigkeit wird zudem die Corporate Digital Responsibility, also die digitale Verantwortung von Unternehmen und der nachhaltige Umgang mit Daten in der Digitalisierung, gesehen. Hier geht es beispielsweise um Transparenz und Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und Cyber Security.

Insgesamt sind uns keine wesentlichen sozialen Probleme (z.B. Menschenrechts- oder Arbeitsrechtsverletzungen) beziehungsweise ökologischen Probleme, wie gravierende Verstöße gegen Umweltstandards in den Stufen der Wertschöpfung bekannt.

Somit stellen wir uns in angemessener Weise den sozialen und ökologischen Aspekten der einzelnen Produktionsstufen im Bankgeschäft wie auch im Bankbetrieb. Mit unseren Dienstleistungspartnern und Zulieferern stehen wir auch bezüglich Nachhaltigkeitsaspekten in regelmäßigem Kontakt. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der Überarbeitung oder Neuvergabe von Aufträgen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die übergeordnete Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Sparda-Bank Hannover eG liegt beim Gesamtvorstand. Wir begreifen das Thema Nachhaltigkeit jedoch als eine Querschnittsaufgabe. Von daher sind alle dem Vorstand unterstellten Führungskräfte für die Implementierung von Nachhaltigkeitsaktivitäten ihres Verantwortungsbereiches zuständig.

Im Rahmen des Projektes „Nachhaltigkeitsmanagement“ im Jahr 2022 wurden die Rahmenbedingungen für die Linienarbeit zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt. Ab Januar 2023 übernimmt das neu eingerichtete Nachhaltigkeits-Koordinationsteam die Koordination aller Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam besteht aus der Nachhaltigkeitsbeauftragten, der Leiterin Unternehmenskommunikation und dem Leiter Treasury. Die Hauptaufgaben und Rollen sind:

- Ansprechpartner bei internen und externen Anfragen sowie
- Impulsgeber für Nachhaltigkeitsthemen sein,
- Koordination DNK-Bericht,
- Koordination NachhaltigkeitsCockpit,
- Nachhaltigkeitskommunikation.

Das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam ist zudem Mitglied im Beauftragtenwesenausschuss, der vierteljährlich mit Teilnahme des Gesamtvorstandes tagt. Zweimal jährlich ist das Thema Nachhaltigkeitsmanagement ein fester Tagesordnungspunkt der Führungskräfte tagungen. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sind alle betroffenen Bereiche des Unternehmens eingebunden.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Jahr 2022 war davon gekennzeichnet, im Rahmen eines Projektes eine Bestandsaufnahme im Nachhaltigkeitsmanagement vorzunehmen und daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Als Grundlage wurde die BVR-Nachhaltigkeits-Landkarte verwendet.

Ab 2023 findet die übergeordnete Koordination aller Maßnahmen – wie in Kriterium fünf beschrieben – durch das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam statt. Notwendige Budgets für Nachhaltigkeitsmaßnahmen müssen von den Fachbereichen eigenständig beantragt werden.

Ausgehend von der Geschäftsstrategie und den Teilstrategien, in die das Thema Nachhaltigkeitsmanagement ab 2023 implementiert sein wird, sind die aktuellen Anforderungen, Richtlinien und Prozesse für unsere Geschäftstätigkeit und die vorgesehenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen von den betroffenen Fachbereichen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

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 Sparda-Bank Hannover eG nutzt unterschiedliche Kennzahlen und Auswertungsmöglichkeiten zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen.

Mitglieder und Kunden

Wir orientieren uns an der Zufriedenheit unserer Mitglieder und wie sie die Sparda-Bank Hannover eG wahrnehmen. Dabei nutzen wir den Kundenmonitor Deutschland und regelmäßige Kundenbefragungen. Der Kundenmonitor misst seit 1992 die Zufriedenheit privater Verbraucher mit verschiedenen Dienstleistungen.

Umwelt

Im Rahmen des Projektes „Nachhaltigkeitsmanagement“ wurde, wie in Kriterium 1. beschrieben, die Erfassung der Verbräuche zur Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks mit Unterstützung der DG Nexolution gestartet. Das Ziel ist es, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und als eine Maßnahme, die eigene CO₂-Bilanz zu reduzieren. Im Rahmen eines Impuls-Workshops wurden die Teilnehmer 2022 zunächst in die CO₂-Reduktions-Systematik eingeführt. Die Erfassung der Basisdaten zum Berechnen der CO₂-Emissionen wird mit Hilfe einer browserbasierten Web-Applikation (CO₂-Kalkulator) unterstützt. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Greenhouse-Gas-Protocols (GHG Protocol) und dem VfU-Standard. Die Ergebnisse der Analyse werden 2023 vorliegen. Auf dieser Basis werden dann Einsparungsmaßnahmen abgeleitet.

Personal

Bei unseren Mitarbeitern messen wir die nachhaltige Personalarbeit durch die Erhebung von Daten aus Fluktuationsquoten, Krankheitsquoten, Auszubildendenquoten und Teilzeitquoten. Anhand dieser Zahlen und regelmäßiger Befragungen bewerten wir die Mitarbeiterzufriedenheit und entwickeln, mögliche Maßnahmen zur Verbesserung. Durch die kontinuierliche Nutzung und Weiterentwicklung unseres Kennzahlensystems - auch unter Berücksichtigung des BVR-NachhaltigkeitsCockpits - gewährleisten wir die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Nachhaltigkeitsindikatoren.

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.

Unser [Leitbild](#) bestimmt unsere Werte und wie wir denken und handeln: „Wir gehen miteinander und mit unseren Kunden sowie Geschäftspartnern vertrauensvoll, verantwortungsvoll, fair und verlässlich um. Dabei steht der Mensch stets im Mittelpunkt.“

Seit Ende 2022 berücksichtigen wir explizit das Thema Nachhaltigkeit in unserem Leitbild: „Wir berücksichtigen ökologische und soziale Aspekte in unserer Geschäftspolitik und sorgen für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit innerhalb der Region. Nachhaltigkeit sehen wir dabei als Chance. Die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover leistet einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft.“

Weitere Leitlinien sind im Verhaltenskodex des Verbandes der Sparda-Banken und unserer Zuwendungsrichtlinie definiert.

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.

Unser Vergütungssystem richtet sich nach dem Manteltarifvertrag und dem Gehaltstarifvertrag der Sparda-Banken. Dieses sieht keine finanziellen Anreizsysteme bei der Sparda-Bank Hannover eG vor; eine Einführung eines solchen Systems ist auch nicht geplant. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) werden die eingebrachten Ideen bewertet, auf Umsetzbarkeit geprüft und gegebenenfalls finanziell honoriert. Das BVW soll die Mitarbeit und das Mitdenken im Betriebsgeschehen fördern und verbessern. Ein besonderer Fokus liegt hier derzeit auf Nachhaltigkeitsideen. Die Bewertung der eingereichten Vorschläge erfolgt durch

die Organe des BVW (BVW-Beauftragter und BVW-Ausschuss). Für angenommene Verbesserungsvorschläge wird eine der Qualität des Vorschlages und der geschätzten Ersparnis entsprechende Prämie gewährt. Es erfolgt eine finanzielle Honorierung. Die Höchstprämie beträgt 5.000 Euro im Einzelfall.

Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat). Allerdings wurde die Aufgabe „Nachhaltigkeitsmanagement“ 2022 in den Geschäftsverteilungsplan für alle Vorstände sowie in die Stellenbeschreibungen der Führungskräfte (FK1) aufgenommen.

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 Vergütungssysteme basieren ausschließlich auf Fixvergütungen. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sind nicht vorhanden. Abfindungen erfolgen lediglich im üblichen Maße (überwiegend im Rahmen von arbeitsrechtlichen Trennungsvorgängen) und entsprechen der Institutsvergütungsverordnung. Altersvorsorgeregelungen für die Vorstände sind arbeitsvertraglich vorhanden.

Für alle Mitarbeiter, die bis 1992 ins Unternehmen eingetreten sind, bestand das Angebot

einer freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Desweiteren besteht eine tarifliche bAV für alle Mitarbeiter, die ab dem 01.12.2014 in die Bank eingetreten sind.

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

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

Aus Wettbewerbsgründen veröffentlichen wir keine dezidierte Auflistung der Jahresvergütung der Mitarbeiter der Sparda-Bank Hannover eG.

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.

Im Leitbild der Sparda-Bank Hannover eG haben wir verankert, dass „der Mensch stets im Mittelpunkt“ steht. Nach dieser Prämisse handeln wir täglich und achten daher besonders auf ein vertrauensvolles, verantwortungsvolles und faires Miteinander. Uns ist es wichtig, die Bedürfnisse und Erwartungen der verschiedenen Interessensgruppen zu kennen und sie in unser Handeln einzubeziehen. Dazu gehört auch der regelmäßige Austausch mit unseren Anspruchsgruppen und ein wachsendes Angebot, digitaler Beteiligungsverfahren und hybrider Dialogformate, um den technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden.

Im Rahmen von Veränderungsprozessen wurden 2019, unter Einbeziehung von Fachexperten, relevante Stakeholder analysiert und identifiziert, um eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Kommunikation für die Anspruchsgruppen abzuleiten. Seitdem erfolgt eine konsistente Stakeholder-Kommunikation, die auf gesamtgesellschaftliche Herausforderungen und Veränderungen, wie Homeoffice, Klimawandel und Digitalisierung reagiert. Im Rahmen unseres internen Workshops zur Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 wurden diese Stakeholder nochmals überprüft und bestätigt.

Die (Haupt-)Zielgruppen lassen sich demnach in interne (Mitarbeiter, Mitgliedervertreter, Aufsichtsrat und Betriebsrat) und externe Stakeholder (Kunden, Kooperationspartner und Medien/Öffentlichkeit) aufteilen.

Interne Zielgruppen:

Mitarbeiter

Guter Informationsaustausch ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Für die interne Kommunikation nutzen wir primär das Intranet, in dem regelmäßige Neuerungen zu Produkten und Prozessen, Informationen zu Projekten und Organisatorisches bekanntgegeben werden. Hinzu kommen regelmäßige Mitarbeiterversammlungen, die teilweise seit 2021 auch digital stattfinden. Der Vorstand bietet den Mitarbeitern im Vorfeld an, Fragen einzureichen, die im Laufe der Veranstaltung beantwortet werden oder aber die Nutzung einer Chatfunktion im Nachgang des Vortrages, um einen persönlichen Austausch herzustellen.

Im Zuge des Projektes „Nachhaltigkeitsmanagement“ wurde ein sogenanntes Nachhaltigkeits-Forum im Intranet geschaffen, um den Mitarbeitern eine Möglichkeit zu bieten, innovative Ideen und nachhaltige Verbesserungsvorschläge zu platzieren. Das Forum bietet die Option, sich rund um das Thema „Nachhaltigkeit“ im Arbeitsalltag auszutauschen und pragmatische Lösungsansätze herbeizuführen. Das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam prüft die eingereichten Beiträge und vernetzt sie mit den Fachabteilungen, die eine Beurteilung nach Machbarkeit und Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten abgeben. Mit dem Nachhaltigkeits-Forum möchten wir die Mitarbeiter noch stärker in einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb einbinden, Veränderungsprozesse anstoßen und das Gemeinschaftsgefühl stärken. Besonders gewinnbringende Vorschläge aus dem Nachhaltigkeits-Forum werden auch in das bestehende betriebliche Vorschlagswesen integriert und durch die Mitglieder des BVW bewertet. Bei erfolgreicher Umsetzung wird der Verbesserungsvorschlag mit einer Geldprämie als Anreizsystem unterstützt (vgl. auch Kriterium 8.).

Mitgliedervertreter

Aus genossenschaftlichen Wurzeln gewachsen – und daher demokratisch organisiert: Die Vertreterversammlung ist das wichtigste Beschlussorgan der Sparda-Bank Hannover eG. Aktuell besteht die Vertreterversammlung aus über 180 Repräsentanten. Sie nehmen die Interessen der rund 250.000 Mitglieder unserer Genossenschaft wahr und gestalten die Geschicke der Bank aktiv mit. Aufgrund der Einschränkungen infolge der Coronapandemie fand die Vertreterversammlung 2022 digital statt. Den Kontakt zu unseren Vertretern pflegen wir auch über anlassbezogene Informationen. 2023 findet nach fünf Jahren wieder eine Wahl von nun 181 Vertretern statt. Um die Einbindung der neu gewählten Vertreter sicherzustellen, wurde eine neue Vertreterbetreuung geschaffen. Wir möchten den Dialog mit unseren Vertretern durch eine aktive Kommunikation auf regionalen Vertretertreffen stärken.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat übernimmt die Überwachungs- und Kontrollfunktion im Unternehmen. Er setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen. Die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat ist von einer engen und verantwortungsbewussten Zusammenarbeit geprägt. Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen Risiko- und Prüfungsausschuss, einen Kreditausschuss sowie einen Nominierungs- und Vergütungskontrollausschuss eingerichtet. Die Ausschüsse berichten regelmäßig über ihre Tätigkeit in den Sitzungen des Aufsichtsrates. Im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat insgesamt vier reguläre sowie eine außerordentliche Sitzung abgehalten. Die quartalsweisen Aufsichtsratssitzungen fanden in Präsenz statt, die monatlichen Ausschüsse wurden digital abgehalten. Schwerpunkte der Beratungen im Aufsichtsrat bildeten die geschäftliche Entwicklung, die Risikosituation, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen und die strategische Ausrichtung der Bank. Ab dem Jahr 2023 wird es regelmäßige Berichte im Rahmen des Risiko- und Prüfungsausschusses aus den Fachbereichen geben. Auch das Thema Nachhaltigkeitsmanagements ist einmal jährlich fester Bestandteil in diesem Gremium.

Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat

Die Betriebsratsgremien vertreten die Interessen der Beschäftigten der Sparda-Bank Hannover eG und führen dazu erforderliche Gespräche und Verhandlungen mit dem Vorstand und den Führungskräften durch. Die Betriebsratsgremien Hannover, Süd/Ost und Nord/West tagten im Jahr 2022 in einem 14-tägigen Rhythmus in 30 Sitzungen, der Gesamtbetriebsrat wöchentlich mit etwa 50 Sitzungen. Die Betriebsversammlungen fanden quartalsweise seit März 2020 in digitaler Form statt. Betriebsversammlungen werden 2023 wieder in Präsenz stattfinden. Der Betriebsrat Hannover besteht aus neun ordentlichen Mitgliedern, die Betriebsräte Süd/Ost und Nord/West jeweils aus fünf ordentlichen Mitgliedern. Diese drei Gremien entsenden jeweils zwei Vertreter in den Gesamtbetriebsrat.

Besonders wesentliche Themen der Betriebsratsgremien waren 2022 unter anderem die Corona-Situation und die Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld, die Begleitung des bankinternen Projektes Zukunftssicherung des Geschäftsmodelles, die Verhandlung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Flexibles Arbeiten außerhalb der Betriebsräume“, die Gestaltung der GBV „Dienststrad“ und viele weitere soziale Themen im Betrieb.

Externe Zielgruppen:

Kunden

Für unsere Kundenkommunikation nutzen wir vielfältige Kanäle, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Kunden gerecht zu werden und für alle Altersstrukturen ein bedarfsgerechtes Informations- und Dialogangebot zu schaffen. Neben unserem viermal im Jahr erscheinenden Kundenmagazin (sparda aktuell), themenspezifischen Printprodukten und anlassbezogenen Mailings, nutzen wir verstärkt digitale Kommunikationsmedien wie Social-Media-Kanäle und die Webseite. Hierbei wird darauf geachtet, die Printmedien in bedarfsorientierter Stückzahl zu produzieren und zusätzlich digital zur Verfügung zu stellen.

Ab 2023 werden sämtliche Marketingunterlagen auf Recyclingpapier mit dem Zertifikat „blauer Engel“ gedruckt werden.

Bei unseren digitalen Vortragsreihen zu aktuellen Themen wie Geldanlage (Frauen und Finanzen, nachhaltige Geldanlage), Erben und Vererben oder „Digital Detox“ nehmen wir unsere Verantwortung als Bankinstitut ernst, Kunden umfassend zu beraten und ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Die Online-Vorträge sind ein niedrigschwelliges Angebot, bei dem Experten Rede und Antwort stehen und ein Handout mit den wichtigsten Punkten zur Verfügung gestellt wird. Alle Fachvorträge werden aufgezeichnet, sodass sie später online aufrufbar sind. Als einer der ersten Bankinstitute in der Branche nutzen unsere Berater seit Januar 2019 die Vorteile von digitalen Kundengesprächen durch eine Online-Beratung.

Weiterhin führen wir anlassbezogen professionelle Fokusgruppenbefragungen durch und nutzen die Ergebnisse aus dem Kundenmonitor Deutschland. Zuletzt gab es vor vier Jahren eine umfassende Panel-Befragung rund um die Nutzung digitaler Kanäle, um Veränderungsprozesse zu begleiten und die Kundenmeinungen in strategische Entscheidungen einfließen zu lassen. Eine erneute Kundenbefragung zu unterschiedlichen Themen ist für 2023 angedacht. Kompetente und zuverlässige Beratung spielt bei Finanzangelegenheiten eine wichtige Rolle. FOCUS-MONEY zeichnet jährlich die Marken aus, deren Kundenberatung von den Internetusern besonders gelobt wurde. Die Sparda-Bank Hannover eG wurde 2022 erneut für ihre exzellente Kundenberatung ausgezeichnet.

Kooperationspartner & Dienstleister

Weiterentwicklung wird ermöglicht durch gegenseitige Anregungen und dem gemeinsamen Suchen nach sinnvollen Lösungen. Wir setzen dies um, indem wir uns regelmäßig mit unseren Kooperationspartnern wie der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der Fondsgesellschaft Union Investment, der TeamBank, Credit Life und den DEVK-Versicherungen austauschen. Zudem beziehen wir datenbasierte Marktstudien, allgemeine Kundenwünsche und Nachhaltigkeitsaspekte in die Produktentwicklung mit ein.

Auch zu unseren (IT-)Dienstleistern, Verbänden und gemeinnützigen Institutionen, die hauptsächlich in der Region ansässig sind, haben wir ein vertrauensvolles Verhältnis aufgebaut, das durch einen stetigen Austausch und Feedbackgespräche gefördert wird.

Der Verband der Sparda-Banken hat 2022 regelmäßig zu Austauschformaten unter den Nachhaltigkeitsbeauftragten und -koordinatoren der angeschlossenen Institute eingeladen. Er fungiert als Impulsgeber und Ansprechpartner bei regulatorischen Fragestellungen, dem Berichtswesen und dem Themenbereich „Sustainable Finance“.

Die nachhaltigen Förderpartnerschaften der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover stärken den genossenschaftlichen Gedanken und schaffen für die Menschen einen gesellschaftlichen Mehrwert.

Medien & Öffentlichkeit

Wir nutzten auch im Jahr 2022 unsere langjährig aufgebauten Pressekontakte zu regionalen Journalisten, um bankspezifische Themen zu platzieren und als Experte ein geschätztes Meinungsbild im Branchenumfeld (z.B. Kontogebühren, Baufinanzierung, etc.) abzugeben.

Auch die interne Spendenaktion der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover für den ukrainischen Verein Niedersachsen, die die Stiftung im Mai organisierte, wurde redaktionell begleitet. Insbesondere die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover erzielte durch ihr umfassendes gesellschaftliches Engagement im Fördergebiet eine positive Medienresonanz, was die Reputation unserer regional aufgestellten Genossenschaftsbank stärkt.

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.

Der Dialog mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ist uns sehr wichtig. Wir begegnen unseren Stakeholdern mit Respekt und Fairness und stellen ihnen umfassende Informationen mit unterschiedlichen Formaten (vgl. 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen) zur Verfügung. Auf diese Weise pflegen und fördern wir einen regelmäßigen Austausch. Das konstruktive Feedback unserer Kunden lassen wir in Produktentwicklungen und die Optimierung von Geschäftsprozessen einfließen.

Aus Gesprächen mit unseren Mitarbeitern wissen wir, dass ihnen in der hybriden Arbeitswelt weiterhin der persönliche Kontakt wichtig ist. Dies gilt sowohl für Mitarbeiter- als auch Kundengespräche. Nur wenn Menschen sich gegenseitig vertrauen, sich wohl fühlen und offen miteinander kommunizieren, sind sie in der Lage, gewinnbringende und kreative Ergebnisse zu erzielen.

In Zeiten der Coronapandemie und auch danach, haben digitales und ortsunabhängiges

Arbeiten einen festen Platz in der Arbeitswelt erhalten – so auch in der Sparda-Bank Hannover eG. Seit 2022 besteht die erweiterte Möglichkeit, bis zu fünf Tage die Woche, das flexible Arbeiten außerhalb der Betriebsräume zu nutzen. Allerdings variiert die Anzahl der Tage je nach Tätigkeitsbereich. Mitarbeiter stimmen ihr Arbeitszeitmodell vertrauensvoll und eigenverantwortlich mit ihrer Führungskraft ab. In der mobilen Arbeitsform liegt auch ein großes Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere Teilzeitkräfte spüren eine Entlastung, da das Pendeln zum Arbeitsort wegfällt.

Durch die steigenden Energiekosten war 2022 ein weiteres wichtiges Thema, die Zahlung eines Inflationsausgleichs. Um die Mitarbeiter zu entlasten, entschied sich der Vorstand im Sommer 2022 eine freiwillige Prämie von 1.000 Euro an alle Mitarbeiter zu zahlen.

Unsere Mitglieder und Kunden erwarten von uns, dass wir wirtschaftlich gut aufgestellt sind, attraktive Produkte anbieten und auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen. Das tun wir, indem wir unser Produktportfolio an die Kundenwünsche und gesellschaftlichen Veränderungen anpassen. So führten wir 2022 beispielsweise das Finanzierungsangebot für energieeffiziente Sanierung, barrierefreien Umbau und E-Mobilität, „SpardaModernisieren nachhaltig“ und ein weiteres Girokontomodell ein. Das Kundenfeedback war durchweg positiv und bekräftigte diese Entscheidungen.

Aber auch gesellschaftliches Engagement (CSR) wird immer wichtiger mit Blick auf Mitarbeitergewinnung und -bindung. So war das Interesse am Projekt „Nachhaltigkeitsmanagement“ groß und viele Mitarbeiter brachten 2022 Vorschläge ein, wie im Kleinen Nachhaltigkeit gelebt werden kann. In Gesprächen mit Beratern wird deutlich, dass immer mehr Kunden Wert darauflegen, dass sich ihr Bankinstitut durch verantwortliches unternehmerisches Handeln auszeichnet. Die Rating- und Rankingagentur ServiceValue hat in Kooperation mit DEUTSCHLAND TEST (eine Marke von FOCUS-MONEY) das [nachhaltige Engagement der Sparda-Banken](#) mit dem Prädikat "Sehr stark" ausgezeichnet. Diesem Wunsch, als Genossenschaftsbank gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, gehen wir mit der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover nach. Die Stiftung engagiert sich im gesamten Geschäftsgebiet der Sparda-Hannover eG. Auch Mitarbeiter und Kunden können Projekte einreichen und im Stiftungsgremium wird über die Projektförderungen in den Regionen entschieden. Die Stiftung setzte sich 2022 das Ziel, Förderungen noch stärker nach gesellschaftlicher Wirkung und nachhaltigen Kriterien auszuwählen (vgl. 18 Gemeinwesen).

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.

Produktinnovationen:

Aufgrund unseres Geschäftsmodells liegen unsere wesentlichen ökologischen Auswirkungen im Privatkundengeschäft und sind damit deutlich weniger umfangreich als bei Finanzinstituten mit Firmenkundengeschäft. Unser genossenschaftlicher Gedanke und unser Selbstverständnis tragen zur Förderung des wirtschaftlichen Wohls in unserem Geschäftsgebiet bei. Unsere Produkte und Prozesse werden an den Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet, regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Eine Spezialisierung im Anlage- und Finanzierungsgeschäft ermöglicht eine zielgerichtete Beratung. Wir kommen unserer Verantwortung und der Nachfrage nach nachhaltigen Kredit- und Anlagelösungen durch eine breite Angebotspalette nach:

- Nachhaltigkeitsfonds, deren Auswahl nach ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien erfolgt, bilden mittlerweile einen wichtigen Baustein im Anlagegeschäft. Derzeit haben wir 20 Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Ausprägungen der Union Investment mit in das Beratungsportfolio aufgenommen. Das entspricht rund 43 % des Gesamtportfolioangebotes. Eine weitere deutliche Forcierung von nachhaltigen Anlageprodukten wird von uns angestrebt.
- Weiterhin bieten wir unseren Kunden mit der Fondsvermögensverwaltung VermögenPlus drei nachhaltige Strategien von insgesamt sechs Anlagemöglichkeiten an.
- Die Einführung eines eigenen nachhaltigen Sparproduktes wird 2023 geprüft.
- Einen nachhaltigen Modernisierungskredit wurde Ende 2022 in unser Kreditangebot aufgenommen.
- Die Zusammenarbeit mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ermöglicht uns, unseren Kunden ein breites Spektrum an Fördermöglichkeiten (z.B. energieeffizientes Bauen und Sanieren) anzubieten.
- Mit unserem Kooperationspartner der TeamBank bieten wir unseren Kunden den Konsumentenkredit „easyCredit“, ein flexibles, auf den Kunden ausgerichtetes Kreditangebot an. Fairness, Sicherheit und Überschuldungsschutz stehen hier stets im Fokus.

Auch im Bereich Versicherungen und Bausparen existieren Lösungen - mithilfe unserer Kooperationspartner der Bausparkasse Schwäbisch Hall und der DEVK Versicherungen - in Form von Finanzierungen von Photovoltaikanlagen oder einem Nachlass bei Autoversicherungen für Fahrer von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen.

Im Kartengeschäft verfolgen wir stets die Entwicklungen unserer Partner DG Nexolution und Mastercard und beziehen nachhaltige Möglichkeiten in die strategische Ausrichtung mit ein.

Eine Messung beziehungsweise Evaluation der Wirkung unserer Produkte und wesentlichen Dienstleistungen ist schwierig. Es erfolgt derzeit keine Durchführung und ist auch nicht in Planung.

Innovationsprozesse:

Das übergreifende Thema Nachhaltigkeit wird ab 2023 in unserer Gesamtstrategie sowie unseren Teilstrategien der Unternehmensbereiche verankert. Unser strategischer Rahmen wird stets weiterentwickelt mit dem Ziel, Marktgegebenheiten zu analysieren, Ertragsquellen nachhaltig zu gewährleisten, Prozesse effizienter zu gestalten und Ressourcen einzusparen.

Gemeinsam mit unserem IT-Dienstleister der Atruvia AG entwickeln wir mit der Omnikanalplattform die digitalen Wege und Prozesse für unsere Kunden weiter.

Digitale Postboxnutzung, Online-Girokontoeröffnung, Online-Anlagemöglichkeiten in Form von MeinInvest sowie Möglichkeiten der Online-Beratung tragen unter anderem zur Emissionsreduzierung bei. Die Erweiterung der Online-Beratung um die Videoberatung ist für die kommenden Jahre geplant. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über unser betriebliches Vorschlagswesen, ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge, auch zu Nachhaltigkeitsthemen, direkt einzubringen (Details hierzu siehe Kriterium 8. und 9.).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wir bieten unseren Kunden mit unserem langjährigen Kooperationspartner Union Investment ein nachhaltiges Produktportfolio an. Eine Auswahl von derzeit insgesamt 20 nachhaltigen Investments stehen unseren Kunden zur Verfügung und werden aktiv in der Anlageberatung angeboten. Das entspricht rund 43 % des Gesamtportfolioangebotes.

Union Investment hat sich bereits im Jahr 2012 im Rahmen der DZ BANK-Gruppe zur Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet und die United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet. Dadurch besteht die Verpflichtung, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen.

Für das Kreditgeschäft ist die Erstellung und Veröffentlichung von Ausschlusskriterien für das Jahr 2023 geplant. Diese wird dann auf alle, also 100 % aller Investitionen angewendet.

Auch im Eigengeschäft prüfen wir regelmäßig, welche nachhaltigen Produkte am Kapitalmarkt zur Verfügung stehen, neu entwickelt werden und für unser Haus sinnvoll nutzbar sind. Beispielsweise wurde 2022 ein Neu-Produkt-Prozess für erneuerbare Energien gestartet, in dem zwei Investmentfonds für erneuerbare Energien gezeichnet wurden. Bei Aktien- und Rentenanlagen haben sich noch keine Standards herausgebildet. Aktuell nutzen wir für die Nachhaltigkeitsbewertung im Eigengeschäft das DZ BANK Gütesiegel für Nachhaltigkeit, das MSCI ESG-Rating und die Einstufung von Investmentfonds gemäß Offenlegungsverordnung.

Branchenspezifische Ergänzungen

Nachhaltigkeits-Limits

Im Rahmen der Projektarbeit wurden Nachhaltigkeits-Limits für das Eigengeschäft entwickelt, die ab 2023 gelten werden.

Direktinvestments in Unternehmen und Staaten sollen zu mindestens 90 % in Finanzinstrumente von Emittenten erfolgen, die das DZ BANK Gütesiegel für Nachhaltigkeit aufweisen. Das DZ BANK Gütesiegel für Nachhaltigkeit umfasst weiche und harte Ausschlusskriterien und berücksichtigt ESG-Kontroversen.

Die Kapitalverwaltungsgesellschaften (KVG), mit denen wir zusammenarbeiten, müssen die UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN-PRI) unterzeichnet haben und sich idealerweise zu den UN Global Compact (UN-GC) bekennen.

Der Anteil der Aktien- und Rentenfonds mit einer Einstufung als nachhaltige Fonds im Sinne Artikel 8 oder Artikel 9 der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) soll mindestens 80 % betragen.

Das MSCI ESG-Fundrating beinhaltet umfassende Ausschlusskriterien und ESG-Kontroversen. Jeder einzelne Fonds hat ein MSCI ESG-Fundrating von mindestens BBB aufzuweisen und das durchschnittliche MSCI ESG-Fundrating über alle Investmentfonds soll mindestens A betragen. Ende 2022 erfüllte die Sparda-Bank Hannover eG diese Grenzen zu 100 %.

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 Finanzdienstleistungsunternehmen verursacht unser Geschäftsmodell den Verbrauch von natürlichen Ressourcen in erster Linie durch den Energieverbrauch in Form von Strom, Heiz- und Kraftstoffen für die Infrastruktur von Gebäuden und Fahrzeugen.

Weiterhin ist in diesem Zusammenhang der Wasserverbrauch in Form von Trinkwasserverbrauch durch Mitarbeiter und Kunden sowie der Verbrauch von Papier für die tägliche Büro- und Kundenkorrespondenz zu erwähnen.

Bisher haben wir standardmäßig keine Kennzahlen zum Ressourcenverbrauch erhoben. Daher können wir hier weder über Maßeinheiten noch über Verbrauchsgrößen noch über Ziele berichten. Ab 2023 werden wir Verbrauchszahlen erfassen, die wir ab 2024 berichten können. Mit deren Hilfe werden wir auch Ziele festlegen, über die wir dann 2025 berichten werden.

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.

Mit dem Nachhaltigkeitsprojekt 2022 sind wir erste Schritte in Richtung strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement gegangen. Aber wir stehen noch am Anfang. Für 2023 haben wir uns das Ziel gesetzt, den eigenen CO₂-Fußabdruck mithilfe eines NachhaltigkeitsCockpits zu dokumentieren und auf Basis dieser Daten konkrete Reduktionsziele zu definieren und nachzuhalten.

Als nichtproduzierendes Gewerbe haben wir bislang keine Risikoanalyse vorgenommen. In der Risikoinventur (Stand 31.12.2022) wurde das Nachhaltigkeitsrisiko als querschnittliche Risikoart aufgenommen. Das bedeutet, dass nachhaltige Aspekte sich in anderen "klassischen" Risikoarten auswirken. Hierfür wurden zunächst allgemeine Wirkungsketten für transitorische, soziale und gesellschaftliche Faktoren aufgezeigt und die mögliche Wirkung in der jeweiligen Risikoart - wie zum Beispiel dem Adressenrisiko im Kundengeschäft - beschrieben. Eine dezidierte Messung der Risiken unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten ist allerdings erst möglich, wenn die entsprechenden Datenfelder seitens unseres IT-Dienstleisters implementiert sind und die Zeitreihen und Marktparameter für die Risikomessung vorliegen.

Dem grundsätzlichen Ziel, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren, fühlen wir uns, auch ohne bisher konkret definierte Zielsetzungen, verpflichtet, und haben daher bereits folgende operative Maßnahmen ergriffen, um unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern:

- Seit Jahren werden IT-Geräte der Kategorie „green IT“ mit reduziertem Stromverbrauch beschafft. Nicht zuletzt durch die coronabedingten Lockdowns - mit der einhergehenden Einführung von umfangreichen Homeoffice-Möglichkeiten - wurden alle Desktop-PCs durch stromsparendere Laptops ersetzt.

- Umstellung der Stromlieferung auf vollständigen Bezug von Ökostrom seit dem Jahreswechsel 2022/2023.
- Sukzessive Umstellung des Fahrzeug-Fuhrparks auf E-Mobilität. Hierbei sind die Geschäftsführungsfahrzeuge sowie das bankeigene Poolfahrzeug bereits auf Hybrid- bzw. vollständigen E-Antrieb umgestellt und alle weiteren Fahrzeuge werden mit Ablauf der aktuellen Leasingverträge (abhängig von der Verfügbarkeit von E-Fahrzeugen) umgestellt.
- Planungsbeginn zur Installation einer Photovoltaikanlage für die Bank-Hauptstelle in Hannover für das Jahr 2023.
- Sukzessiver Austausch sämtlicher Leuchtmittel durch LED-Technik.
- Fortführung von umfangreichen Homeoffice-Möglichkeiten - auch nach Abklingen der Coronapandemie zur Vermeidung von Berufspendelverkehr.
- Konsequente Kundenansprache zur Nutzung digitaler Angebote, insbesondere zur Nutzung der digitalen Postbox, zur Reduktion des Papierverbrauchs.
- Konsequente Nutzung von Videotelefonie zur Reduktion von Dienstreisen.

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.

Das Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung von Produkten und Dienstleistungen verwendet werden, wird von uns nicht erhoben, da wir keinerlei physische Produkte herstellen und verpacken.

Hinsichtlich des Papierverbrauchs werden wir im Jahr 2023 entsprechende Kennzahlen erheben und in die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks mit einfließen lassen.

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.

Konkrete Kennzahlen zum Energieverbrauch wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Darauf aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußdrucks erfolgen.

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.

Konkrete Kennzahlen zur Verringerung des Energieverbrauchs wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Darauf aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußbdrucks erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. Oberflächenwasser;**
- ii. Grundwasser;**
- iii. Meerwasser;**
- iv. produziertes Wasser;**
- v. Wasser von Dritten.**

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

- i. Oberflächenwasser;**
- ii. Grundwasser;**
- iii. Meerwasser;**
- iv. produziertes Wasser;**
- v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.**

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.

Konkrete Kennzahlen zur Wasserentnahme wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Darauf aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Konkrete Kennzahlen zum angefallenen Abfall wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Darauf aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

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.

Wie beschrieben, haben wir bereits erste Schritte in Richtung Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement beschritten. Für das Nachhaltigkeitsmanagement orientieren wir uns am BVR-Reifegradfächer (vgl. Kriterium 2. Ziele). Allerdings stehen wir erst am Anfang unseres Weges, so dass noch keine konkreten Kennzahlen zu den Treibhausgas (THG)-Emissionen standardisiert erhoben wurden. Somit können wir an dieser Stelle noch nicht über die wichtigsten Emissionsquellen, Zielsetzungen, Maßnahmen und erreichten Ziele berichten. Es gab jedoch erste Gespräche mit dem Dienstleister DG Nexolution, der das Tool „Mission CO₂“ zur Erfassung und Analyse von CO₂-Emissionen vorgestellt und im Rahmen eines umfassenden Workshops die nächsten Schritte erläutert hat.

Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben, in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen, um hieraus eine nachhaltige Klimastrategie abzuleiten. Dazu dienen die konkreten Verbräuche der Sparda-Bank Hannover eG als Grundlage wie beispielsweise der Energie- und Papierverbrauch, die Abfallproduktion oder die Mobilität. Auf diesem Basisjahr aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

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.*

Konkrete Kennzahlen zur Berechnung der THG-Emissionen wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Auf diesem Basisjahr aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

*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 marktbasierten 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.

Konkrete Kennzahlen zu indirekten energiebedingten THG-Emissionen wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Auf diesem Basisjahr aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

*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.*

Konkrete Kennzahlen zu sonstigen indirekten THG-Emissionen wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Auf diesem Basisjahr aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

*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.*

Konkrete Kennzahlen zur Senkung der THG-Emissionen wurden bislang nicht standardisiert erhoben. Ziel ist es, im Jahr 2023 alle Verbrauchsdaten zu erheben und in einem systematischen Kennzahlensystem darzustellen. Auf diesem Basisjahr aufbauend soll auch die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks erfolgen.

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.

Die Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte ist eine kontinuierliche Aufgabe, die sich schwer durch das Festlegen von Zielen im Sinne von Zieldaten festlegen lässt, da diese ständigen Veränderungen unterliegen. Daher können wir nicht über bisher erreichte Ziele berichten.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten findet der Tarifvertrag der Sparda-Banken Anwendung. Die gesetzlichen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte der Mitarbeiter werden durch den Betriebsrat gesichert. Die Sparda-Bank Hannover eG pflegt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, ebenso mit der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Regelmäßige Austauschrunden finden zwischen dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und dem Vorstandsvorsitzenden sowie dem Personalleiter statt. Mitarbeiterversammlungen finden in der Regel ein- bis zweimal im Jahr statt, auf denen der Vorstand allen Beschäftigten geschäftspolitische Entscheidungen, die Strategie des Hauses und die aktuelle Ertragssituation erläutert. Der Vorstand steht in diesem Zusammenhang für einen offenen und unmittelbaren Austausch als auch für Fragen und Anregungen zur Verfügung. Zudem finden quartalsweise Betriebsversammlungen statt, auf denen der Betriebsrat über seine Arbeit und wichtige Themenstellungen der Beschäftigten berichtet.

Seit 2009 trägt die Sparda-Bank Hannover eG das Siegel „Audit Beruf & Familie“ und ist damit als besonders familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Im Rahmen regelmäßiger Reauditierungen wird dies durch eine unabhängige Stelle überprüft.

Unsere Mitarbeiter sehen in der Sparda-Bank Hannover eG einen besonders familienfreundlichen, verlässlichen und verantwortungsvollen Arbeitgeber. Dies wird auch daran sichtbar, dass die Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter überdurchschnittlich hoch ist. Beweggründe für die Loyalität sind aus unserer Sicht sehr gute Sozialleistungen, familienfreundliche Rahmenbedingungen, unsere Unternehmenskultur sowie sichere

Arbeitsplätze.

Die Sparda-Bank Hannover eG hat in ihrer Geschäftsstrategie eine Personalstrategie als eigenständigen Punkt dokumentiert.

Eine direkte finanzielle Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt nicht. Im Rahmen unseres betrieblichen Vorschlagwesens werden wegweisende Nachhaltigkeitsideen jedoch finanziell gefördert (vgl. Kriterien 8. und 9.). Aufgrund der Ernennung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten, der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Stellenbeschreibungen der Führungskräfte, der Integration in den Beauftragtenwesenausschuss sowie in die Strategierunden zwischen Vorstand und Führungskräften, werden Nachhaltigkeitsthemen regelmäßig platziert, bereichsübergreifend vernetzt und vorangetrieben.

Gemäß dem Regionalprinzip beschränkt sich die Geschäftstätigkeit der Sparda-Bank Hannover eG überwiegend auf das Geschäftsgebiet. Im Ausland betreibt die Sparda-Bank Hannover eG keine Niederlassungen. Aufgrund dieser Regionalität sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerbelange, die mit der Geschäftstätigkeit und -beziehung, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind.

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.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet einen Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigten der Sparda-Bank Hannover eG und wird umfassend erfüllt. Für alle Mitarbeiter gelten flexible Voll- und Teilzeitmöglichkeiten sowie eine tarifvertragliche Vergütung.

Die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit ist eine kontinuierliche Aufgabe, die sich schwer durch das Festlegen von Zielen im Sinne von Zieldaten festlegen lässt. Daher können wir auch nicht über bisher erreichte Ziele berichten. Vielmehr ist es unser Anliegen, jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin die notwendige Unterstützung für seine oder ihre Situation zukommen zu lassen.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Sparda-Bank Hannover eG diverse Möglichkeiten an:

- Variable Arbeitszeitmodelle (auch für Führungskräfte),
- flexible Arbeitsmöglichkeiten - auch außerhalb der Geschäftsräume,
- (befristete) Arbeitszeitreduzierungen/-erhöhungen,
- Elternzeit sowie Rückkehr in Teilzeitmodelle
- Jobsharing-Möglichkeiten.

Durch unsere Zusammenarbeit mit dem BSW-Beratungsservice haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, in einer schwierigen Lebenssituation sofort Unterstützung zu erhalten. Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV), die die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben im Unternehmen fördert, ist vorhanden.

In Bezug auf Familienfreundlichkeit, Flexibilität und Chancengerechtigkeit haben wir uns das Ziel gesetzt, das bereits hohe Niveau ohne Zeitbezug zu halten. Weitere Ziele wurden bisher nicht gesetzt.

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.

Für eine optimale Beratung und Betreuung der Kunden ist eine höchstmögliche Fachkompetenz der Mitarbeiter unabdingbar. Bereits während der Ausbildung vermitteln wir grundlegende und breitgefächerte Beratungs- und Verhaltenskompetenz mit dem Ziel, unsere zukünftigen Bankkaufleute von Beginn an bestmöglich für ihre Aufgaben auszubilden.

Bei der Ausbildung geht die Sparda-Bank Hannover eG über das standardmäßige Ausbildungsniveau weit hinaus. Hier werden in Ergänzung zum Berufsschulangebot durch internen Unterricht und persönlichkeitsfördernde Schulungen zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt.

Kontinuierliche Weiterbildung liegt gleichermaßen im Interesse des Arbeitgebers und der Beschäftigten. Wir bieten unseren Mitarbeitern hausinterne und externe Bildungsmaßnahmen an, die es ihnen ermöglichen, die arbeitsplatzbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu

intensivieren und zu erweitern sowie den technischen, ökonomischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Unsere internen Laufbahnplanungen verbinden die Förderung von Potenzialträgern mit Einstieg in die Laufbahnen und die Förderung von Kompetenzträgern mit weiterem Aufstieg in den bereits eingeschlagenen Laufbahnen.

Eine personenbezogene Zieldefinition, die auf Basis vereinbarter und zu erreichender Zahlen festgehalten ist, haben wir nicht. Die Qualifizierung unserer Belegschaft ist eine kontinuierliche sowie individuelle Aufgabe, die den Fokus auf Persönlichkeitsentwicklung und somit auf nicht messbare Soft Skills (weiche Fähigkeiten) legt. Durch dieses Vorgehen ist eine messbare Zielerreichung nicht möglich. Die niedrige Fluktuationsrate sowie die regelmäßig gemessene hohe Zufriedenheit unserer Kunden beweisen, dass wir hier gute Arbeit leisten.

Karrierewege sind im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts für den Marktbereich transparent dargestellt und werden so gelebt. Die Qualifizierung von Nachwuchskräften durch zielgruppengerechte und maßgeschneiderte Angebote der Personalentwicklung stärkt die Identifizierung mit der Sparda-Bank Hannover eG als Arbeitgeber. Die Ausbildung von jungen Nachwuchskräften hat hohe Priorität und gilt als Investition in die Zukunft. Die Personalentwicklung kümmert sich gezielt um den beruflichen Nachwuchs und bezieht in die Personalentwicklung gesellschaftliche sowie demographische Entwicklungen entsprechend mit ein.

Gleichzeitig arbeiten wir seit Jahren an der Erhöhung der digitalen Kompetenz und Veränderungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2020 haben unsere Mitarbeiter bereits einen digitalen Führerschein zum Erwerb einer digitalen Grundkompetenz durchlaufen. Seitdem nutzen wir unsere moderne, interne Lernplattform zur Vermittlung von umfänglichem Wissen.

Anfang 2023 planen wir die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Kooperation mit der Barmer Krankenkasse, um die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter dauerhaft sicherzustellen. Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind der Erhalt der Gesundheit, die Steigerung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, die Förderung der Motivation und Zufriedenheit, die Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Sensibilisierung für Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative im Gesundheitsverhalten.

Uns liegen die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiter am Herzen. Nur wer innerlich ausgeglichen und körperlich fit ist, kann sich motiviert seinen Aufgaben widmen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter durch flexible Strukturen und bedarfsgerechte Angebote dabei neben der Möglichkeit, Beruf und Familie in Einklang zu bringen (Audit Beruf & Familie), auch dauerhaft gesund zu bleiben.

Im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit unterbreiten wir unseren Mitarbeitern folgende Angebote:

- Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung sowie Durchführung von anschließenden Workshops unter externer Leitung,
- Betriebsarzt,
- Beachtung ergonomischer Anforderungen für Arbeitsplätze,
- betriebsärztliche Untersuchung bei Sehproblemen bei der Bildschirmarbeit und Bezuschussung von notwendigen Sehhilfen,
- kostenlose Bereitstellung von Corona-Antigentests und Hygienematerial (z. B. Masken),
- Inhouse-Angebote für Gripeschutzimpfungen sowie Coronaimpfungen.

Unsere Angebote zur Gesundheitsförderung und -prävention richten sich seit vielen Jahren an alle Zielgruppen unserer Belegschaft. Besonders wichtig ist uns das umfassende betriebliche Eingliederungsmanagement mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern wiederherzustellen bzw. zu erhalten.

Wir sehen nur geringe Risiken, die sich durch unsere Geschäftstätigkeit ergeben könnten. Die verbleibenden Risiken, die entstehen könnten, fangen wir durch das beschriebene Qualifizierungs-, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement auf.

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);

Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- 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.

Uns sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen bekannt. Die Anzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen lag 2022 bei ca. fünf.

Hierbei handelt es sich in der Regel um psychische Erkrankungen, die überwiegend – neben dem dienstlichen Anteil – auch einen privaten Anteil haben.

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.

Es finden quartalsweise Arbeitsschutzausschuss (ASA)-Sitzungen statt, in denen über Arbeitsunfälle und Auffälligkeiten berichtet und gesprochen wird. Dabei ist u.a. auch der Betriebsrat als Mitarbeitervertretung involviert.

Zudem finden regelmäßige Sitzungen zwischen dem Betriebsrat, dem Vorstand und dem Personalleiter statt, in denen über Auffälligkeiten einschließlich einer Lösungsfindung gesprochen wird.

In wiederkehrenden Abständen finden Befragungen der Mitarbeiter im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung samt Workshops unter externer Moderation statt.

Weiterhin finden Begehungen der Arbeitsplätze unter Einbeziehung der Mitarbeiter des Banksicherheitsbeauftragten und externer Fachexpertise statt.

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.

Durchschnittlich wurden 2022 zwei Tage je Mitarbeiter für die Weiterbildung genutzt. Diese teilen sich auf in ca. fünf Stunden für unsere Mitarbeiterinnen und ca. 6,8 Stunden für unsere Mitarbeiter. Bei weiblichen Führungskräften waren dies im Durchschnitt ca. 8,3 Stunden pro Jahr bei männlichen Führungskräften ca. 13 Stunden.

Die Berechnung ergibt sich aus der Berücksichtigung der Weiterbildungszeiten unserer weiblichen und männlichen Mitarbeiter im Verhältnis zur erfassten Arbeitszeit.

Wir bieten Ausbildungsplätze zum/zur Bankkaufmann/Bankkauffrau an, die grundsätzlich eine Laufzeit von zweieinhalb Jahren haben. Dies erfolgt im Blockunterricht. Darüber hinaus bieten wir unseren Auszubildenden innerbetrieblichen Unterricht sowie persönlichkeitsbildende Seminare an.

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).

Insgesamt beträgt die prozentuale Anzahl der Kontrollorgane (Aufsichtsrat) ca. 2,2 % der gesamten Mitarbeiter der Sparda-Bank Hannover eG. Davon sind 22 % weiblich und 78 % männlich. Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren machen insgesamt 22 % aus, der größere Anteil (78 %) ist über 50 Jahre alt.

Mehr als 12,5 % unserer Mitarbeiter sind Führungskräfte, davon sind 38 % Frauen. Die Angestellten machen ca. 87,5 % im Unternehmen aus. Hiervon sind ca. 8 % unserer Angestellten unter 30 Jahren alt, 51 % zwischen 30 und 50 Jahren und 41 % über 51 Jahre alt. Die Sparda-Bank Hannover eG hat eine Frauengesamtquote von 68 %.

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.

Uns sind keine Diskriminierungsvorfälle 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.

Wir sind regional innerhalb Deutschlands in den Bundesländern Niedersachsen, Bremen und östliches Nordrhein-Westfalen tätig und arbeiten mit Dienstleistern und Zulieferern aus den Regionen bzw. aus Deutschland zusammen. Vor dem Hintergrund der in Deutschland geltenden Gesetze und anerkannten gesellschaftlichen Normen, die ein hohes Maß an Achtung von Menschenrechten in jeder Form sicherstellen, ist aus unserer Sicht eine explizite Handlungsorientierung zur weitergehenden Sicherstellung von Menschenrechten im Wesentlichen nicht notwendig. Dies bezieht sich auf die Ziele, Zielerreichung und Risiken.

Nichtsdestotrotz verlangen wir von jedem Dienstleister, mit dem wir eine längerfristige Geschäftsbeziehung eingehen, dass dieser sich explizit an die Einhaltung der jeweils gültigen Mindestlohnregelung hält.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland – außerhalb Deutschlands werden keine Investitionsvereinbarungen getroffen.

Vor diesem Hintergrund gab es bislang keine Anlässe, Menschenrechtsaspekte explizit zu prüfen.

*Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Alle unsere Geschäftsstandorte befinden sich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, im Wesentlichen in Niedersachsen, Bremen und dem östlichen Nordrhein-Westfalen. Aufgrund der strengen gesetzlichen Vorschriften und deren Umsetzung brauchten wir keine Prüfungen hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchführen. Im Berichtszeitraum sind uns bei den Lieferanten keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

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

Aufgrund einer überschaubaren Anzahl an Lieferanten, die überwiegend aus der Region stammen und zu denen ein langjähriges Vertrauensverhältnis besteht, wurden bislang keine neuen Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien bewertet. Neben der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, erwarten wir von unseren Dienstleistern und Lieferanten, dass sie ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern gerecht werden.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.



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

Es wurden bislang keine Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien bewertet. Vor dem Hintergrund, dass unsere Lieferanten überwiegend aus der Region bzw. aus Deutschland kommen, gab es bislang keine Notwendigkeit, diese Bewertung durchzuführen. Sofern sich das Spektrum der Lieferanten zukünftig erweitern sollte, werden wir die Prüfung hinsichtlich sozialer Auswirkungen in den dann entstehenden Lieferketten etablieren.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Seit fast zwei Jahrzehnten übernimmt die STIFTUNG Sparda Bank Hannover soziale Verantwortung und fördert gemeinnützige Einrichtungen, Vereine und Projekte. Alle Förderungen werden mit größter Sorgfalt vergeben. Im Sinne einer positiven Zukunftsgestaltung hilft die Stiftung verlässlich, zielgerichtet und unkompliziert dort, wo finanzielle Hilfe benötigt wird. Das Wohl der Menschen im Fördergebiet steht dabei besonders im Mittelpunkt. Als Basis und damit als Strategie für diese Arbeit dient die Stiftungssatzung.

Alle Fördergelder stammen aus dem Gewinn-Spar-Verein bei der Sparda-Bank Hannover e.V. Die Gewinnsparer schaffen so die Grundlage für alle Stiftungsaktivitäten. Im genossenschaftlichen Sinne hilft die Stiftung, Ideen und Visionen umzusetzen, die den

Menschen im Fördergebiet zugutekommen. Das Fördergebiet erstreckt sich von Bremerhaven bis in den Harz. Sitz der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover ist die Landeshauptstadt Hannover.

„Hilfe zur Selbsthilfe“ ist der in der Satzung verankerte Leitgedanke. Diesem entsprechend unterstützt die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover seit ihrer Gründung 2004 jedes Jahr rund 200 Projekte in Bremen, Ostwestfalen-Lippe und Teilen Niedersachsens. Die Stiftung übernimmt im Geschäftsgebiet der Sparda-Bank Hannover eG soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Durch ihren weit gefassten Stiftungszweck kann sie in besonders vielfältiger Weise in der Region unterstützen. Sie hilft schnell und unkompliziert dort, wo finanzielle Hilfe nötig ist. Der Stiftungszweck der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover ist die Förderung von sozialen Maßnahmen und Einrichtungen (Mildtätigkeit), Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Natur- und Umweltschutz sowie Sport.

Im Jahr 2022 tätigte die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover 167 Förderungen an kleine Vereine und gemeinnützige Institutionen mit einem Fördervolumen von über 800.000 Euro.

Förderschwerpunkte und Aktionen

Ein gutes Miteinander ist wichtig. Denn immer wieder kommt es vor, dass Kinder ausgegrenzt, gehänselt und manchmal sogar geschlagen werden. Was oft fehlt, ist Respekt im Umgang miteinander. Um dem entgegenzuwirken, fördert die Stiftung gezielt Initiativen, die mit Präventionsprogrammen Grundschulkinder stärken, um ihnen ein Umfeld zu ermöglichen, in dem sie Freude am Lernen entwickeln und sich akzeptiert und angenommen fühlen. Im Jahr 2022 stellte die Stiftung für diesen Förderschwerpunkt 85.356 Euro bereit, um einen nachhaltigen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzielen.

Insgesamt 150.000 Euro stellte die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover 2022 für Spielplatzrenovierungen zur Verfügung. Die gemeinsame Aktion mit dem lokalen Radiosender radio ffn gibt es bereits seit sieben Jahren. Gemeinden, Kindergärten und Vereine aus Niedersachsen können sich im Aktionszeitraum bewerben. Im September und Oktober werden die neuen Spielplätze dann feierlich eingeweiht.

Die Aktion Sommereinsatz der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover und der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung (HAZ) findet seit 2015 statt. Der Sommereinsatz bietet Vereinen und Initiativen aus Hannover und der Region Unterstützung bei kleineren Handwerkervorhaben. Im Jahr 2022 konnten sich 13 Vereine über eine Finanzspritze von jeweils 1.500 Euro freuen.

Der Krieg in der Ukraine hat eine große Welle der Hilfsbereitschaft ausgelöst. Auch die Stiftung setzte im März 2022 ein Zeichen der Solidarität. Mit einer Spende in Höhe von 30.000 Euro unterstützte sie karitative und humanitäre Hilfseinrichtungen, die Menschen in den Kriegsgebieten, in den Grenzregionen und innerhalb Deutschlands versorgen. Mit jeweils 10.000 Euro Soforthilfe wurde die wertvolle Arbeit von „Herz für Ukraine e.V.“, „Ukrainischer Verein Niedersachsen e.V.“ und dem „Bielefelder Flüchtlingsfonds“ der Stiftung Solidarität

Arbeitslosigkeit und Armut gefördert.

Ab 2023 wird der Förderschwerpunkt Natur- und Umweltschutz gestärkt. Hierzu hat die Stiftung 2022 die passende Initiative (Artenglück gGmbH) ausgewählt, mit der sie gemeinsam in den drei Förderregionen (Niedersachsen, Bremen und Ostwestfalen-Lippe) regionale Naturschutzmaßnahmen verwirklichen möchte. Zu den drei wesentlichen Artenschutzprojekten gehören die Waldaufforstung für mehr Artenvielfalt und CO₂-Speicherung, das Anlegen von Blühwiesen und Feldvogelfenstern, die Feldbrütern sichere Nist- und Landeplätze verschaffen. Die Stiftung hat sich entschieden, die Initiative Artenglück mit mindestens 50.000 Euro jährlich in den kommenden drei Jahren zu fördern. Zusätzliche Spendengelder, die durch Fundraisingmaßnahmen eingenommen werden, sollen in den regionalen Naturschutz fließen. Eine langfristige Förderung ist angestrebt, um die Maßnahmen wirkungsvoll und nachhaltig umsetzen zu können.

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.*

Die Jahresbilanz sowie die Gewinn- und Verlustrechnung der Sparda-Bank Hannover eG sind im Geschäftsbericht 2022 der Sparda-Bank Hannover eG nachzulesen. Dieser wird im

Anschluss an die am 16.06.2023 stattfindende Vertreterversammlung veröffentlicht und ist dann unter: <https://www.sparda-h.de/geschaeftsbericht> einsehbar.

Unsere Bilanzsumme zum 31.12.2022 betrug 5,1 Mrd. Euro, der Bilanzgewinn lag zu diesem Stichtag bei 3,5 Mio. Euro.

Die finanziellen Mittel für unser soziales und gesellschaftliches Engagement stammen aus dem Gewinn-Spar-Verein bei der Sparda-Bank Hannover e.V. Die Spendensumme im Jahr 2022 umfasst insgesamt 817.000 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.

Als Finanzdienstleister ist die Sparda-Bank Hannover eG den regulatorischen Anforderungen an Kreditinstitute unterworfen. Die für Banken relevanten Gesetze und Richtlinien sind unter anderem Kreditwesengesetz (KWG), Wertpapierhandelsgesetz (WpHG), Geldwäschegesetz (GwG), Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), zweite Zahlungsdienstrichtlinie (PSD2), Market in Financial Instruments Directive (MiFID), Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie zahlreiche weitere Bestimmungen und Verordnungen mit Bezug zur Finanzdienstleistungsbranche.

2022 war die Einführung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für uns relevant, weil wir voraussichtlich ab 2025 unter die Berichtspflicht fallen werden. Wir verfolgen diese mit Interesse und machen aber noch keine Eingaben.

Die Sparda-Bank Hannover eG ist Mitglied im Verband der Sparda-Banken e. V. Der Verband der Sparda-Banken e.V. ist Prüfungsverband im Sinne des Genossenschaftsgesetzes und nimmt die Interessenvertretung der Sparda-Banken nach außen wahr. Dazu beteiligt sich der Verband mit Stellungnahmen und schriftlichen Eingaben an Anhörungen und Konsultationen, führt Gespräche mit Ministern, Abgeordneten sowie Wirtschaftsvertretern und fördert den Austausch seiner Mitglieder mit der Politik.

Der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) vertritt die Interessen der Volksbanken und Raiffeisenbanken, in dem die Sparda-Bank Hannover eG ebenfalls Mitglied ist. Der BVR greift dazu die Anliegen der Mitgliedsbanken auf, formuliert Erwartungen sowie Fragen gegenüber der Politik und zuständigen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden auf deutscher und europäischer Ebene. Der Schwerpunkt liegt hierbei bei geschäftspolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Themen.

Wir legen größten Wert auf Unabhängigkeit. Abgesehen von der Vertretung durch den Verband der Sparda-Banken e.V. und die Mitgliedschaft im BVR verfolgen wir keine Vernetzungen und Einflussnahmen auf politischer Ebene, da uns das Werteverständnis nach politischer Neutralität, Transparenz sowie der genossenschaftliche Gedanke mit seiner regionalen Verwurzelung am Herzen liegt. Ein Konzept zur Interessenvertretung im politischen Kontext ist daher nicht vorhanden.

Alle Fördergelder der STIFTUNG Sparda-Bank Hannover stammen aus den Reinerträgen, die durch den Gewinn-Spar-Verein bei der Sparda-Bank Hannover e. V. erzielt werden. Die Gelder kommen ausschließlich regionalen und gemeinnützigen Einrichtungen im Geschäftsgebiet der Sparda-Bank Hannover eG zugute. Politische Parteien erhalten keine Unterstützung von uns. Die Stiftung ist in ihrem Handeln an die Zwecke in ihrer Satzung sowie an die rechtlichen Regelungen gebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Sparda-Bank Hannover eG tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

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.

Regelkonformes Verhalten und geschäftsethisches Handeln sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Die Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien wie z.B. der Compliance-Richtlinie sowie den genossenschaftlichen Wertvorstellungen (Verhaltenskodex) hat daher für die Sparda-Bank Hannover eG oberste Priorität. Unsere Unternehmensführung ist geprägt von einem verantwortungsvollen Umgang mit allen Risiken (Risikomanagement) als auch einer transparenten Gestaltung der Geschäftsprozesse.

Die Abteilung Compliance ist zuständig für die Rechtskonformität aller Prozesse, Geschäftsabläufe und das ethisch korrekte Auftreten innerhalb des Unternehmens. Die Abteilungsleitung Compliance berichtet regelmäßig über die Sicherstellung der Compliance von Geschäftsprozessen an den Vorstand. Dabei werden die Maßnahmen zur rechtssicheren Erfüllung durch die stetig wachsenden regulatorischen Anforderungen immer anspruchsvoller und komplexer.

Die Einhaltung von Regeln und gesetzlichen Vorgaben wird durch die Implementierung von verschiedenen Anweisungen und Verfahren zur Minderung von Fehlerrisiken sowie durch prozessabhängige und prozessunabhängige Kontrollen sichergestellt. Diese sind auch im Verhaltenskodex der Gruppe der Sparda-Banken definiert. Sie alle beinhalten insbesondere folgende Kernthemen:

- Einhaltung von Aufsichtsrecht & Verhaltensregeln
- Geldwäscheprävention
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Wettbewerbsregulierende Vorschriften / Fairer Wettbewerb
- Korruptionsprävention
- Vorteilsnahme und -gewährung
- Dienstliche Veranstaltungen & Umgang mit Incentivierungen
- Datenschutz & Datensicherheit

Der Verhaltenskodex ist im Intranet der Sparda-Bank Hannover eG veröffentlicht und für alle Mitarbeiter und Führungskräfte einsehbar. Dieser Verhaltenskodex bestimmt unser Handeln. Die darin enthaltenen Leitlinien geben uns Orientierung und Sicherheit. Ihre Wirksamkeit und

Verbindlichkeit im Verhältnis zu den Mitarbeitern und Führungskräften werden durch interne Regelungen und Richtlinien sowie Arbeitsanweisungen sichergestellt.

Das Compliance-Management sorgt dafür, rechtswidriges Verhalten oder Korruptionsfälle rechtzeitig zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen treffen zu können. Wir wenden vielschichtige Überwachungs- und Kontrollverfahren an. Hierzu zählen Arbeitsanweisungen, das interne Kontrollsystem (IKS), um Risiken in Unternehmensprozessen zu minimieren, Vier-Augen-Prinzip, Kompetenzregelungen, Kontrolltests durch den Compliance-Beauftragten (z.B. Geldwäschebekämpfung, Betrugsprävention, Informationssicherheit & Datenschutz, MaRisk-Compliance, WpHG Compliance und Arbeitssicherheit) sowie vorzunehmende Prüfungshandlungen durch die interne und externe Revision.

Seit Beginn der Überwachungsverfahren sind keine Fälle von rechtswidrigem Verhalten bekannt. Damit haben wir auch 2022 unser Ziel erreicht, da es zu keinen compliancerelevanten Verletzungen gekommen ist. Unsere Verhaltensrichtlinie verpflichtet die Mitarbeiter zur Meldung von Verstößen, um Haftungsfälle zu vermeiden. Durch unsere mehrstufigen Kontrollinstrumente können wir das Unternehmen und Management, aber auch die Mitarbeiter, sehr effektiv und frühzeitig vor einer Haftung schützen.

Auch beim Thema Korruption sind uns seit Einführung der Kontrollverfahren und Compliance-Regeln keine Fälle bekannt.

Unsere Mitarbeiter und Führungskräfte absolvieren regelmäßig verpflichtende Online-Schulungen zu verschiedenen Compliance-Themenkomplexen, wie z.B. Betrugsprävention, Compliance - Marktmissbrauch und Organisationspflichten, Datenschutz für Kreditinstitute, oder Geldwäscheprävention, was zu einem nachhaltigen Bewusstsein beiträgt und effektiv das Risiko von Compliance-Schäden vorbeugt. Ziel der E-Learning-Trainings ist – neben der Vermittlung konkreter Regelungen und Vorschriften – Mitarbeiter für ihr eigenes Verhalten zu sensibilisieren. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte durchlaufen anschließend einen Test. Die bestandene Prüfung wird dokumentiert und das E-Learning nachgehalten. Denn nur wer Regeln kennt, kann diese auch einhalten und unsere Mitarbeiter sind die Grundpfeiler eines effektiven Compliance-Systems innerhalb des Unternehmens.

Die Online-Schulungen werden regelmäßig aktualisiert, um sicherzustellen, dass aktuelle Themen und Vorschriften behandelt werden. Ergänzend zu diesen Maßnahmen führt der Verband der Sparda-Banken e.V. eine Jahresprüfung durch, um das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten sicherzustellen. Diese jährliche Compliance-Prüfung erfolgte auch 2022. Es gab keine Beanstandung oder Auffälligkeiten seitens des Verbandes.

Durch die Vielzahl der aufgeführten Prüfungs- und Überwachungshandlungen stufen wir das Risiko gering ein, dass unsere Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit hat.

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.*

Die unter Kriterium 20 beschriebenen Sicherungsmaßnahmen gelten für alle Geschäftsstellen der Sparda-Bank Hannover eG. Das heißt 100 % der Betriebsstätten wurden auf Korruptionsrisiken geprüft. Auf Basis der im Jahr 2022 erfolgten Meldungen sind keine erhöhten Risiken erkennbar.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:*

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

Es sind keine Korruptionsfälle bei der Sparda-Bank Hannover eG bekannt. Daher mussten bisher keine Abhilfemaßnahmen ergriffen werden – auch nicht im Jahr 2022.

*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 Berichtszeitraum 2022 wurden keine erheblichen Bußgelder wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften verhängt.

Sparda-Bank Hannover eG

Ernst-August-Platz 8
30159 Hannover

Telefon: 0511 3018-0
Telefax: 0511 3018-100

nachhaltigkeit@sparda-h.de
www.sparda-h.de