



# Nachhaltigkeitsbericht 2023

Sparda-Bank Hannover eG

**Sparda-Bank**

*freundlich & fair*



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## Sparda-Bank Hannover eG

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparda-Bank Hannover eG

Unternehmenskommunikation,  
Ariane Rehbein (Leitung), Comelia  
Wurm (Nachhaltigkeitsbeauftragte)

Ernst-August-Platz 8  
30159 Hannover  
Deutschland

0511-3018-4498  
[nachhaltigkeit@sparda-h.de](mailto:nachhaltigkeit@sparda-h.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:

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

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## 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 31.12.2023) eine der größten Genossenschaftsbanken in Norddeutschland. Mit unseren zehn Filialen und 20 Selbstbedienungsstandorten (SB-Standorte) sowie dem Beratungcenter Baufinanzierung in Wolfsburg (Stand 31.12.2023) 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 Jahr 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 mehr als hundert Jahren weiter. Mehr als 236.000 Kunden (Stand 31.12.2023) vertrauen auf unser solides, genossenschaftliches Geschäftsmodell. Mit einer Kombination aus persönlicher Beratung und digitalen Serviceangeboten gehen wir unseren Weg 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 Nachhaltigkeitsleitfaden des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) 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 Nachhaltigkeitsleitsätze formuliert, die Schwerpunkte setzen und einen Orientierungsrahmen bieten.

Die Sparda-Bank Hannover eG hat keine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie formuliert, sondern einen Abschnitt Nachhaltigkeitsmanagement in die Geschäftsstrategie aufgenommen. Daneben sind auch in den Teilstrategien (insbesondere Vertriebsstrategie, Eigengeschäftsstrategie, Personalstrategie) Nachhaltigkeitsaspekte beschrieben, da wir Nachhaltigkeitsmanagement als Querschnittsaufgabe ansehen.

Als Analyseinstrument nutzen wir dabei das genossenschaftliche BVR-

NachhaltigkeitsCockpit, mit dem mindestens einmal 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes haben wir in Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungspartner Code Gaia 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. 2023 haben wir keine neue Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen, da wir erst die Ergebnisse aus dem Workshop zum Thema „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ gemäß CSRD, der vom Verband der Sparda-Banken koordiniert wird, abwarten wollen. In diesem CSRD-Projekt wird ein verbandsübergreifender Leitfaden zur Durchführung der „Doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ in den Instituten erarbeitet.

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 eine wichtige Förderin 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 von 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:** Die regulatorischen Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeit (u. a. EU-Taxonomie, Berichtspflichten, MaRisk) werden auch bei Kreditinstituten immer größer. Damit werden Rahmenparameter gesetzt, die einzuhalten sind. Spielräume bestehen nur in geringem Umfang. Wir sind der Meinung, dass Nachhaltigkeit kein aktueller Trend ist, sondern zukünftig gelebte Normalität wird. Dafür müssen wir die Chance nutzen, die richtigen Botschaften an die richtigen Zielgruppen 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 von 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 das Homeoffice zum Standard und somit 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, das die in Kriterium 1 genannten Handlungsfelder berücksichtigt, orientieren wir uns am BVR-Reifegradfächer (Stufen 1 bis 5). Für Ende 2023 hatten wir ein Ambitionsniveau zwischen 2 und 2,5 als Ziel gesetzt. Dieses Ziel wurde mit einem Wert von 1,75 nicht erreicht. Immerhin konnten wir uns gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Punkte verbessern. Gründe waren u. a. fehlende Ressourcen und andere Schwerpunkte in der operativen Arbeit. Im Handlungsfeld Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung liegen mittlerweile vielfältige Unterstützungsleistungen des BVR vor. Diese müssen aber noch bewertet und anschließend umgesetzt werden.

Da die Erreichung höherer Ambitionsniveaus aufwendiger ist, als wir in der Projektphase vermutet haben, soll nunmehr bis Ende 2025 ein Ambitionsniveau von 2,5 erreicht werden (bisher 3,0).

Die Auswertung des BVR-NachhaltigkeitsCockpits, welche wir mindestens einmal jährlich durchführen, dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Derzeit findet ein Review des Nachhaltigkeitscockpit auf BVR-Ebene statt. Ergebnisse sind 2024 zu erwarten.

Auf Basis des Zielniveaus werden konkrete Maßnahmen abgeleitet. Wir wollen dabei pragmatisch, unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und der finanziellen Anforderungen, vorgehen. Zum Start wurden Maßnahmen in den einzelnen, in Kriterium 1 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 im Bereich Energie geschaffen werden. Die Belieferung mit Grünstrom seit 2023 soll unbefristet fortgeführt werden. Aktuell wird die Installation einer PV-Anlage auf dem Dach unserer Hauptstelle in Hannover geprüft. Um ein Klimaziel auf Institutsebene festzulegen, sind viele Vorbereitungsschritte notwendig. Insbesondere seien hier die Definition der GHG-Messverfahren und Datenfelder wie auch die notwendige Datensammlung genannt. Wir haben daher noch kein Klimaziel definiert, zumal die üblichen Kompensationsmaßnahmen (z. B. über CO<sub>2</sub>-Zertifikate) auf dem Weg zur Klimaneutralität durchaus für Greenwashing gehalten werden.

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

In einer Privatkundenbank, die kein Firmenkundengeschäft betreibt, steht die nachhaltige Ausrichtung des Eigengeschäftes besonders im Fokus. Wir haben dabei umfangreiche Nachhaltigkeits (NH)-Kriterien für das Eigengeschäft definiert. So werden Finanzmarktgeschäfte, die zu einer Destabilisierung von Märkten und in der Folge zu einer Destabilisierung von Volkswirtschaften führen können, ausgeschlossen. Dies bedeutet konkret, dass

- Devisenspekulationen,
- spekulative Investitionen in Rohstoffe und Nahrungsmittel sowie
- Investitionen in Wertpapiere oder Unternehmen, die aus steuerlichen Gründen ihren Ursprung oder Sitz in Schattenfinanzzentren haben,

nicht zulässig sind. Zudem sind Investitionen in derivative Finanzmarktinstrumente nur zur Absicherung zulässig.

Direktinvestments in Unternehmen und Staaten sollen zu mindestens 90 Prozent in Finanzinstrumente von Emittenten erfolgen, die beim Erwerb das DZ BANK-Gütesiegel für Nachhaltigkeit aufweisen. Sollte eine Bewertung für den Emittenten seitens der DZ BANK nicht vorliegen, kann alternativ das ISS ESG Prime Label für einen Emittenten genutzt werden.

Kapitalverwaltungsgesellschaften (KVG), mit denen wir im Eigengeschäft zusammenarbeiten, müssen die UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (UNPRI) unterzeichnet haben und sich idealerweise zu dem UN Global Compact (UNGC) bekennen.

Zudem soll der Anteil der Aktien- und Rentenfonds mit einer Einstufung als nachhaltige Fonds im Sinne Artikel 8 oder Artikel 9 der SFDR (Sustainable Finance Disclosure

Regulation) mindestens 80 Prozent betragen. Für die ESG-Bewertung von Aktien- und Rentenfonds nutzen wir das MSCI ESG-Fund Rating. Dieses sollte kapitalgewichtet über alle Aktien- und Rentenfonds mindestens A betragen. Zudem hat jeder einzelne Fonds ein MSCI ESG-Fund Rating von mindestens BBB aufzuweisen.

Mit der Investition in zwei Fonds für Erneuerbare Energien leisten wir einen aktiven Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen (z. B. SDG 7: Günstige und saubere Energie, SDG 13: Handeln für den Klimaschutz). Die Investition in den Erneuerbare Energien-Fonds soll 2024 ausgebaut werden.

Ende 2023 weisen unsere Kriterien im Eigengeschäft die folgenden Werte auf:

NH-Bewertung	Vorgabe	Ist 2023
Anteil DZ-Gütesiegel Nachhaltigkeit	90 %	97,2 %
Anteil Art.8/Art.9-Fonds SFDR	80 %	82,8 %
Durchschnittl. MSCI ESG-Fund Rating	A	A
schlechtestes MSCI ESG-Fund Rating	BBB	BBB

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. Beispielhaft seien hier die Einführung eines Bikeleasing-Angebotes, die Nutzung von Ökostrom wie auch eine reduzierte Produktion von papierhaften Prospekten genannt. Alle Themen wurden umgesetzt.

Seit Anfang 2023 existiert ein Nachhaltigkeits-Koordinationsteam, bestehend aus zwei Führungskräften und einer Nachhaltigkeitsbeauftragten. Hauptaufgaben und Rollen des Nachhaltigkeits-Koordinationsteams sind: Ansprechpartner bei internen und externen Anfragen sein, Impulsgeber für und Vernetzer von Nachhaltigkeitsthemen, Koordination der DNK-Erklärung, Koordination des BVR-NachhaltigkeitsCockpits sowie die Nachhaltigkeitskommunikation. Zudem nimmt das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam am Beauftragtenwesenausschuss teil, der vierteljährlich mit Beteiligung des Gesamtvorstandes tagt. 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, SDG) und den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens.

Gleichwohl haben wir keine Priorisierung einzelner SDG-Ziele vorgenommen. Wir sind der Meinung, dass erste Basisumsetzungen beim Thema Nachhaltigkeit erforderlich sind, um Priorisierungen von Nachhaltigkeitszielen vorzunehmen und weitere langfristige Nachhaltigkeitsziele (sozial und ökologisch) zu formulieren. Daher werden diese Schritte erst durchgeführt, wenn wir ein Ambitionsniveau von mindestens 2 beim BVR-Reifegradfächer erreicht haben.

## 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 und somit 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 Klimastrategie der DZ BANK Gruppe zielt auf die Reduktion der Treibhausgasemissionen im Geschäftsbetrieb: 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. Dieser Zeitpunkt ist das konzernweite Mindestziel. Zudem hat die DZ BANK AG im Geschäftsjahr 2022 das Ziel formuliert, ihre

Geschäftsportfolios im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu gestalten. Sie wird dafür die Intensität der Treibhausgasemissionen in den für die Dekarbonisierung relevanten Wirtschaftssektoren messen, berichten und anhand sektorspezifischer Ziele steuern.

**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. Nachhaltigkeitsiegel 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.

Mit unseren Dienstleistungspartnern und Zulieferern stehen wir auch bezüglich Nachhaltigkeitsaspekten in regelmäßigem Kontakt. Dies geschieht insbesondere im Rahmen der Überarbeitung oder Neuvergabe von Aufträgen. 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. Sollten wesentliche Probleme bei sozialen und ökologischen Aspekten in den einzelnen Produktionsstufen auftreten, werden wir unsere Dienstleistungspartner und Zulieferer kontaktieren und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

## 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, die alle Bankbereiche tangiert. Von daher sind alle dem Vorstand unterstellten Führungskräfte für die Initiierung, Koordination und Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten ihres Verantwortungsbereiches zuständig. Dies ist in den jeweiligen Stellenbeschreibungen als funktionsübergreifende Maßnahme festgehalten.

Im Rahmen des abgeschlossenen Projektes „Nachhaltigkeitsmanagement“ im Jahr 2022 wurden die Rahmenbedingungen für die Linienarbeit zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt. Ab Januar 2023 übernahm dann das eingerichtete Nachhaltigkeits-Koordinationsteam die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements. Das interdisziplinäre 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-Erklärung,
- Koordination NachhaltigkeitsCockpit,
- Nachhaltigkeitskommunikation.

Das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam ist zudem Mitglied im Beauftragtenwesenausschuss, der vierteljährlich mit Teilnahme des Gesamtvorstandes tagt und berichtet in diesem Kreis zu umgesetzten Nachhaltigkeitsaktivitäten und anstehenden regulatorischen Anforderungen. Zweimal jährlich ist das Thema Nachhaltigkeitsmanagement ein fester Tagesordnungspunkt der Führungskräfte tagungen. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes sind alle inhaltlich relevanten Fachbereiche des Unternehmens eingebunden. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert die Berichtserstellung.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Im Jahr 2022 wurde mit dem Projekt „Nachhaltigkeitsmanagement“ der Grundstein für eine ganzheitliche Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen gelegt. Anhand einer Bestandsaufnahme wurden konkrete Maßnahmen und ein Fahrplan für die kommenden drei Jahre bis 2025 erarbeitet. Als Grundlage dient die BVR-NachhaltigkeitsLandkarte.

Ab 2023 fand die übergeordnete Koordination aller Maßnahmen – wie in Kriterium fünf beschrieben – durch das Nachhaltigkeits-Koordinationsteam statt. Notwendige Budgets für Nachhaltigkeitsmaßnahmen, wie z. B. die Implementation einer CO<sub>2</sub> - und ESG-Software-Lösung zur KI-optimierten Datenerhebung, müssen von den Fachbereichen eigenständig beantragt werden. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes ist dem Bereich Unternehmenskommunikation zugeordnet, der die entsprechenden Kosten für den Beratungs- und Erstellungsprozess trägt.

Ausgehend von der Geschäftsstrategie und den Teilstrategien, in die das Thema Nachhaltigkeitsmanagement 2023 implementiert wurde, 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 betrachten wir auch die Ergebnisse des „Kundenmonitor Deutschland“ und regelmäßiger Kundenbefragungen. Der Kundenmonitor misst seit 1992 die Zufriedenheit privater Verbraucher mit verschiedenen Dienstleistungen.

2023 wurde eine ausführliche Kundenzufriedenheitsbefragung durchgeführt, um ein besseres Verständnis für die eigenen Kunden zu entwickeln. Rund 1.900 Kunden haben an der Befragung teilgenommen. Die Stichprobe bildete einen Querschnitt unserer Kunden ab. Zum ersten Mal wurde die Kundenbefragung online durchgeführt. Zusätzlich gab es qualitative Telefoninterviews und Fokusgruppen (junge Erwachsene im Alter von 18-27 Jahren), um den Erkenntnisgewinn zu maximieren. Die Ergebnisse und das Meinungsbild fließen in das künftige Produkt- und Leistungsangebot sowie in die Marketingmaßnahmen mit ein. Eine erste abgeleitete Maßnahme ist beispielsweise ein Workshop Anfang 2024, in

dem Personas entwickelt werden, die die Eigenschaften und das Nutzungsverhalten unserer Kunden abbilden. Anhand einer definierten Persona können Neu- und Bestandskunden zielgerichtet angesprochen und das Angebot an konkreten Kundenbedürfnissen ausgerichtet werden.

#### **Umwelt**

Die Erfassung der Verbräuche zur Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks – mit Unterstützung der Code Gaia-Software – ist im Herbst 2023 gestartet. Das Ziel ist es, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die eigene CO<sub>2</sub>-Bilanz zu reduzieren. Die Erfassung der Basisdaten zum Berechnen der CO<sub>2</sub>-Emissionen wird mit Hilfe einer browserbasierten Web-Applikation (Code Gaia) unterstützt. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des Greenhouse-Gas-Protocols (GHG Protocol) und Umweltkennzahlen aus weiteren Standards. Die ersten Ergebnisse der Analyse werden Anfang 2024 vorliegen und sind teilweise schon Bestandteil dieses Berichtes. Im ersten Schritt werden Daten nach Scope 1 Emissionen (z. B. Tank- und Stromrechnungen) durch automatisches Auslesen von Rechnungen mithilfe von KI zusammengetragen. Im weiteren Prozess folgen Umweltdaten nach Scope 2 und 3 Emissionen. Nach vollständiger Datenerhebung 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.“

Zur Visualisierung der Geschäftsstrategie gibt es in der internen Fassung des Leitbilds vier Leitsterne. Die Leitsterne geben die nötige Orientierung für das gesamte Handeln der Bank. 2023 wurde in der Winter-Führungskräfterrunde (oberste Führungsriege unter dem Vorstand) beschlossen, einen neuen, fünften Leitstern „Nachhaltig handeln“ aufzunehmen, um so die immer größer werdende Relevanz des Themas Nachhaltigkeit herauszustellen.

Weitere Leitlinien sind im Verhaltenskodex des Verbandes der Sparda-Banken und unserer Zuwendungsrichtlinie, die im Organisationshandbuch zu finden ist, definiert. Diese Richtlinie dokumentiert die grundsätzliche Einstellung des Vorstandes der Sparda-Bank Hannover eG zur Praxis des Annehmens von Geschenken, sonstigen Vorteilen und Einladungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeiten für die Bank. Sie regelt auch den Umgang mit Zuwendungen von Dritten (z. B. Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten).

## Branchenspezifische Ergänzungen

Leitsätze unserer Nachhaltigkeits-Handlungsfelder:

Für unsere Handlungsfelder haben wir Leitsätze formuliert, die uns als Orientierung dienen:

- **Geschäftsbetrieb:** Im Geschäftsbetrieb verpflichten wir uns zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise. Unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck senken wir kontinuierlich.
- **Personal:** Als ausgezeichnete familienfreundlicher Arbeitgeber legen wir großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichstellung von Frauen und Männern, ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowie eine moderne Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Sparda-Bank Hannover eG ist eine verantwortungsvolle Arbeitgeberin, bei dem sich jeder an der Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens mit eigenen Ideen konstruktiv beteiligen kann.
- **Eigengeschäft:** Auch im Kerngeschäftsbereich Eigengeschäft tragen wir besondere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung.
- **Vertrieb:**
  - **Allgemeiner Vertrieb:** Nachhaltigkeit und gelebte Verantwortung haben in unserer Kundenberatung einen hohen Stellenwert.
  - **Kreditgeschäft:** Auch im Kerngeschäftsbereich Finanzierung tragen wir besondere Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung.
  - **Anlagegeschäft:** Auch im Anlage- und Wertpapierdienstleistungsgeschäft kommen wir unserer hohen Verantwortung zur Nachhaltigkeit nach.
  - **Girokonto/Zahlungsverkehr:** Im Zahlungsverkehr arbeiten wir zusammen mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe an nachhaltigen Lösungen.
- **Kommunikation und Gesellschaft:** Wir kommunizieren transparent, glaubwürdig und

wirkungsvoll. Nachhaltigkeit ist Maßstab für unser gesellschaftliches Engagement.

- Ethik und Kultur: Unsere genossenschaftlichen Werte sind Grundlagen unserer Unternehmenskultur.

## 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) – wie in Kriterium 4 beschrieben – 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). Des Weiteren besteht eine tarifliche bAV für alle Mitarbeiter, die seit 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 eines internen Workshops zur Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 wurden diese Stakeholder nochmals überprüft und bestätigt. Im Jahr 2023 fand keine erneute Stakeholderanalyse statt, da im Jahr 2024 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse mit Stakeholderbefragung – in Zusammenarbeit mit anderen Sparda-Banken und externer Fachkompetenz – in Vorbereitung auf die CSRD-Berichtspflicht geplant ist.

Die (Haupt-)Stakeholdern 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 (agree21Communitys), in dem regelmäßig Neuerungen zu Produkten und Prozessen, Informationen zu Projekten und Organisatorisches bekanntgegeben werden. Hinzu kommen jährliche Mitarbeiterversammlungen. 2023 fand die Mitarbeiterversammlung digital statt. Die aufgezeichneten Videobeiträge der drei Vorstände waren anschließend noch an zwei weiteren Terminen für die Mitarbeiter aufrufbar. Der Vorstand bietet den Mitarbeitern im

Vorfeld an Fragen einzureichen, die im Laufe der Veranstaltung beantwortet werden oder aber die Nutzung einer Chatfunktion, 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). Im Jahr 2023 wurde das Forum jedoch nur selten genutzt, um aktiv Ideen anzustoßen. Dies liegt zum einen daran, dass viele eingereichte Vorschläge im Lauf der Zeit schon im Unternehmen umgesetzt wurden bzw. in der Bearbeitung sind und zum anderen daran, dass die eingereichten Vorschläge 2022 mit einer Incentivierung (Gutschein für nachhaltigen Online-Shop) verbunden waren, sodass es im Aktionszeitraum eine besondere Frequenz des Nachhaltigkeits-Forums gab.

#### 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 181 Repräsentanten, die 2023 neu gewählt bzw. in ihrem Amt nach fünf Jahren bestätigt wurden. Sie nehmen die Interessen der rund 190.000 Mitglieder unserer Genossenschaft wahr und gestalten die Geschicke der Bank aktiv mit. Im Jahr 2023 fand die Vertreterversammlung wieder in Präsenz im HCC in Hannover statt. Zusätzlich gab es regionale Vertretertreffen in Bremen, Braunschweig, Hannover und Bielefeld, um den Kontakt zu den Vertretern zu intensivieren und stärker in den offenen Dialog zu treten. Auf der Agenda stand u. a. die Einführung in das Thema Nachhaltigkeitsmanagement bei der Sparda-Bank Hannover eG. Um eine aktive Kommunikation in den Regionen zu fördern, wurde Ende 2022 die neue Position Vertreterbetreuung im Unternehmen geschaffen und ein digitales Portal als Informationstool für die Vertreter etabliert. Dieses wird sukzessive ausgebaut, sodass hier wichtige Dokumente und Berichte wie z. B. der Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsbericht direkt einsehbar sind.

#### 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 2023 hat der Aufsichtsrat insgesamt fünf 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. 2023 gab es zusätzlich neun Berichte im Rahmen des Risiko- und Prüfungsausschusses aus den Fachbereichen. Auch das Thema Nachhaltigkeitsmanagement 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 2023 in einem 14-tägigen Rhythmus in 27 Sitzungen, der Gesamtbetriebsrat mit etwa 50 wöchentlichen Sitzungen. Die Betriebsversammlungen fanden quartalsweise statt. Im März 2023 das letzte Mal in digitaler Form – seitdem wieder in Präsenz. 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. Besondere Themen der Betriebsratsgremien waren 2023 unter anderem die Erarbeitung eines neuen Prozesses der Mitbestimmung bei Einführung von neuen IT-Systemen, die Nachverhandlung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Flexibles Arbeiten außerhalb der Betriebsräume“, die Umsetzung der GBV „Dienstgrad“ 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. Seit 2023 werden sämtliche Druckerzeugnisse aus dem Marketing auf Recyclingpapier gedruckt. Auch bei Werbearbeiten wird seit 2023 eine nachhaltige Variante bevorzugt z. B. Mini-Schirme aus recyceltem Stoff (Polyhülle nach GRS), Einkaufswagenlöser aus Bambus mit BSCI-Zertifikat oder Holzgliedermaßstäbe aus FSC-zertifiziertem Buchenholz.

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. Im September 2023 ging die neue Expertenvortragsreihe „Alles nachhaltig?“ der Sparda-Bank Hannover eG, in Kooperation

mit der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung (HAZ) und der Neuen Presse (NP), in die erste Runde – live und kostenfrei im Internet. An den drei Themenabenden ging es um Geldanlagen, Gärtnern und Sanieren – und die Frage, wie sich das jeweils möglichst „grün“ machen lässt. Die Nutzerzahlen waren im Vergleich zu den etablierten Vortragsreihen niedriger. Wir führen dies u. a. auf den Vortragszeitraum September zurück, der mit warmen Sommertemperaturen zu diversen Abendaktivitäten abseits des PCs einlud. Auch 2024 wird das Veranstaltungskonzept mit interessanten Themen wie z. B. Patientenverfügung und digitaler Nachlass weitergeführt.

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. Wie bereits in Kriterium 7 beschrieben, haben wir 2023 eine detaillierte Kundenbefragung durchgeführt, um Potenziale zu identifizieren und zielführende Maßnahmen abzuleiten. Ausgewählte Siegel und Zertifikate bestätigen uns weiterhin eine hohe Kundenzufriedenheit und Beratungsleistung. 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 2023 das dritte Mal in Folge für ihre exzellente Kundenberatung ausgezeichnet. Ebenso ergab eine Befragung in Zusammenarbeit mit der Plattform gute-banken.de eine sehr hohe Zufriedenheit bei den Kunden, die sich online oder per Telefon bei der Sparda-Bank Hannover eG beraten ließen.

#### Kooperationspartner und Dienstleister

Die 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 auch 2023 regelmäßig zu Austauschformaten unter den Nachhaltigkeitsbeauftragten und -koordinatoren der angeschlossenen Institute eingeladen. Er fungiert als Impulsgeber und Ansprechpartner in 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 und Öffentlichkeit

Wir nutzten auch 2023 unsere langjährig aufgebauten Pressekontakte zu regionalen

Journalisten, um bankspezifische Themen zu platzieren und reagierten überwiegend auf Journalistenanfragen. In der reaktiven Medienarbeit standen insbesondere Baufinanzierungsfragen und Standortveränderungen im Fokus.

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 auf Augenhöhe 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. Im Sommer 2023 haben wir eine Kundenzufriedenheitsbefragung mit externer Unterstützung durchgeführt (vgl. 7. Kontrolle). Wichtige Erkenntnisse hieraus waren u. a., dass trotz der hohen Zufriedenheit und Akzeptanz unseres Online-Bankings und der Banking-App, der persönliche Kontakt mit den Mitarbeitern und Beratern sowie die räumliche Nähe sehr wichtig sind. Insbesondere langjährige Kunden vermissen das Girokonto zum Nulltarif, zeigen aber auch Verständnis für die aktuellen Kontomodelle, um die Bank für die Zukunft auf sichere Beine zu stellen. Die Weiterempfehlung (Kunden werben Kunden) ist der Hauptgrund ein Konto bei der Sparda-Bank Hannover eG zu eröffnen. Die Auswertung der Kundenbefragung hat hinsichtlich der Frage zum ökologischen und sozialen Verhalten der Bank ergeben, dass dies eine große Bedeutung für unsere Kunden spielt (29 Prozent stufte die Bedeutung sogar als sehr wichtig ein). Hier gilt es, zukünftig ein noch detaillierteres Meinungsbild einzuholen und in Kundengesprächen das Thema Nachhaltigkeit anzusprechen. Die Zufriedenheit unserer Kunden steht an oberster Stelle, daher werden wir unsere Services und Produkte weiter an ihren Bedürfnissen ausrichten und die Umfrage zu

gegebener Zeit wiederholen.

Aus Gesprächen mit unseren Mitarbeitern wissen wir, dass ihnen in der hybriden Arbeitswelt der persönliche Kontakt weiterhin wichtig ist. Dies gilt sowohl für Mitarbeiter- als auch Kundengespräche. Das hat auch eine stichprobenhafte Umfrage des Betriebsrates zur Kommunikation untereinander in der neuen Welt des Homeoffice bestätigt. Ein Großteil der Mitarbeiter schätzt die Vorzüge des flexiblen Arbeitens, wünscht sich gleichzeitig aber wieder einen stärkeren persönlichen Austausch mit Kollegen im Büro. Nur wenn Menschen sich gegenseitig vertrauen, sich wohlfühlen 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 pro Woche, das flexible Arbeiten außerhalb der Betriebsräume zu nutzen. Allerdings variiert die Anzahl der Tage je nach Tätigkeitsbereich. Seit 2023 können auch Mitarbeiter im Bereich der Kundenbetreuung in den Filialen einen Tag pro Woche das Homeoffice nutzen. 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.

Die steigenden Energiekosten und die Inflation beschäftigten die Mitarbeiter auch im Jahr 2023. Nach einer ersten finanziellen Unterstützung im Sommer 2022 erhielten alle Mitarbeiter Anfang 2023 eine weitere, steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro ausgezahlt.

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 2023 beispielweise die Mehrwertplattform „SpardaZuhause“ ein, die Kunden in allen Fragestellungen rund um ihre Immobilie begleitet. Nutzer können dort den Modernisierungsbedarf ihrer Immobilie ermitteln, einen Energieausweis erstellen oder den Immobilienwert einschätzen.

In Gesprächen mit Beratern wird deutlich, dass immer mehr Kunden Wert darauf legen, dass sich ihr Bankinstitut durch verantwortliches unternehmerisches Handeln auszeichnet. Die Kölner Rating- und Serviceagentur ServiceValue hat in Zusammenarbeit mit FOCUS-MONEY für die [Studie „Nachhaltigkeit und Verantwortung von Finanzdienstleistern“](#) ausgewertet, welche Unternehmen im Hinblick auf die fünf untersuchten Nachhaltigkeitsaspekte ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung, nachhaltige Mitarbeiter- und Kundenorientierung aus Kundensicht besonders überzeugen. Die Sparda-Banken schnitten als einer von 47 weiteren Anbietern

aus verschiedenen Branchen im Gesamtranking mit der Note „sehr gut“ ab.

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 hat im Jahr 2023 Förderungen noch stärker nach gesellschaftlicher Wirkung und nachhaltigen Kriterien ausgewählt (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. Dazu gehören folgende Sachverhalte:

- 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. Dies hat sich im Vergleich zu 2023 zwar nicht geändert. Aber eine weitere, deutliche Forcierung von nachhaltigen Anlageprodukten wird von uns angestrebt und in den kommenden Jahren

umgesetzt.

- Mit dem Fonds „UniZukunft Welt“ wurde ein Impact Fonds aufgenommen, welcher Artikel 9 der Offenlegungsverordnung erfüllt. Er unterstützt die SDG-Ziele der Vereinten Nationen durch die Nutzung der SDGs als Maxime bei der Fondsausrichtung.
- Seit August 2022 ist in der Anlageberatung die Nachhaltigkeitspräferenzabfrage im Einsatz. Dadurch wird es unseren Kunden ermöglicht, nachhaltige Aspekte bei ihrer Anlageentscheidung zu berücksichtigen.
- Depots mit ausschließlich bzw. teilweise nachhaltigen Fondslösungen machen mittlerweile 38 Prozent des Gesamtbestandes aus. Der Bestand in Euro liegt bei mittlerweile 34 Prozent. Sowohl im Depot- als auch im Euro-Bestand konnten wir im Jahr 2023 wachsen.
- Unsere Kunden können im Rahmen von Vertriebsaktionen bei Abschluss eines Fondssparvertrages die erste Sparrate geschenkt bekommen. Seit Juli 2023 besteht die Möglichkeit, diese erste Sparrate ganz oder teilweise unserer STIFTUNG Sparda-Bank Hannover zu spenden.
- Weiterhin bieten wir unseren Kunden mit der Fondsvermögensverwaltung „VermögenPlus“ vier nachhaltige Strategien mit insgesamt acht Anlagemöglichkeiten an.
- Die Einführung eines eigenen nachhaltigen Sparproduktes konnte 2023 nicht geprüft werden. Wir streben dies nun im Jahr 2024 an.
- Ein nachhaltiger 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.
- Im April 2023 wurde die Plattform „SpardaZuhause“ etabliert. Kunden haben die Möglichkeit, unterschiedliche Services rund ums Thema Immobilie zu nutzen. Dies schließt bspw. Modernisierung checks oder die Ermittlung von Zuschüssen mit ein. Anfang 2024 wird die Servicepalette um den Sanierungs-Guide erweitert.
- Mit unserem Kooperationspartner der TeamBank bieten wir unseren Kunden den Konsumentenkredit „easyCredit“, ein flexibles, auf den Kunden ausgerichtete 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-Versicherung können wir Kunden mit Finanzierungen von Photovoltaikanlagen oder einem Nachlass bei Autoversicherungen für Fahrer von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen überzeugen.

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

werden mittlerweile größtenteils aus umweltfreundlicherem rPVC (recyceltem PVC) gefertigt. Lediglich eine Kartenart (Mastercard Gold) wird noch aus normalem PVC hergestellt. Die Umstellung auf rPVC erfolgt im Sommer 2024. Ab Juni 2024 werden alle Kartenrohlinge der Sparda-Bank Hannover eG in rPVC ausgegeben. Im Dezember 2023 befanden sich noch ca. 160.000 Kartenrohlinge mit einem PVC-Kartenkörper/Kartenrohling im Umlauf, davon waren ca. 40.000 Karten (22 Prozent) bereits umgestellt auf rPVC. Sobald Karten auslaufen oder eine Ersatzkarte benötigt wird, werden diese mit einem Kartenrohling aus rPVC ausgestattet. Bis Ende 2027 sind alle Karten auf rPVC umgestellt. Zusätzlich bieten wir als Alternative zur girocard (Debitcard) vergünstigt die digitale girocard (Debitcard) an, welche Ende 2022 eingeführt wurde. Den Bestand konnten wir im Jahr 2023 kontinuierlich ausbauen.

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

#### **Innovationsprozesse:**

Das übergreifende Thema Nachhaltigkeit wird seit 2023 in unsere 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 oder unserer Passivprodukte, sowie Möglichkeiten der Onlineberatung tragen unter anderem zur Emissionsreduzierung bei. Unser Angebot der Online- und Videoberatung werden wir daher im ersten Halbjahr 2024 weiter ausbauen und einen Teil der Beraterschaft zu Online- und Videoberatern zusätzlich qualifizieren.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über unser betriebliches Vorschlagswesen ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge, auch zu Nachhaltigkeitsthemen, direkt einzubringen (vgl. 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 langjährige 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 Prozent 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 (UNPRI) 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 2024 geplant. Diese wird dann auf alle, also 100 Prozent aller Investitionen angewendet. Die Veröffentlichung der Ausschlusskriterien für das Kreditgeschäft verschiebt sich aus Ressourcengründen auf 2024. In 2023 stand insbesondere die bereits erwähnte Einführung der neuen Mehrwerteplattform „SpardaZuhause“ im Fokus.

# 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 die Inanspruchnahme von Wasser in Form von Trinkwasser durch Mitarbeiter und Kunden sowie der Verbrauch von Papier für die tägliche Büro- und Kundenkorrespondenz zu erwähnen.

Für das Jahr 2023 wurden erstmalig alle direkten Verbräuche strukturiert in einer Analysesoftware erfasst und in einem CO<sub>2</sub>-Cockpit ausgewertet. Details zu den Verbräuchen und den Maßeinheiten entnehmen Sie Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch.

Da für 2023 noch keine Heiz- und Wasserabrechnungen vorlagen, wurden diese via Durchschnittswerte auf Basis der VZÄ und Quadratmeter näherungsweise angenommen. Details hier finden Sie im Leistungsindikator GRI SRS-303-3.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Das für das Jahr 2023 gesetzte Ziel zur strukturierten Erfassung von Verbrauchswerten mithilfe eines Softwaretools (Code Gaia) wurde erreicht und es kann zum ersten Mal die Menge der von der Sparda-Bank Hannover eG emittierten CO<sub>2</sub>-Menge berichtet werden.

Als nichtproduzierendes Gewerbe haben wir bislang keine Risikoanalyse vorgenommen. In der Risikoinventur (Stand 31.12.2023) 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. Dies ist voraussichtlich Ende 2024 der Fall.

Dem grundsätzlichen Ziel, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren, fühlen wir uns, auch ohne bisher konkret definierte Zielsetzung, verpflichtet. Wir haben daher bereits folgende operative Maßnahmen ergriffen und verstetigt, um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern:

- Die Umstellung der Stromlieferung auf vollständigen Bezug von Ökostrom wurde zum Jahreswechsel 2022/2023 vollendet.
- Sukzessive Umstellung des Fahrzeug-Fuhrparks auf E-Mobilität: Hierbei sind die Geschäftsführungsfahrzeuge sowie das bankeigene Poolfahrzeug bereits auf Hybrid- bzw. vollständigen E-Antrieb umgestellt. Alle weiteren Fahrzeuge werden mit Ablauf der aktuellen Leasingverträge (abhängig von der Verfügbarkeit von E-Fahrzeugen) umgestellt. Dies wird bis Ende 2025 der Fall sein. Es sollen grundsätzlich Hybrid- oder Vollelektrofahrzeuge ausgewählt werden, um dem Nachhaltigkeitsanspruch der Sparda-Bank Hannover eG Rechnung zu tragen. Abweichungen von diesem Grundsatz (z. B. aufgrund individueller Situationen oder Lieferengpässen von E-Fahrzeugen) bedürfen einer Vorstandsgenehmigung.
- 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 und somit zur Reduktion des Papierverbrauchs.
- Konsequente Nutzung von Videotelefonie zur Reduktion von Dienstreisen.
- Die 2023 begonnene Planung zur Installation einer Photovoltaikanlage für die Bank-Hauptstelle in Hannover ist abgeschlossen. Im Zuge der Planung musste die Denkmalschutzbehörde der Stadt Hannover involviert werden, da die Lage des Gebäudes aufgrund besonderer denkmalschutzrechtlicher Rahmenbedingungen keine direkte Baugenehmigung im Rahmen des vereinfachten Genehmigungsverfahrens des niedersächsischen Denkmalschutzgesetzes erlaubte. Nach Abschluss des Genehmigungsverfahrens durch die Denkmalschutzbehörde muss die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung dieser Maßnahme auf Basis des dann genehmigten Installationsumfanges erneut geprüft werden. Ziel ist es, im Jahr 2024 – einen positiven Ausgang aller Prüfungen unterstellt – eine Photovoltaikanlage zu installieren.

## 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 der Verbräuche von Büromaterial, wie z. B. Briefumschläge etc., werden wir in 2024 die im Jahr 2023 begonnene Erfassung sämtlicher Verbrauchsdaten für das CO<sub>2</sub>-Cockpit ausweiten (vgl. Kriterium 11).

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.

**Verbräuche 2023:**

- Stromverbrauch aus erneuerbaren Quellen: 2.194.717,80 kWh
- Wärmeverbrauch: 1.394.912,48 kWh
- Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen: 241.433,47 kWh
- Wasser bezogen und Abwasser: 5,01 ML (Megaliter)

Verwendeter Standard ist die Berechnungsgrundlage aus Code Gaia und die dort angewandten Umrechnungsfaktoren.

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.

Da die Emissionen und Verbräuche 2023 erstmals erfasst wurden, können wir noch keine Informationen zur Senkung von Energieverbräuchen geben.

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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.

Der Wasserverbrauch beschränkt sich ausschließlich auf Leitungswasser, das wir von der städtischen Wasserversorgung beziehen. Der Verbrauch in allen unseren Filialen sowie der Hauptverwaltung betrug 5,01 Megaliter im Jahr 2023 (Hochrechnung via Durchschnittswerte auf Basis der VZÄ und Quadratmeter näherungsweise angenommen).

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.

Abfall wurde bisher noch nicht erhoben. Dies ist voraussichtlich ab dem Jahr 2024 geplant. Denn wir haben uns dazu entschieden, aufgrund der verfügbaren Daten und knapper Ressourcen, für die Analyse 2023 den Umfang nur auf Scope 1 und 2 zu legen. Da Abfall in Scope 3 enthalten ist, wurde diese Aktivität nicht berücksichtigt.

## 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.

Im Jahr 2023 hat die strukturierte Erfassung der Verbrauchswerte begonnen und wird 2024 um noch fehlende Datenquellen erweitert werden. Wir verwenden dafür die Software Code Gaia, die auf Basis des GHG-Protocols arbeitet.

Da wir erst 2023 mit der Erfassung der Daten begonnen haben und noch nicht alle Datenquellen berücksichtigt wurden (insbesondere für Scope 3), können wir zu den Bezugsgrößen noch keine Aussage machen. Dies wird mit der Weiterbearbeitung 2024 festgelegt werden.

Wie in Kriterium 11 beschrieben, sind die wichtigsten Emissionsquellen:

- Stromverbrauch aus erneuerbaren Quellen: 2.194.717,80 kWh
- Wärmeverbrauch: 1.394.912,48 kWh
- Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen: 241.433,47 kWh

Der Fokus der Analyse lag auf der Erfassung der Scope 1 und 2 Daten - Scope 3 Emissionen stammen hauptsächlich aus Scope 3.3 „Brennstoff- und Energiebezogene Aktivitäten“ und gelten als korrelierende Emissionen zu Scope 1- und 2-Aktivitäten.

Im Ergebnis erfolgten Emissionen in Höhe von insgesamt 735,84 tCO<sub>2</sub> Äquivalent im Jahr

2023. Für das Jahr 2024 soll eine Anreicherung der Daten um noch fehlende Datenquellen insbesondere mit Blick auf Scope 3 erfolgen.

Die bisher gesammelten und auswertbaren Daten ermöglichen aufgrund der einjährigen Betrachtungsweise derzeit aber weder valide Rückschlüsse auf daraus festzulegende Ziele, noch die Entwicklung von Strategien oder Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen. Dies wird erst im folgenden Berichtsjahr möglich sein.

Insbesondere bei Emissionsquellen, die in unseren angemieteten Immobilien liegen, ist die Herausforderung, diese auf erneuerbare Energien umzustellen.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Wie erwähnt, verwenden wir zur Berechnung unserer Emissionen Code Gaia, das auf Basis des GHG-Protocols arbeitet. 2023 wurden unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen das erste Mal erfasst – das Basisjahr entspricht also 2023.

Die GHG-Analyse aller unserer Standorte einschließlich der Hauptverwaltung beträgt 66,13 tCO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Wie erwähnt, verwenden wir zur Berechnung unserer Emissionen Code Gaia, das auf Basis des GHG-Protocols arbeitet. 2023 wurden unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen das erste Mal erfasst – das Basisjahr entspricht also 2023. Die GHG-Analyse aller unserer Standorte einschließlich der Hauptverwaltung beträgt:

- 480,98 tCO<sub>2</sub>-Äquivalent Market Based

- 1.309,19 tCO<sub>2</sub>-Äquivalent Location Based

Bei der marktbasierter Methode wurde ein Emissionsfaktor mit dem Wert Null zugewiesen, da die Sparda-Bank Hannover eG extern erzeugten Strom aus erneuerbaren Quellen erworben hat, unterstützt durch Renewable Energy Certificates (RECs). Das von uns verwendete Produkt „KlimaNatur“ garantiert eine Gesamtbedarfsabdeckung von 100 Prozent Grünstrom, der vollständig aus Wasserkraft aus skandinavischen Kraftwerken kommt. Dies wurde durch den TÜV Nord zertifiziert.

Bei der standortbasierten Methode wurden solche Instrumente oder Verträge nicht berücksichtigt. Die Emissionen wurden auf Basis der Emissionsintensität des lokalen Netzgebietes berechnet, in dem der Strom verbraucht wurde.

### 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Wie erwähnt, verwenden wir zur Berechnung unserer Emissionen Code Gaia, das auf Basis des GHG-Protocols arbeitet. 2023 wurden unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen das erste Mal erfasst – das Basisjahr entspricht also 2023.

Die GHG-Analyse aller unserer Standorte einschließlich der Hauptverwaltung beträgt  
188,38 tCO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Da die Emissionen und Verbräuche 2023 erstmals erfasst wurden, können wie noch keine Informationen zur Senkung von THG-Emissionen berichten.

## 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 bestimmen 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 Zertifikat „audit berufundfamilie“ und ist damit als besonders familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Im Rahmen regelmäßiger Re-Auditierungen 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. Dies spiegelt sich auch in der kununu-Auszeichnung „Top Company 2023“ wider. Auf der Onlineplattform kununu können Mitarbeiter sowie Bewerber Arbeitgeber in

verschiedenen Kategorien bewerten. Nur rund fünf Prozent der Arbeitgeberprofile qualifizieren sich für den Top Company-Award. Besonders gut bewertet werden unter anderem das respektvolle Miteinander, die offene Kommunikation, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die flexiblen Arbeitszeiten. Auch die Ausbildung wird vielfach ausdrücklich gelobt.

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 Vorschlagswesens 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 des Regionalprinzips 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 Migrantinnen 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 bestimmen lässt. Daher können wir auch nicht über bisher erreichte Ziele berichten. Vielmehr ist es unser Anliegen, jedem Mitarbeiter die notwendige Unterstützung für seine individuelle 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. So führen wir die Maßnahmen unverändert fort und prüfen u. a. über die regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen deren Erfolg ab.

## 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 Mitarbeiter beweisen, dass wir hier gute Arbeit leisten.

Karrierewege sind im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes 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 demografische 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 erworben. Seitdem nutzen wir unsere moderne, interne Lernplattform zur Vermittlung von umfänglichem Wissen.

Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiter auch im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements weiterzubilden und ihnen hierzu entsprechendes Schulungsmaterial zur Verfügung zu stellen. 2023 haben wir auf unserer Lernplattform u. a. BVR-Tutorial-Videos rund um das Thema Nachhaltigkeit sowie Beiträge zur „Nachhaltigkeit in der Finanzbranche“ und den SDG's der Vereinten Nationen veröffentlicht. Für Auszubildende gibt es zudem das Format „Nachhaltigkeit einfach erklärt“.

Anfang 2023 haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement – sogenannte Gesundheitsbausteine – in Kooperation mit der Barmer Krankenkasse eingeführt, 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. In 2023 wurden insgesamt 55 Gesundheitsbausteine hierüber gebucht. Sowohl die Barmer Krankenkasse als auch die Sparda-Bank Hannover eG sind mit dem Ergebnis überaus zufrieden.

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);
- 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 2023 bei ca. fünf.

Hierbei handelt es sich in der Regel um psychische Erkrankungen, die, neben dienstlichen Ursachen, überwiegend auf private Ursachen zurückzuführen sind.

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 unter 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 im Jahr 2023 insgesamt zwei Tage je Mitarbeiter für die Weiterbildung genutzt. Diese teilen sich auf in ca. zehn Stunden für unsere Mitarbeiterinnen und ca. 15 Stunden für unsere Mitarbeiter. Bei weiblichen Führungskräften waren dies im Durchschnitt ca. 12 Stunden pro Jahr, bei männlichen Führungskräften ca. 20 Stunden. Die Unterschiede sind auf eine Korrelation aus Teilzeit und Schulungszeiten bei den Mitarbeiterinnen zurückzuführen.

Wir bieten Ausbildungsplätze zum/zur Bankkaufmann/Bankkauffrau an, die grundsätzlich eine Laufzeit von zweieinhalb Jahren haben. Der Berufsschulunterricht 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. 2,1 Prozent der gesamten Mitarbeiter der Sparda-Bank Hannover eG. Davon sind 22 Prozent weiblich und 78 Prozent männlich. Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren machen insgesamt 22 Prozent aus, der größere Anteil (78 Prozent) ist über 50 Jahre alt.

#### **Die Aufschlüsselung unserer Belegschaft nach Geschlecht und Altersgruppen:**

- Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 416 (inkl. ruhende Arbeitsverhältnisse, ohne Vorstand, ohne Auszubildende)
- Anteil weiblicher Beschäftigter: 66 Prozent
- Anteil weiblicher Führungskräfte: 38 Prozent
- Anzahl Auszubildende: 14, davon acht Männer und sechs Frauen
- Durchschnittsalter der Belegschaft (ohne Auszubildende): 47,92 Jahre,

davon bei den Frauen 48,21 Jahre und bei den Männern 47,21 Jahre

Ca. 13 Prozent unserer Mitarbeiter sind Führungskräfte, davon 38 Prozent Frauen. Dementsprechend sind ca. 87 Prozent der Mitarbeiter Fachkräfte ohne Personalverantwortung im Unternehmen. Hiervon sind ca. 10 Prozent unserer Angestellten unter 30 Jahren alt, 45 Prozent zwischen 30 und 50 Jahren und 45 Prozent über 51 Jahre alt.

	Unter 30 Jahre		30-50 Jahre		Über 50 Jahre		Summen
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Führungskräfte weiblich	0	0	19	90,48	2	9,52	21
Nicht-Führungskräfte weiblich	12	4,71	126	49,41	117	45,88	255
Führungskräfte männlich	1	2,86	21	60,00	13	37,14	35
Nicht-Führungskräfte männlich	12	11,43	41	39,05	52	49,52	105
Azubis weiblich	6	100	0	0	0	0	6
Azubis männlich	8	100	0	0	0	0	8
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>		<b>207</b>		<b>184</b>		<b>430</b>

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 (Ostwestfalen-Lippe) 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 mehr als 170 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 2023 tätigte die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover 175 Förderungen an Vereine und gemeinnützige Institutionen mit einem Fördervolumen von rund 870.000 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 Grundschulkindern stärken, um ihnen ein Umfeld zu ermöglichen, in dem sie Freude am Lernen entwickeln und sich akzeptiert und angenommen fühlen. Im Jahr 2023 betrug das Fördervolumen für diesen Schwerpunkt 90.000 Euro, um einen nachhaltigen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzielen.

Insgesamt 150.000 Euro stellte die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover 2023 für drei 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 Oktober 2023 wurden die neuen Spielplätze in Hameln, Peine und Bockenem 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 2023 konnten sich 12 Vereine über eine Finanzspritze von jeweils 1.500 Euro freuen.

Im Jahr 2023 wurde der Förderschwerpunkt Natur- und Umweltschutz forciert. Um sich regional noch stärker zu engagieren, verwirklichte die Stiftung zusammen mit ihrem

Partner, der Artenglück Naturschutz gGmbH, wirkungsvolle Naturschutzmaßnahmen in Niedersachsen, Bremen und Ostwestfalen-Lippe. Die STIFTUNG Sparda Bank Hannover setzt sich ganz bewusst und transparent für mehr heimische Artenvielfalt und Biodiversitätssteigerung ein.

2023 wurden insgesamt 90.000 Quadratmeter Blühwiese geschaffen und 2.500 Quadratmeter Feldvogelfenster angelegt, die heimischen Feldbrütern sichere Nist- und Landeplätze verschaffen. Mehrjährige Blühwiesen bieten Futter und Lebensraum für Wildbienen, Insekten und andere heimische Arten. Sie tragen so nachhaltig zur Biodiversität bei. Und sie sind gut fürs Klima, denn das Grün speichert CO<sub>2</sub> und schützt den Boden vor Erosion. Die Blühwiesen werden auf landwirtschaftlichen Grenzertragsflächen angelegt, also Ackerflächen, welche nicht wirtschaftlich für die Nahrungsmittelproduktion genutzt werden können. Hierbei werden spezielle Blühmischungen aus heimischen Pflanzenarten ausgesät, die eine hohe Vielfalt an Blüten, Farben und Duftstoffen bieten. Dies zieht zahlreiche Insekten, Vögel und Kleintiere an, die wiederum wichtige Bestandteile des ökologischen Systems darstellen.

Bei zwei Teamevents in Isernhagen (Region Hannover) und Braunschweig packten auch Mitarbeiter der Sparda-Bank Hannover eG plus Familienangehörige gemeinsam mit an, um auf den Ackerflächen Saatgut für eine neue Blühwiese einzusäen. Dabei lernten die Beteiligten eine Menge über die Pflanzen auf der Blühwiese und die Zusammensetzung der standortangepassten Saatgutmischung. Mit Teamevents und gemeinsamen Aktionen schafft die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover ein größeres Bewusstsein für Themen wie Biodiversität und Umwelt.

Die Stiftung förderte die regionalen Naturschutzmaßnahmen mit über 50.000 Euro. Zusätzliche Spendengelder, die durch Fundraisingmaßnahmen auf dem Spendenkonto eingenommen werden, fließen auch in die Naturschutzprojekte. Eine langfristige Förderung ist angestrebt, um die Maßnahmen wirkungsvoll und nachhaltig umsetzen zu können. 2024 wird die STIFTUNG Sparda-Bank Hannover ein 40.000 Quadratmeter großes Waldareal im Lippischen Wald gemeinsam mit erfahrenen Förstern zu einem klimaresistenten Mischwald aufforsten.

## 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 2023 der Sparda-Bank Hannover eG nachzulesen. Dieser wird im Anschluss an die am 14.06.2024 stattfindende Vertreterversammlung veröffentlicht und ist dann unter: <https://www.sparda-h.de/geschaeftsbericht> einsehbar.

Unsere Bilanzsumme zum 31.12.2023 betrug rund 5,1 Milliarden Euro, der Bilanzgewinn lag zu diesem Stichtag bei 7,1 Millionen Euro.

Die finanziellen Mittel für unser soziales und gesellschaftliches Engagement stammen aus dem Gewinn-Spar-Verein bei der Sparda-Bank Hannover e.V. Die Fördersumme im Jahr 2023 umfasst insgesamt rund 870.000 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.

Die Sparda-Bank Hannover eG ist als Finanzdienstleister für Privatkunden 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.

Eine neue gesetzliche Anforderung mit Nachhaltigkeitsbezug ist beispielsweise die im Januar 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), für die wir allerdings keine Eingabe gemacht haben. Diese Richtlinie der Europäischen Union zur Berichterstattung von Nachhaltigkeit in Unternehmen bringt klar definierte Standards mit sich: die European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die Sparda-Bank Hannover eG ist ab 2026 (für das Geschäftsjahr 2025) berichtspflichtig. Daher befasste sich das Nachhaltigkeits-Koordinations-Team bereits 2023 mit den Anforderungen an die Berichtspflicht und wird – mit den Erfahrungswerten anderer Sparda-Banken und durch den fachlichen Austausch in Verbands-Workshops der Sparda-Banken – 2024 die prozessualen Voraussetzungen und Verantwortlichkeiten festlegen. Bis zur offiziellen Berichtspflicht veröffentlichen wir weiterhin einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht nach DNK-Standard.

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 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 und Umgang mit Incentivierungen
- Datenschutz und Datensicherheit

Der Verhaltenskodex ist im Intranet der Sparda-Bank Hannover eG veröffentlicht und für alle Mitarbeiter und Führungskräfte einsehbar (vgl. Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte zu Kriterium 5.-7.). Dieser Verhaltenskodex bestimmt unser Handeln. Die darin enthaltenen Leitlinien geben uns Orientierung und Sicherheit. Ihre Wirksamkeit und Verbindlichkeit im Verhältnis zu den Mitarbeitern und Führungskräfte 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 und 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 2023 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 2023. 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 Prozent der Betriebsstätten

wurden auf Korruptionsrisiken geprüft. Auf Basis der im Jahr 2023 erfolgten Prüfungen 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 2023.

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 2023 wurden keine erheblichen Bußgelder wegen Verstoß gegen Rechtsvorschriften verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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

## **Sparda-Bank Hannover eG**

Ernst-August-Platz 8  
30159 Hannover

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

[nachhaltigkeit@sparda-h.de](mailto:nachhaltigkeit@sparda-h.de)  
[www.sparda-h.de](http://www.sparda-h.de)