Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2025

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes
und
zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Hannoversche Volksbank eG

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Hannoversche Volksbank Unternehmensentwicklung Referentin Strategie & ESG Nora Dohles Kurt-Schumacher-Str. 19 30159 Hannover Deutschland nachhaltigkeit@hanvb.de

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:

erstellt nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

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

Zusätzliche Berichtsinhalte:

Wirtschaft & Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in Kriterium 17 - Menschenrechte

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: 2025, 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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Hannoversche Volksbank ist mit 1 066 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 9,2 Mrd. Euro im Jahr 2025 die größte Volksbank in Norddeutschland und ein wichtiger Arbeitgeber und Förderer in der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim. Sie betreibt die Geschäfte einer regionalen Universalbank. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nachgefragt.

Ihren rund 234 000 Kundinnen und Kunden, von denen 127 688 auch Eigentümer der Genossenschaftsbank sind, bietet die Bank an 64 Standorten inkl. SB-Standorten alle Leistungen eines modernen Finanzdienstleisters. Als genossenschaftliches Kreditinstitut ist die Hannoversche Volksbank geprägt vom Auftrag der Mitgliederförderung und fühlt sich aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte insbesondere dem privaten und gewerblichen Mittelstand verpflichtet.

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

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.

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Die Genossenschaftliche FinanzGruppe verbindet genossenschaftliche Werte mit wirtschaftlichem Erfolg und zukunftsfähigem Handeln. Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernehmen wir Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft in unserer Region. Die internationalen Nachhaltigkeitsziele, insbesondere die UN-Nachhaltigkeitsziele und das Pariser Klimaabkommen, erfordern konsequentes Handeln von Politik, Wirtschaft und Finanzsektor. Die Genossenschaftliche FinanzGruppe setzt diese Anforderungen im Rahmen der BVR-Strategieagenda um. Nachhaltigkeit besitzt dabei hohe Marktrelevanz und ist zugleich Teil des genossenschaftlichen Selbstverständnisses.

Die Gruppe modernisiert ihr Kerngeschäft, erschließt neue Geschäftsfelder, stärkt Kooperationen und verbindet regionale Nähe mit den Vorteilen eines leistungsfähigen Finanzverbundes. Die Unternehmen der Gruppe leisten damit einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und Stabilität des genossenschaftlichen Finanzverbunds. Als Hannoversche Volksbank nutzen wir die Stärke der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und stellen uns den aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen als moderner Finanzdienstleister.

Hannoversche Volksbank
Die Hannoversche Volksbank ist eine regionale Universalbank mit Fokus auf Privatkundinnen und Privatkunden sowie den freiberuflichen, gewerblichen und mittelständischen Sektor. Produkte und Dienstleistungen, die nicht selbst erbracht werden, beziehen wir überwiegend aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Unsere strategische ESG-Positionierung orientiert sich am ESG-Leitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Dieses ist einsehbar unter: ESG-Leitbild - Hannoversche Volksbank eG

Die Hannoversche Volksbank hat vier strategische Stoßrichtungen festgelegt. Diese beschreiben was uns wichtig ist und legen unsere angestrebten Entwicklungsrichtungen fest: Kunden- & Marktrelevanz, Rentabilität & Stabilität, Veränderungsfähigkeit und Nachhaltigkeit. Mit der strategischen Stoßrichtung Nachhaltigkeit wollen wir eine durchgängige und langfristige Verankerung von ESG in der HanVB sicherstellen. Nachhaltigkeit fließt damit als eigene strategische Stoßrichtung in die strategischen Ziele der Bank ein.
Als Hannoversche Volksbank wollen wir Verantwortung übernehmen. Wir wollen den Wandel zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft in unserer Region Hannover, Celle, Hildesheim mitgestalten. Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht: Schritt für Schritt in ein zukunftsfähiges Morgen. Bei der Umsetzung von ESG orientieren wir uns dabei an den gleichrangigen Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Nachhaltigkeit ist als langfristiges strategisches Ziel in der Geschäftsstrategie verankert und wird durch eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert. Fortschritte werden regelmäßig überprüft.
Wir verstehen ESG als kontinuierlichen Entwicklungsprozess, den wir gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Da ESG als Querschnittsthema sämtliche Unternehmensbereiche betrifft, verfügt die Bank seit 2021 über eine Leitlinie, die jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird.

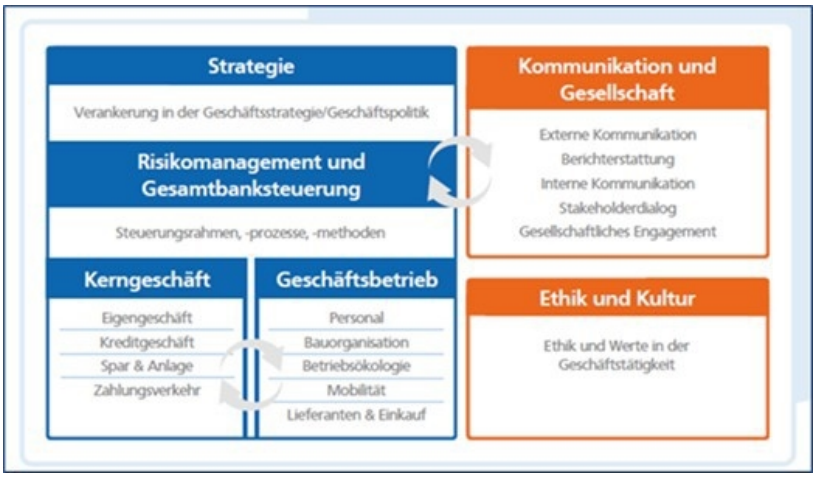
Nachhaltigkeitsstrategie
Für die Standortbestimmung und Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten nutzen wir den vom Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) entwickelten Reifegradfächer. Das Instrument basiert auf anerkannten Nachhaltigkeitsrahmenwerken und unterstützt die systematische Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Im Strategieprozess wurde das langfristige Ziel „Wir richten unser Handeln nach ESG-Kriterien aus" für 2025 erneut bestätigt.

Dabei gelten folgende Grundsätze:

- fristgerechte Umsetzung regulatorischer ESG-Anforderungen,
- Sukzessive Integration von ESG in die Gesamtbanksteuerung,
- chancenorientierte Betrachtung,
- schrittweise Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements,
- Fokus auf den regionalen Wirkungsbereich,
- Verankerung von ESG zunächst im eigenen Haus,
- offener Dialog und kulturelle Weiterentwicklung,
- Einbindung relevanter Stakeholder,
- regelmäßige Kommunikation.

Die Hannoversche Volksbank folgt der BVR-Empfehlung und hat bis 2025 die Zielstufe 3 „Positionieren" angestrebt. Diese umfasst die Handlungsfelder:

- Strategie,
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung,
- Kerngeschäft,
- Geschäftsbetrieb einschließlich Personal,
- Kommunikation und Gesellschaft,
- Unternehmenskultur.



Für jedes Handlungsfeld wurden Leitsätze, Ziele und Maßnahmen definiert. Die Umsetzung erfolgt anhand von mehr als 36 Einzelmaßnahmen, die auf der BVR-Reifegradlogik basieren. Die Leitsätze werden jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und weiterentwickelt.

Nachhaltigkeitsmanagement 2025
Die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt in mehreren Ausbaustufen. Nach der Analyse- und Vorbereitungsphase (2018 bis 2020) sowie der Strategie- und Aufbauphase (2020 bis 2022) lag der Schwerpunkt seit 2024 auf der gezielten Steuerung von Maßnahmen zur Erreichung der Zielstufe 3 „Positionieren". Die bankweite Umsetzung wurde von 2023-2025 durch ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskompetenzteam gesteuert. Das sechsköpfige Team koordinierte Maßnahmen, Berichterstattung und Vernetzung entlang der Wertschöpfungskette. Das Jahr 2024 war insbesondere durch die Umsetzung regulatorischer Anforderungen (CSRD) sowie der Weiterentwicklung des bankweiten Nachhaltigkeitsmanagements geprägt.

Zu Ende 2025 konnte der Reifegrad auf der strategisch definierten Zielstufe 3 (Version 2.0) abgeschlossen werden.

Folgende Maßnahmen wurden u.a. zur Erreichung der Reifegrad-Stufe 3 2025 umgesetzt:

Prüfung nachhaltiger Finanzlösungen
Zur Weiterentwicklung nachhaltiger Finanzierungsangebote wurde 2025 ein

Projekt zur Prüfung des BVR-Rahmenwerks „Nachhaltige Finanzen" durchgeführt. Die Analysen zeigten ein ESG-Finanzierungspotenzial im Geschäftsgebiet, insbesondere in den Bereichen Gebäudeeffizienz, E-Mobilität und erneuerbare Energien. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass bestehende Kredit- und Förderangebote den Großteil der Kundenbedarfe bereits abdecken. Der Lenkungsausschuss entschied Anfang 2026, das BVR-Rahmenwerk und ein eigenes Nachhaltigkeitskreditprodukt zunächst nicht einzuführen. Stattdessen wurden Empfehlungen zur stärkeren Nutzung von Förder- und Verbundprodukten, zur Erfassung von ESG-Finanzierungen sowie zur Begleitung von Transformationsprozessen im Mittelstand verabschiedet.

Umsetzung der CSRD-Anforderungen und Erhebung finanzierter Emissionen

Die Hannoversche Volksbank hat ihre Vorbereitungen auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fortgeführt und hierfür bereits die notwendigen Grundlagen geschaffen, darunter die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die Einführung der Software Atlas Metrics. Aufgrund der geänderten europäischen Vorgaben fällt die Bank nach aktuellem Stand nicht unter die CSRD-Berichtspflicht. Unabhängig davon wurden 2025 erstmals die finanzierten Emissionen (Scope 3.15) nach dem PCAF-Standard für das Geschäftsjahr 2024 erhoben.

Ausbau von Diversität und Familienfreundlichkeit

Zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit wurden Workshops zur Entwicklung eines Diversity-Management-Ansatzes durchgeführt. Dabei wurden Grundlagen für Zielsetzungen und mögliche Maßnahmen erarbeitet und anschließend weiter konkretisiert. Darüber hinaus wurden mehrere Maßnahmen zur Stärkung der Familienfreundlichkeit und Mitarbeitendengesundheit umgesetzt, darunter die Einrichtung einer AGG-Stelle, die Durchführung eines Elternzeitfrühstücks sowie der erfolgreiche Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit Steuerungskreis.

Stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit in Strategie und Steuerung

Im Jahr 2025 wurde die Nachhaltigkeitsleitlinie aktualisiert und veröffentlicht. Zudem wurde im Strategieprozess 2026 Nachhaltigkeit als eigenständiges strategisches Unternehmensziel geschärft und erstmals mit steuerungsrelevanten Kennzahlen hinterlegt. Für die Messung der internen Nachhaltigkeitsverankerung wird weiterhin das NachhaltigkeitsCockpit des BVR genutzt; parallel wird eine Kennzahl zur Messung des regionalen Engagements entwickelt. Darüber hinaus werden ESG-Aspekte inzwischen in Stresstests der Risikoinventur berücksichtigt. Die Entwicklung weiterführender Ziele und Kennzahlen für die ESG-Risikosteuerung befindet sich noch in Arbeit. Weiteres Entwicklungspotenzial zur stärkeren Integration von ESG besteht insbesondere in den Bereichen Risikomanagement, Steuerung, Eigenanlagen sowie Kredit(neu)geschäft.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Hannoversche Volksbank ist als regionale Universalbank auf Privatkundinnen und Privatkunden sowie den gewerblichen und privaten Mittelstand ausgerichtet. Ihr Geschäftsgebiet umfasst die Regionen Hannover, Celle und Hildesheim. Die Region zeichnet sich durch eine hohe Wirtschaftskraft, unterschiedliche Naturräume sowie Schwerpunkte unter anderem in den Branchen Bau und Automotive aus.
Die Identifikation wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen erfolgt unter Berücksichtigung der Besonderheiten des regionalen Umfelds. Hierzu werden ökologische, soziale, wirtschaftliche und regulatorische Entwicklungen regelmäßig analysiert, im Strategieprozess berücksichtigt und in Ziele sowie Maßnahmen überführt.

Zu den wesentlichen Herausforderungen zählen insbesondere:

- Klimawandel,
- demografischer Wandel,
- Zukunftsfähigkeit der Region,
- Digitalisierung.

Die Hannoversche Volksbank analysiert regelmäßig die mit ESG verbundenen Chancen und Risiken. Die Ergebnisse der Vorjahre wurden im Wesentlichen bestätigt. Darüber hinaus beobachten wir die Auswirkungen geopolitischer Konflikte, der Inflation sowie des Zinsumfelds auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Nachhaltigkeitstransformation unserer Region.

Wesentliche Handlungsfelder: NachhaltigkeitsLandkarte BVR
Die Hannoversche Volksbank orientiert sich an den wesentlichen Handlungsfeldern der NachhaltigkeitsLandkarte des BVR. Wesentlich sind diese Handlungsfelder, weil sie der Substanzbereich einer Volksbank sind. Sie liegen im Fokus von Aufsicht, Regulatorik sowie Ratingagenturen und haben einen direkten Einfluss auf Geschäftsstrategie, Risikomanagement und Produkte.
Wesentliche Handlungsfelder (1-3):

- Strategie
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Kerngeschäft



Wesentliche ESG-Themen: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (CSRD)
Im Jahr 2024 führte die Hannoversche Volksbank erstmals eine CSRD-konforme Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Nach Verabschiedung des Omnibus-I Paketes und unter Vorbehalt der Übersetzung in deutsches Recht fällt die Hannoversche Volksbank nicht mehr unter die CSRD-Berichtspflicht und berichtet ab 2026 freiwillig zu nicht-finanziellen Informationen. Die Ergebnisse der Doppelten Wesentlichkeitsanalysen dienen weiterhin als strategische Impulse und liefern wertvolle Hinweise insbesondere zum Umgang mit Risiken der finanziellen Wesentlichkeit.

Impact Perspektive (Inside-Out):
Die Geschäftstätigkeit der Hannoverschen Volksbank beeinflusst wesentliche Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Negative Auswirkungen ergeben sich insbesondere durch den eigenen COâ„-Ausstoß des Bankbetriebs sowie durch finanzierte Emissionen aus der Kreditvergabe und der Finanzierung emissionsintensiver Projekte. Darüber hinaus können Datenschutzverletzungen oder unzureichende Arbeitsbedingungen negative Auswirkungen auf Mitarbeitende haben. Positiv wirkt die Bank durch die Reduktion eigener und finanzierter Treibhausgasemissionen, die Förderung nachhaltiger Finanzierungen, attraktive Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsangebote sowie die Stärkung von Diversität und Inklusion. Zudem leistet sie durch die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen, den Zugang zu Finanzprodukten und die Förderung guter Unternehmensführung bei Finanzierungen und Investitionen einen positiven Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft.

Bsp. Impact Materiality (Inside-Out): Negative Auswirkung
Thema Klimaschutz: Verursachung von THG-Emissionen im eigenen Betrieb: Negative Auswirkungen auf die Umwelt durch die Verursachung der THG-Emissionen des Bankbetriebs.
Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In):
Nachhaltigkeitsthemen wirken zugleich auf die Geschäftstätigkeit der Bank ein

und beeinflussen deren wirtschaftlichen Erfolg. Wesentliche Risiken entstehen durch steigende Energiepreise und regulatorische Anforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel sowie durch den Fachkräftemangel, der die Besetzung offener Stellen erschwert. Chancen ergeben sich dagegen aus einer attraktiven Arbeitgeberposition mit qualifizierten Mitarbeitenden, der digitalen Weiterentwicklung der Belegschaft sowie einer starken Unternehmenskultur. Weitere finanzielle Chancen entstehen durch die Berücksichtigung lokaler Gemeinschaftsinteressen, eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie gesellschaftliches Engagement, die Reputation, Kundenbindung und Markenbekanntheit stärken können.

Bsp. Financial Materiality (Outside-In): Risiko
Thema Energie: Nachfragerisiko durch steigende Energiepreise und Regulierungen: Finanzielles Risiko aus Nachfragedämpfung bei Investitionsprojekten aufgrund steigender Energiepreise und/oder regulatorischer Veränderungen
Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende ESRS-Themen als wesentlich eingestuft:

Umwelt (E)

- Klimaschutz
- Energie

Soziales (S)

- Gesundheit und Sicherheit
- Sichere und faire Beschäftigung
- Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog
- Fortbildung und Karriereentwicklung
- Diversität, Inklusion und Chancengleichheit
- Sonstige Arbeitnehmerrechte
- Betroffene Gemeinschaften
- Verbraucher und Endnutzer

Governance (G)

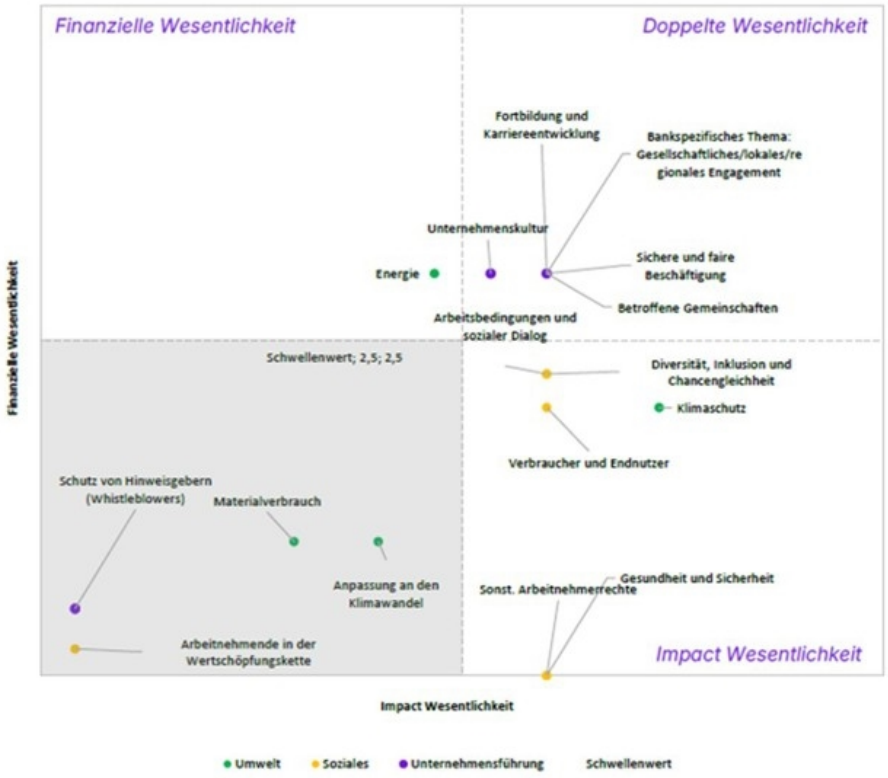
- Unternehmenskultur

Bankspezifisches Thema

- Gesellschaftliches, lokales und regionales Engagement

Insgesamt wurden 27 wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert. Die beigefügte Tabelle zeigt die wesentlichen IROs, die im Rahmen der DWA für die Hannoversche Volksbank identifiziert wurden. Die IROs sind nach finanzieller Wesentlichkeit (Outside-In) und Impact Wesentlichkeit (Inside-Out) sortiert: Wesentlichkeit_IROs

Doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024.pdf (95.09 KB)



Aus der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse zieht die Hannoversche Volksbank folgende **Schlussfolgerungen für das strategische Nachhaltigkeitsmanagement**:

- Nachhaltigkeitsthemen sind positiv besetzt und die gewählten Themen sind wichtig
- Emissionsreduzierung und Klimaschutz scheinen für befragte Gruppen noch eher als Imagethemen verstanden zu werden. Zugleich bergen sie Chancen für langfristige Finanzierungen und werden als die größte Herausforderung zur Erreichung der Klimaziele bei den eigenen Investitionen gesehen
- Risiken aus der Anpassung an den Klimawandel werden grundsätzlich verstanden und identifiziert
- Es wurden zahlreiche Ideen für Einsparpotenziale für den Energieverbrauch eingeliefert und an die jeweiligen Fachbereiche weitergeleitet
- Das Thema Papierverbrauch ist für uns weiterhin relevant. Daran werden wir weiter arbeiten
- Sichere und faire Arbeitsbedingungen bieten Chancen Fachkräfte zu binden und zu gewinnen
- Bei Gesundheit und Sicherheit sollten Präventionsmaßnahmen weiter in den Fokus rücken
- Unsere Genossenschaftliche Idee ist unser Alleinstellungsmerkmal.

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.

Zielerreichung 2025

Die Hannoversche Volksbank verfolgt eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel, die lebenswerte Entwicklung der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim zu fördern. Hierfür entwickelt die Bank seit 2018 schrittweise ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement, das sich unter anderem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientiert. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird jährlich überprüft und fortgeschrieben. Sie enthält qualitative Leitsätze und Ziele für die wesentlichen ESG-Handlungsfelder. Die Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgte in drei Phasen:

- **Phase 1 (2018-2020):** Analyse und Vorbereitung
- **Phase 2 (2020-2022):** Strategieentwicklung und Umsetzung erster Maßnahmen
- **Phase 3 (2023-2025):** Gezielte Umsetzung und Weiterentwicklung
- **Phase 4 (2026-2028):** Neuausrichtung Nachhaltigkeit mit Fokus Kerngeschäft

Zur Messung des Fortschritts nutzt die Hannoversche Volksbank den BVR-Reifegradfächer. Die Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

- 2021: 1,6
- 2022: 1,8
- 2023: 2,4
- 2024: 2,7
- 2025: 3,0

Zielwert 2026: 3,0 halten („Positionieren") wird diskutiert.
Aufgrund eines vom BVR angekündigten Versionsupdates des Reifegradfächers und zu erwartenden steigenden regulatorischen Anforderungen an ESG-Risikomanagement wird der bisher avisierte Zielwert 3,0 ab 2026 neu diskutiert und bei Bedarf angepasst.

Die Ergebnisse in den einzelnen Handlungsfeldern zeigen eine kontinuierliche Weiterentwicklung:

Handlungsfeld	2022	2023	2024	2025
Strategie	2,9	3,3	3,6	3,6
Risikomanagement/Gesamtbanksteuerung	0,8	1,6	1,7	2,2
Kerngeschäft	1,2	1,9	2,0	3,0
Geschäftsbetrieb	2,0	2,6	2,8	2,6
Kommunikation und Gesellschaft	1,9	2,3	3,0	3,3
Unternehmenskultur	2,3	2,5	2,8	3,3
Gesamtbewertung	**1,8**	**2,4**	**2,7**	**3,0**

Die Definition und Priorisierung der Ziele erfolgt auf Basis des BVR-Nachhaltigkeitscockpits, aktuellen sowie neuen Anforderungen an ESG-Regulatorik sowie der Wesentlichkeitsanalyse. Die Ergebnisse werden jährlich überprüft und als Steuerungsgröße im internen Kennzahlensystem berücksichtigt.

Erreichung Zielbild 2025
Im Jahr 2025 hat die Hannoversche Volksbank die Erreichung der Zielstufe 3 „Positionieren" im BVR-Reifegradfächer in der Version 2.0 erlangt. Die Zielstufe umfasst die Erfüllung von insgesamt 37 Nachhaltigkeitskriterien in den relevanten Handlungsfeldern. Neben den eigenen strategischen Zielen berücksichtigt die Hannoversche Volksbank die Anforderungen aus Sustainable Finance sowie weitere regulatorische Entwicklungen. Die Umsetzung erfolgt schrittweise und wird im Rahmen des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses mit den erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen hinterlegt.

Schwerpunkte 2026: Neustart für ESG ohne CSRD-Berichtspflicht
Zur Weiterentwicklung im Reifegrad und der Erfüllung steigender Anforderungen an ESG-Regulatorik stehen folgende Themen im Fokus:

- Weiterentwicklung nachhaltiger Finanzlösungen auf Basis des Rahmenwerks für nachhaltige Finanzen
- Festlegung einheitlicher Nachhaltigkeitskriterien für Eigenanlagen
- Neuorganisation für Nachhaltigkeit zur weiteren Integration in die Gesamtbank
- Vorbereitung auf ESG-Berichterstattung nach neuem Format (z.B. VSME)
- Ausbau der Photovoltaik auf bankeigenen Gebäuden
- Förderung nachhaltiger Mobilität innerhalb der Bank

Kontrolle der Zielerreichung
Die Steuerung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt über das Nachhaltigkeitskompetenzteam in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Fachbereichen. Die operative Umsetzung liegt in den jeweiligen Fach- und Funktionalbereichen. Die Zielerreichung wird im Rahmen des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses überprüft. Ergänzend erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand. Die interne und externe

Kommunikation schafft Transparenz über Fortschritte und unterstützt die weitere Verankerung von ESG in der Hannoverschen Volksbank.

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.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Wertschöpfungskette der Hannoverschen Volksbank betrachtet, um wesentliche Nachhaltigkeitsthemen sowie relevante Interessengruppen zu identifizieren. Die Analyse umfasst die vor- und nachgelagerten Aktivitäten sowie die eigene Geschäftstätigkeit.

Die Wertschöpfungskette wird in drei Bereiche unterteilt:

- **Vorgelagerte Aktivitäten:** Wesentliche Lieferanten, Dienstleister und Verbundpartner, die Ressourcen und Dienstleistungen für den Geschäftsbetrieb bereitstellen.
- **Interne Aktivitäten:** Die von der Hannoverschen Volksbank unmittelbar gesteuerten Geschäfts- und Unterstützungsprozesse.
- **Nachgelagerte Aktivitäten:** Beziehungen zu Kundinnen und Kunden, Mitgliedern sowie weiteren Geschäftspartnern, die die Produkte und Dienstleistungen der Bank nutzen.

Die für die einzelnen Wertschöpfungsstufen relevanten Nachhaltigkeitsaspekte wurden im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und bewertet. Der Schwerpunkt lag zunächst auf dem Geschäftsbetrieb und dem Kerngeschäft. Die Betrachtung der Wertschöpfungskette wird in den kommenden Jahren entsprechend der steigenden Datenverfügbarkeit weiter ausgebaut. Als regionaler Finanzdienstleister erfolgt die Wertschöpfung der Hannoverschen Volksbank überwiegend im Privat- und Firmenkundengeschäft der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim.

Ein Großteil der angebotenen Produkte und Dienstleistungen wird innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bereitgestellt. Zu den wesentlichen Partnern gehören insbesondere die Unternehmen der DZ BANK Gruppe sowie der IT-Dienstleister Atruvia AG. Diese Unternehmen orientieren sich an anerkannten Nachhaltigkeitsstandards und haben entsprechende Anforderungen in ihren Geschäftsprozessen verankert. Die Risiken sozialer und ökologischer Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette werden regelmäßig überprüft. Grundlage hierfür sind unter anderem die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie interne Risikoanalysen.

Im Berichtsjahr 2025 wurden weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch bei Lieferanten, Dienstleistern oder sonstigen Geschäftspartnern wesentliche soziale oder ökologische

Verstöße bekannt.

Zur Prävention menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken hat die Hannoversche Volksbank folgende Maßnahmen implementiert:

- Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten
- Festlegung klarer Zuständigkeiten innerhalb der Organisation
- Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Durchführung risikoorientierter Kontrollmaßnahmen
- Anwendung angemessener Sanktions- und Eskalationsmechanismen bei Verstößen
- Regelmäßige Berichterstattung und Weiterentwicklung der Maßnahmen

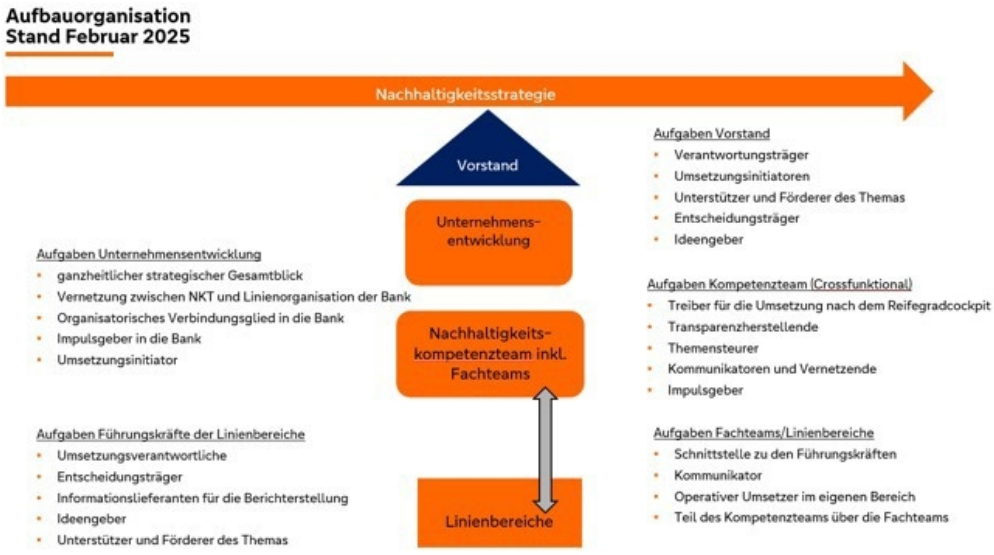
Werden Verstöße festgestellt, verfolgt die Hannoversche Volksbank grundsätzlich einen risikobasierten Ansatz. Vorrangig werden gemeinsam mit den betroffenen Geschäftspartnern Maßnahmen zur Behebung oder Minimierung der Risiken entwickelt. Reichen diese Maßnahmen nicht aus, können je nach Schwere des Sachverhalts weitere Schritte bis hin zur Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Aufbauorganisation ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement
Die Hannoversche Volksbank versteht ESG als bereichsübergreifende Aufgabe. Die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist auf verschiedenen Ebenen der Organisation verankert. Die Strukturen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf an regulatorische sowie strategische Anforderungen angepasst.



Vorstand
Der Gesamtvorstand trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bei der strategischen Ausrichtung der Bank. Er wird regelmäßig über den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert und trifft die wesentlichen strategischen Entscheidungen.

Unternehmensentwicklung
Der Bereich Unternehmensentwicklung koordiniert das Nachhaltigkeitsmanagement auf Gesamtbankebene. Er fungiert als Schnittstelle zwischen Vorstand, Nachhaltigkeitskompetenzteam und Fachbereichen, stellt den Informationsfluss sicher und begleitet die Weiterentwicklung sowie Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeitskompetenzteam
Zur bereichsübergreifenden Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten wurde ein

Nachhaltigkeitskompetenzteam eingerichtet, das seit 2023 aktiv arbeitet. Das Team unterstützt die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Maßnahmen aus dem BVR-Reifegradfächer. Es fördert die Vernetzung relevanter Fachbereiche, koordiniert Nachhaltigkeitsthemen und begleitet die Berichterstattung sowie die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Zusammensetzung erfolgt funktionsübergreifend und kann entsprechend der jeweiligen Schwerpunktthemen angepasst werden. Für zeitlich begrenzte Aufgabenstellungen werden ergänzend projektbezogene Arbeitsgruppen eingerichtet.

Fachbereiche
Die Fachbereiche tragen die Verantwortung für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen. Sie stellen die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereit und integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Geschäfts- und Funktionsstrategien. Durch die Einbindung der Fachbereiche in das Nachhaltigkeitskompetenzteam wird ein kontinuierlicher Austausch sowie die Umsetzung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sichergestellt.

Neuorganisation für Nachhaltigkeit ab 2026
Das Nachhaltigkeitskompetenzteam soll 2026 durch ein neues Organisationsmodell ersetzt werden. Ziel ist es eine Organisationsstruktur zu etablieren, die ESG sukzessive in die Gesamtbanksteuerung und das Risikomanagement integriert.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Hannoversche Volksbank orientiert sich an der Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Diese basiert auf den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Anforderungen relevanter Nachhaltigkeitsstandards und verbindet diese mit den genossenschaftlichen Werten.

Zur Steuerung ihres Nachhaltigkeitsmanagements nutzt die Hannoversche Volksbank den vom Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) entwickelten Reifegradfächer. Dieser ermöglicht eine systematische Bewertung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Nachhaltigkeit ist als wesentlicher Bestandteil in der Geschäftsstrategie verankert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert qualitative Ziele, Maßnahmen und Steuerungsinstrumente und wird jährlich im Rahmen des Strategieprozesses überprüft und fortgeschrieben. Ergänzend definiert die Nachhaltigkeitsleitlinie

die grundlegenden Anforderungen und Verhaltensgrundsätze für nachhaltiges Handeln innerhalb der Bank.

Die Koordination und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgt durch das bereichsübergreifende Nachhaltigkeitskompetenzteam in Zusammenarbeit mit dem Bereich Unternehmensentwicklung. Die operative Umsetzung der Maßnahmen liegt in den jeweiligen Fachbereichen und wird über Linienaktivitäten, Projekte oder Arbeitsgruppen sichergestellt. Gesetzliche Anforderungen, aufsichtsrechtliche Vorgaben, Branchenstandards sowie freiwillige Selbstverpflichtungen werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank integriert.

Die Einhaltung dieser Vorgaben wird insbesondere sichergestellt durch:

- verbindliche Schulungen und Belehrungen,
- Vier-Augen-Prinzip,
- Kontrollen durch Führungskräfte,
- Compliance-Funktionen sowie
- die Interne Revision.

Alle relevanten Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozesse sind zentral in den internen Regelwerken der Bank dokumentiert. Über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über das Social Intranet (Blue-Orange) informiert. Darüber hinaus können sie sich aktiv einbringen, Ideen einreichen und an der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements mitwirken.

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 Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements ist ein wesentlicher Bestandteil der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Grundlage hierfür bildet das vom BVR entwickelte Nachhaltigkeitscockpit, das eine systematische Selbsteinschätzung des Umsetzungsstands in allen Handlungsfeldern ermöglicht.

Die Ziele der Hannoverschen Volksbank sind derzeit überwiegend qualitativ ausgestaltet und orientieren sich an der Logik des BVR-Reifegradfächers. Über das jährliche Reporting im Nachhaltigkeitsportal werden Fortschritte dokumentiert und Benchmarking-Vergleiche innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ermöglicht. Die Ergebnisse des

Nachhaltigkeitscockpits sind in die interne Berichterstattung integriert und dienen als zentraler Indikator für die Überprüfung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Der Umsetzungsstand wird regelmäßig analysiert, mit den Zielsetzungen abgeglichen und im Rahmen der jährlich aktualisierten Nachhaltigkeitsstrategie dokumentiert. Vorstand und relevante Führungskräfte sind in diesen Steuerungsprozess eingebunden. Zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung werden, neben qualitativen auch einzelne quantitative, Kennzahlen, erhoben. Seit 2021 erstellt die Hannoversche Volksbank jährlich eine Klimabilanz für den Geschäftsbetrieb. Dazu werden Energieverbräuche der Hauptstandorte regelmäßig erfasst und in die CO_2-Bilanz des Geschäftsbetriebs einbezogen.

Seit 2022 ergänzt eine Pendlerbefragung die Datengrundlage. Im Rahmen der DNK-Berichterstattung werden zudem weitere Nachhaltigkeitskennzahlen fortlaufend erhoben und ausgewertet.

Neben finanziellen Kennzahlen berücksichtigt die Bank auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren in den Bereichen Mitarbeitende, Umwelt sowie Kundinnen und Kunden:

- Fortbildungsstand, Gesundheitsquote, Arbeitsunfälle und Altersstruktur der Mitarbeitenden,
- Energie- und Ressourcenverbräuche im Geschäftsbetrieb,
- Förderkreditvolumen,
- Kundenzufriedenheit,
- Dauer und Intensität von Kundenbeziehungen.

Die Kundenzufriedenheit wird regelmäßig durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut erhoben. Die Ergebnisse werden analysiert und fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen ein. Die Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit der Daten werden durch einheitliche Erhebungs- und Dokumentationsstandards sichergestellt. Regelmäßige Berichterstattung, kontinuierliche Analysen und die gruppenweit einheitliche Methodik des BVR ermöglichen eine fortlaufende Weiterentwicklung der Datenqualität sowie den Vergleich mit anderen Genossenschaftsbanken.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bereits in ihrem genossenschaftlichen Geschäftsmodell. Der Förderauftrag, die regionale Kreditvergabe aus Einlagen der Region sowie das gesellschaftliche Engagement in sozialen, kulturellen und sportlichen Projekten sind wesentliche Bestandteile dieses Verständnisses.
Die Grundlagen des Handelns sind im Wertekodex, im Unternehmensleitbild sowie in internen Leitlinien verankert. Diese betonen gesellschaftliche Verantwortung, regionale Verbundenheit, die Achtung der Menschenrechte sowie die Prinzipien Transparenz, Integrität, Vertraulichkeit, Fairness und Respekt. Diskriminierung wird in jeder Form abgelehnt. Die Bank versteht sich als aktive Begleiterin der zukunftsfähigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft.

Gesetzliche Vorgaben, aufsichtsrechtliche Anforderungen, Branchenstandards und freiwillige Selbstverpflichtungen werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank integriert und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert. Die Einhaltung wird insbesondere durch Schulungen, das Vier-Augen-Prinzip, Kontrollen der Führungskräfte, Compliance-Funktionen sowie die Interne Revision sichergestellt.

Das Unternehmensleitbild und die internen Regelwerke enthalten verbindliche Vorgaben unter anderem zu Regeltreue, Interessenkonflikten, Vorteilsannahme, Vertraulichkeit, Datenschutz, Compliance sowie zur Verantwortung von Führungskräften. Hinweise zu möglichen Verstößen oder Beschwerden, auch im Zusammenhang mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, können über die etablierten Beschwerdewege eingereicht werden. Die Fach- und Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Insbesondere im Wertpapier- und Versicherungsvertrieb werden die gesetzlich geforderten Sachkundenachweise laufend überwacht.

Im Anlage- und Beratungsprozess berücksichtigt die Hannoversche Volksbank zudem die Anforderungen der EU-Offenlegungsverordnung sowie die entsprechenden Empfehlungen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe zu Nachhaltigkeitsrisiken und Nachhaltigkeitspräferenzen.
Diese sind einsehbar unter: Rechtliche Hinweise - Hannoversche Volksbank eG

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Vergütungspolitik der Hannoverschen Volksbank basiert auf dem geltenden Tarifvertrag für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie den regulatorischen Vorgaben des Kreditwesengesetzes (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung. Sie ist auf eine angemessene Eigenmittelausstattung sowie eine risikobewusste Geschäftsstrategie ausgerichtet.
Die Vergütungssysteme sind so ausgestaltet, dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken entstehen. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Variable Vergütungen orientieren sich an den strategischen Zielen der Bank. Bankweite Anreizsysteme zur Erreichung einzelner Nachhaltigkeitsziele bestehen grundsätzlich nicht. Im Jahr 2025 wurde jedoch die Erreichung des Nachhaltigkeitsziels „Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements gemäß BVR-Reifegradfächer" als eines der langfristigen Erfolgsziele innerhalb der Vorstands-Vergütung berücksichtigt. Für Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen werden keine Vergütungsanreize gesetzt, die ihre unabhängige Überwachungsfunktion beeinträchtigen könnten. Die Vergütungssysteme entsprechen den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und werden regelmäßig überprüft.

Vorstand
Die Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie berücksichtigt die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder, die wirtschaftliche Lage der Bank sowie die langfristige Unternehmensentwicklung. Variable Vergütungsbestandteile basieren auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und sind auf nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Aufsichtsrat
Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung, die sich an den jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten orientiert. Dabei wird zwischen den Funktionen als Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats unterschieden.

Kontrolle und Weiterentwicklung

Die Überwachung des Vergütungssystems für den Vorstand obliegt dem Aufsichtsrat, die für die Mitarbeitenden dem Vorstand. Der Präsidialausschuss begleitet die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und achtet auf deren Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Im Rahmen der jährlichen Evaluationsprozesse werden Vorstand und Aufsichtsrat zudem regelmäßig zu ihren Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit und ESG befragt.

Weitere Informationen zur Vergütungspolitik sind im Offenlegungsbericht der Hannoverschen Volksbank veröffentlicht. Ab dem Jahr 2025 veröffentlicht die Hannoversche Volksbank die Offenlegungsberichte auf der zentralen Plattform der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA/Pillar 3 Data Hub). Unter dem folgenden Link gelangen Sie direkt dorthin: Home

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 der Hannoverschen Volksbank sind auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Bank ist tarifgebunden; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mindestens die tariflich vereinbarte Vergütung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich nach den jeweiligen Dienstverträgen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung für ihre Tätigkeit sowie gegebenenfalls für Ausschussfunktionen.

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der

Institutsvergütungsverordnung und gewährleistet ein angemessenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Sie unterstützt eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und vermeidet Fehlanreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken.

Weiterführende Informationen zur Vergütungspolitik sind im Offenlegungsbericht 2025 der Hannoverschen Volksbank dargestellt: https://errp.eba.europa.eu/public-documents/P3REMDISDOCS/input/529900MQJIQGD8N3YV53.CON_DE_PILLAR3010000_P3REMDISDOCS_2025-12-31_20260828125555000.zip

1. Vergütungspolitik (Art. 450 Abs. 1 Buchst. a – d, Buchst. h – k)

Tabelle EU REMA – Vergütungspolitik

Art. 450 Abs. 1	
Buchst. A Art und Weise der Gewährung	Die zielorientierte variable Vergütung wird jährlich nach Ende des Geschäftsjahres und Feststellung des für das betreffende Geschäftsjahr aufgestellten Jahresabschluss als Einmalzahlung ausbezahlt. Eine Festlegung der Vergütung erfolgte in einer Sitzung des Vorstandes und Aufsichtsrates.
Buchst. B Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	Unser Haus ist tarifgebunden. Die Vergütung unserer Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach den tariflichen Regelungen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Geschäftsleitern und einzelnen Mitarbeitenden aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen eine außertarifliche Vergütung zu gewähren, die neben einer festen Vergütung auch eine erfolgsorientierte variable Vergütung beinhalten kann. Über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird ein Beschluss gefasst, aus dem die Verteilung im Institut hervorgeht. Bei negativen Erfolgsbeiträgen eines Beschäftigten oder Verletzung schützender Normen besteht eine Eingriffsmöglichkeit, die variable Vergütung zu reduzieren oder auf null zu setzen.
Buchst. C Ausgestaltung des Vergütungssystems	Unsere Beschäftigten können grundsätzlich neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang eine variable Vergütung aus einem leistungsorientierten Vergütungssystem erhalten. Die Rahmenbedingungen ergeben sich grundsätzlich aus • dem Vergütungstarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung, • der Betriebsvereinbarung und den einzelvertraglichen Regelungen.
Buchst. D Zusammensetzung der Gesamtvergütung	Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die Obergrenze des variablen Bestandteils richtet sich dabei nach § 25a Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 InstitutsVergV und beträgt grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung.

Tabelle EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

	in TEUR		a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	28	8,3		78,5
2		Feste Vergütung insgesamt in TEUR	391	2.344		7.712
3		Davon: monetäre Vergütung	391	1.712		7.073
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-5x		Davon: andere Instrumente				
		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen		632		639
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		8		79
10		Variable Vergütung insgesamt in TEUR		450		678
11		Davon: monetäre Vergütung		450		643
12		Davon: zurückbehalten				
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				35
EU-14a		Davon: zurückbehalten				
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-14b		Davon: zurückbehalten				
EU-14x		Davon: andere Instrumente				
EU-14y		Davon: zurückbehalten				
15		Davon: sonstige Positionen				
16		Davon: zurückbehalten				
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		391	2.794		8.390

Ergänzende Angaben gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr [in TEUR]	69.958
Davon fix [in TEUR]	67.590
Davon variabel [in TEUR]	2.368
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1.123

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.

Die Tabellen EU REM3 und EU REM4 haben für unser Haus keine Relevanz, da wir weder zurückbehaltene Vergütungen noch „high earners" haben und alle Mitarbeitenden in Deutschland angestellt sind. Aus diesem Grund erfolgt auch keine Offenlegung der Jahresgesamtvergütung im Verhältnis.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Hannoversche Volksbank pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit ihren Anspruchsgruppen. Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Rechtsform, ihrer regionalen Ausrichtung und ihres Geschäftsmodells stehen insbesondere diejenigen Gruppen im Fokus, die von der Geschäftstätigkeit betroffen sind oder die Entwicklung der Bank mitgestalten. Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die wesentlichen Anspruchsgruppen identifiziert und in den Analyseprozess einbezogen. Hierzu zählen insbesondere:

- Mitarbeitende
- Führungskräfte
- Betriebsrat
- Aufsichtsrat
- Vertreterinnen und Vertreter der Bank
- Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe
- Kooperationspartner sowie gesellschaftliche Institutionen der Region

Die Bank steht als regional verankertes Kreditinstitut in engem Austausch mit Kundinnen und Kunden, Mitgliedern, Mitarbeitenden, Verbundpartnern sowie gesellschaftlichen Akteuren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

Dialogformate
Der Austausch mit den Anspruchsgruppen erfolgt über verschiedene Formate, darunter:

- Vertreterversammlung und Vertreterdialoge
- Aufsichtsrats- und Gremiensitzungen
- Kundenbefragungen
- Mitglieder- und Kundenmagazin „meineBank"
- Newsletter und Online-Kommunikation
- Beschwerdemanagement
- Mitarbeiter- und Betriebsversammlungen
- Führungskräfteveranstaltungen
- Ideenmanagement und Social Intranet

Mitglieder, Aufsichtsrat und Mitarbeitende
Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über die strategische Entwicklung der Bank informiert und aktiv in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements eingebunden. Mitglieder

und Vertreterinnen bzw. Vertreter werden regelmäßig zu geschäftspolitisch relevanten Themen informiert und in den Dialog einbezogen. Die Mitarbeitenden können sich über das Ideenmanagement, das Nachhaltigkeitskompetenzteam sowie das Social Intranet aktiv an der Weiterentwicklung der Bank beteiligen. Nachhaltigkeitsthemen werden darüber hinaus regelmäßig in Mitarbeiterveranstaltungen, Betriebsversammlungen und Führungskräfteformaten aufgegriffen. Auch Auszubildende werden frühzeitig eingebunden und bearbeiten regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen von Projekten und Ausbildungsformaten.

Kundinnen und Kunden
Die Hannoversche Volksbank erfasst regelmäßig die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden und nutzt die Ergebnisse zur Weiterentwicklung ihres Leistungsangebots. Nachhaltigkeitsinformationen werden über verschiedene Kommunikationskanäle bereitgestellt, darunter die Nachhaltigkeitsseite auf der Website sowie Veröffentlichungen im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darüber hinaus ist der Nachhaltigkeitsdialog Bestandteil der Kundenberatung. Im Firmenkundengeschäft werden Nachhaltigkeitsaspekte und ESG-Themen systematisch in die Beratungsgespräche einbezogen. Seit 2024 werden hierfür teilweise ergänzende ESG-Fragestellungen im Kreditprozess genutzt.

Berücksichtigung der Ergebnisse
Die Ergebnisse aus Dialogen, Befragungen und dem Beschwerdemanagement werden regelmäßig ausgewertet und fließen in die Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen sowie des Nachhaltigkeitsmanagements ein. Grundlage des Austauschs mit allen Anspruchsgruppen sind die genossenschaftlichen Werte sowie das Leitbild der Hannoverschen Volksbank.

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.

Im Rahmen der 2024 durchgeführten Stakeholderbefragung zur Doppelten Wesentlichkeitsanalyse konnten wertvolle Hinweise zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Hannoverschen Volksbank gewonnen werden. Die Ergebnisse bestätigen die hohe Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für die befragten

Anspruchsgruppen. Besonders hervorgehoben wurden folgende Aspekte:

- Nachhaltigkeit wird insgesamt als wichtiges Zukunftsthema wahrgenommen.
- Klimaschutz und Emissionsreduzierung werden als relevante Themen angesehen und bieten zugleich Chancen für nachhaltige Finanzierungen.
- Risiken aus dem Klimawandel und notwendige Anpassungsmaßnahmen werden grundsätzlich erkannt.
- Energieeinsparung und Ressourceneffizienz, insbesondere die Reduzierung des Papierverbrauchs, bleiben bedeutende Handlungsfelder.
- Sichere und faire Arbeitsbedingungen tragen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei.
- Gesundheitsförderung und Präventionsmaßnahmen sollten weiter gestärkt werden.
- Die genossenschaftliche Identität und regionale Verwurzelung werden als wesentliche Stärke der Hannoverschen Volksbank wahrgenommen.

Einbezogene Stakeholder-Gruppen (Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024)

- Mitarbeitende
- Vertreterinnen und Vertreter (Mitgliedervertreter)
- Unternehmen der genossenschaftlichen FinanzGruppe (Verbundunternehmen)
- Kooperationsunternehmen und Partnerunternehmen
- Tochterunternehmen
- Regionale gesellschaftliche Institutionen, Vereine und Organisationen

Zur Einbindung der Anspruchsgruppen setzt die Bank unterschiedliche Dialogformate ein, darunter Befragungen, Workshops, Gremienarbeit sowie bestehende Kommunikations- und Beteiligungsformate. Ziel ist es, die Erwartungen und Perspektiven relevanter Stakeholder systematisch in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einzubeziehen.

Die 2025 durchgeführten Stakeholderdialoge zu Nachhaltigkeit können aufgrund eines Personalwechsels zu Beginn 2026 an dieser Stelle nicht berichtet werden.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Hannoversche Volksbank versteht ESG als Bestandteil ihres genossenschaftlichen

Förderauftrags und ihrer Geschäftsstrategie. Ziel ist es, den wirtschaftlichen Wohlstand in der Region zu fördern und Kundinnen und Kunden bei einer zukunftsorientierten Transformation zu begleiten. ESG eröffnet dabei sowohl gesellschaftliche als auch geschäftliche Chancen. Deshalb werden ESG-Kriterien kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Kerngeschäfts sowie des eigenen Geschäftsbetriebs einbezogen.

Innovationen werden durch verschiedene Beteiligungsformate gefördert. Mitarbeitende können Ideen und Verbesserungsvorschläge über das bankweite Ideenmanagement sowie über das Social Intranet einbringen. Nachhaltigkeit stellt dabei einen eigenen Schwerpunkt im Innovationsprozess dar. Die eingebrachten Impulse werden in den zuständigen Bereichen geprüft und in die Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen einbezogen.

Im Anlagegeschäft bietet die Hannoversche Volksbank nachhaltige Geldanlagen und Vermögensverwaltungslösungen ihrer Verbundpartner an. Nachhaltigkeitsaspekte werden im Beratungsprozess berücksichtigt, unter anderem durch die gesetzlich vorgeschriebene Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen.

Die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe ermöglicht es der Hannoverschen Volksbank, auf deren Nachhaltigkeitsexpertise und Produktangebote zurückzugreifen. Dadurch können Kundinnen und Kunden bereits heute vielfältige nachhaltige Finanzierungs-, Anlage-, Vorsorge- und Versicherungslösungen angeboten werden. Hier finden Sie den Überblick: Genossenschaftliche FinanzGruppe - Hannoversche Volksbank eG

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)

EU-Offenlegungsverordnung: Nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzsektor

Unter folgendem Link finden Sie detaillierte Informationen zum Umgang der Hannoversche Volksbank eG mit Nachhaltigkeitsrisiken und den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren für Finanzprodukte gemäß EU-Offenlegungsverordnung:

Rechtliche Hinweise - Hannoversche Volksbank eG

Berücksichtigung in der Anlageberatung
Im Rahmen der Anlageberatung fragen wir den Kunden, ob und wenn ja welche Nachhaltigkeitspräferenzen wir bei den Empfehlungen zugrunde legen sollen. Sofern im Rahmen der Frage der Nachhaltigkeitspräferenz die Vermeidung wesentlich negativer Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit (PAI) gewünscht ist, hat der Kunde zusätzlich die Möglichkeit, konkret anzugeben, auf welche der folgenden Nachhaltigkeitsbelange sich die Präferenzen beziehen sollen:

- Treibhausgas-Emissionen,
- Biodiversität,
- Wasser,
- Abfall,
- soziale Themen/Arbeitnehmerbelange.

Sofern kein Finanzprodukt empfohlen werden kann, dass neben weiteren Angaben (wie u. a. Risiko-bereitschaft, Anlagehorizont und finanziellen Verhältnissen) auch den angegebenen Nachhaltigkeitspräferenzen entspricht, können die Angaben angepasst werden.

Produktauswahl und Kooperation mit der GFG
Bei der Auswahl der Finanzprodukte, die Gegenstand unserer Anlage- und Versicherungsberatung sein können, beziehen wir Nachhaltigkeitsrisiken in die Prüfung ein. Hierfür nutzen wir insbesondere die von den Produktanbietern bereitgestellten Informationen zu Nachhaltigkeitsrisiken und deren möglichen Auswirkungen auf das jeweilige Finanzprodukt. Die Produktlieferanten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, von denen wir grundsätzlich unsere Finanzprodukte beziehen, berücksichtigen ihrerseits Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen ihrer Investitionsentscheidungs-prozesse.

Anwendung von Ausschlusskriterien
Bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Anlageberatung durch uns ist für Finanzprodukte im Sinne der Offenlegungsverordnung zudem die Anwendung sog. Mindestausschlüsse auf Basis eines abgestimmten Branchenstandards von wesentlicher Bedeutung. Das bedeutet, dass einzelne Finanzprodukte Titel, die die festgelegten Ausschlusskriterien nicht erfüllen, nicht oder nur bis zu einer festgelegten Grenze enthalten dürfen. Hierdurch wird erreicht, dass diese Finanzprodukte Tätigkeiten, die die festgelegten Ausschlusskriterien nicht erfüllen, nur in begrenztem Umfang finanzieren. Die Liste mit den Mindestausschlüssen gemäß abgestimmtem Branchenstandard finden Sie hier.

Vergleichbares unter Berücksichtigung ihrer besonderen Eigenschaften gilt für Versicherungsanlageprodukte, in denen die Hannoversche Volksbank berät.

Anhang - Mindestausschlüsse

Fondsprodukte[1]

Unternehmen:

- Geächtete Waffen[2] >0%[3]
- Tabakproduktion >5%
- Kohle >30%[2]
- Schwere Verstöße gegen UN Global Compact (ohne positive Perspektive):
  - Schutz der internationalen Menschenrechte
  - Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen
  - Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
  - Beseitigung von Zwangsarbeit
  - Abschaffung der Kinderarbeit
  - Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit
  - Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen
  - Förderung größeren Umweltbewusstseins
  - Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
  - Eintreten gegen alle Arten von Korruption

Staatsemittenten:

- Schwerwiegende Verstöße gegen Demokratie- und Menschenrechte[4]

[1] Relevant sowohl für Einzelwerte als auch Werte in einem Portfolio/Korb (Aktien/Anleihen).
[2] Waffen nach dem Übereinkommen über das Verbot des Einsatzes, der Lagerung, der Herstellung und der Weitergabe von Antipersonenminen und über deren Vernichtung („Ottawa-Konvention"), dem Übereinkommen über das Verbot von Streumunition ("Oslo-Konvention") sowie B- und C-Waffen nach den jeweiligen UN-Konventionen (UN BWC und UN CWC), vgl. Definition in Art. 12(1) DelVO 2020/1818 und Auflistung der umstrittenen Waffen in Anhang I Tabelle 1 Nr. 14 DelVO zur SFDR.
[3] Umsatz aus Herstellung und/oder Vertrieb.
[4] Auf Grundlage der Einstufung als „not free" nach dem Freedom House Index (https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores) oder gleichwertiger ESG-Ratings (extern bzw. intern).

Versicherungsanlageprodukte[1]

Die unten aufgelisteten Mindestausschlüsse gemäß des ESG-Zielmarktkonzeptes werden in der Kapitalanlage der R+V Versicherungsgruppe umgesetzt.

Unternehmen	• Geächtete Waffen[2] (>0%)[3]
	• Tabakproduktion >5%
	• Kohle >20%[3]
	• Schwere Verstöße gegen UN Global Compact (ohne positive Perspektive):
	  • Schutz der internationalen Menschenrechte
	  • Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen
	  • Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
	  • Beseitigung von Zwangsarbeit
	  • Abschaffung der Kinderarbeit
	  • Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit
	  • Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen
	  • Förderung größeren Umweltbewusstseins
	  • Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
	  • Eintreten gegen alle Arten von Korruption

Staatsemittenten	• Schwerwiegende Verstöße gegen Demokratie- und Menschenrechte[4]

Zusätzliche Informationen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Investmentprozess der R+V Versicherungsgruppe erhalten Sie auf der Website „Nachhaltig investieren“ und in der Informationsbroschüre „Wissenswertes zur Kapitalanlage der R+V Lebensversicherung unter folgendem Link.

[1] Relevant sowohl für Einzelwerte als auch Werte in einem Portfolio/Korb (Aktien/Anleihen).
[2] Atomwaffen, soweit Unternehmen gegen die Vorgaben des Atomwaffensperrvertrags (NPT) verstoßen, insbesondere durch die Lieferung an Nichtvertragsstaaten des Atomwaffensperrvertrags oder durch Tätigkeiten außerhalb des durch den NPT vorgegebenen Regelungsrahmens; ferner Waffen, die unter das Übereinkommen über das Verbot des Einsatzes, der Lagerung, der Herstellung und der Weitergabe von Antipersonenminen und über deren Vernichtung („Ottawa-Konvention“), das Übereinkommen über das Verbot von Streumunition („Oslo-Konvention“) sowie die jeweiligen UN-Konventionen über biologische und chemische Waffen (UN BWC und UN CWC) fallen.
[3] Umsatz aus Herstellung und/oder Vertrieb.
[4] Auf Grundlage der Einstufung als „not free“ nach dem Freedom House Index (https://freedomhouse.org/countries/freedom-world/scores) oder gleichwertiger ESG-Ratings (extern bzw. intern).

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.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb
Als Finanzdienstleister verursacht die Hannoversche Volksbank im Vergleich zu produzierenden Unternehmen einen vergleichsweise geringen direkten Ressourcenverbrauch. Wesentliche Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb sind insbesondere Energie, Mobilität, Papier, Wasser und Abfall.
Für eigens genutzte Gebäude werden regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz geprüft. Bei bankeigenen Immobilien werden Optimierungsmöglichkeiten aktiv umgesetzt. Darüber hinaus werden regelmäßig Energieaudits durchgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden fortlaufend für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert. Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen werden, soweit wirtschaftlich vertretbar, regionale und nachhaltige Produkte, mit entsprechendem Nachweis, bevorzugt. Im Bereich Bürobedarf wurden bereits nachhaltigere Alternativen eingeführt.

Auch bei Veranstaltungen und Werbemitteln werden ökologische Gesichtspunkte berücksichtigt, beispielsweise durch die Reduzierung von Materialeinsatz und Abfällen sowie den Verzicht auf Einwegprodukte. Zur Förderung nachhaltiger Mobilität hat die Hannoversche Volksbank gemeinsam mit enercity 38 Ladepunkte für Elektrofahrzeuge an Kundenparkplätzen installiert.

Umweltaspekte im Kerngeschäft
Die wesentlichen Umweltwirkungen der Hannoverschen Volksbank entstehen über das Anlage-, Kredit- und Eigenanlagengeschäft. Ziel ist es, Investitionen und Finanzierungen zu begleiten, die zu einer nachhaltigen Transformation sowie zur Steigerung von Ressourcen- und Energieeffizienz beitragen. In 2025

wurden dazu erstmalig die finanzierten Emissionen nach dem PCAF-Standard erhoben. Die sogenannten indirekten oder auch finanzierten Emissionen stellen für Banken in der Klimabilanz meist den größten Anteil in Scope 3 Kategorie 15 dar.

Die Bewertung wesentlicher Umweltaspekte erfolgt im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Für den eigenen Geschäftsbetrieb wurden insbesondere Energie, Wasser und Abfall als wesentliche Umweltthemen identifiziert. Die erfassten Verbräuche können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12 entnommen werden. Zur weiteren Verbesserung der Transparenz plant die Hannoversche Volksbank für 2026 regelmäßig eine CO_2-Messung ihres Kredit- und Anlageportfolios auf Basis des PCAF-Standards.

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.

Umweltaspekte im Kerngeschäft

Die Bedeutung von Umwelt- und Klimarisiken für Finanzdienstleister nimmt aufgrund regulatorischer Anforderungen weiter zu. Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt daher ESG-Risiken in der Risiko- und Gesamtbanksteuerung sowie seit 2024 auch im Kreditvergabeprozess. Bereits seit 2022 werden Klimarisiken im Rahmen der Risikoinventur und in Stresstests berücksichtigt. Die zugrunde liegenden Daten und Methoden werden kontinuierlich weiterentwickelt. Die Bank überprüft ihre Konzepte regelmäßig und passt diese an neue regulatorische und fachliche Anforderungen an.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb

Das Ressourcenmanagement der Hannoverschen Volksbank konzentriert sich auf die Reduzierung von Emissionen sowie die Verringerung des Energie- und Ressourcenverbrauchs. Grundlage hierfür bilden regelmäßige Energieaudits sowie die kontinuierliche Analyse von Verbrauchsdaten zu Energie, Papier und weiteren Ressourcen. Zur Messung und Steuerung der Treibhausgasemissionen erstellt die Bank seit 2021 jährlich eine Klimabilanz nach den Scopes des Greenhouse Gas Protocols (GHG). Die Datenerhebung erfolgt bereichsübergreifend und wird durch zusätzliche Informationen, beispielsweise aus regelmäßigen Pendlerbefragungen, ergänzt.
Die größten Emissionsquellen im Geschäftsbetrieb sind:

- Wärme

- Strom
- Pendelverkehr der Mitarbeitenden
- Dienstreisen

Die Ergebnisse der Klimabilanz werden regelmäßig ausgewertet und für die Identifikation weiterer Reduktionsmaßnahmen genutzt. Sie fließen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie in die Steuerungs- und Entscheidungsprozesse der Bank ein. Ein Klimaneutralitätsziel für den Geschäftsbetrieb wurde bislang nicht definiert. Die Bank verfolgt derzeit vorrangig einen Ansatz der tatsächlichen Emissionsreduzierung.

Maßnahmen zur Ressourcenschonung im Geschäftsbetrieb

- intelligente Licht- und LED-Konzepte,
- Bewegungsmelder und moderne Gebäudetechnik,
- Umstellung auf Ökostrom und Ökogas,
- Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten,
- Photovoltaikanlagen auf geeigneten Gebäuden,
- energetische Verbesserungen im Rahmen von Sanierungen und Umbauten,
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ressourcenschonendes Verhalten.

Weitere Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Gebäudeautomation, Photovoltaik, Wärmedämmung und Fernwärme, werden laufend geprüft.

Risiken und Überwachung

Herausforderungen im Ressourcen- und Klimamanagement ergeben sich insbesondere aus der Verfügbarkeit von ESG-Daten, dem hohen Aufwand für die Datenerhebung und Qualitätssicherung, langfristigen Investitionsentscheidungen, regulatorischen Entwicklungen, Abhängigkeiten von Vermietern und Verbundpartnern sowie steigenden Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen. Die Entwicklung dieser Risiken wird durch die zuständigen Fachbereiche laufend überwacht. Fortschritte und Maßnahmen werden jährlich im Rahmen der Klimabilanz sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert.

Es besteht kein Managementkonzept zu Umweltbelangen. Quantitative Ziele zur Emissionsreduzierung im Geschäftsbetrieb wurden bislang nicht festgelegt, da der Fokus ab 2025 bei den finanzierten Emissionen im Kerngeschäft gesehen wird. Der Aufbau eines validen Datenhaushalts wurde 2025 gestartet. Im Zuge dessen können wir die stärksten klimarelevanten Emissionsquellen identifizieren und über die zukünftige Nutzung erneuerbarer Energie fundiert entscheiden. Die Unternehmensführung und die Führungskräfte werden im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung anhand der aufgestellten THG-Bilanz im Geschäftsbetrieb über die Entwicklungen informiert. Die jeweiligen Bereiche arbeiten daran, die CO2 Emissionen zu reduzieren. Über mögliche Kompensationsalternativen wurden noch keine Entscheidungen getroffen. Ein Klimaneutralitätsziel bezogen auf den Geschäftsbetrieb wurde in 2025 nicht festgelegt, da die Hannoversche Volksbank einen Emissionsabbaupfad zum aktuellen Zeitpunkt vorzieht. Die Konkretisierung und die Erstellung eines Transitionsplanes sollen 2026 erfolgen. Die Vorbereitungen und Pilotierung für

die Messungen der finanzierten Emissionen im Portfolio nach PCAF-Standard wurden 2024 begonnen und werden aufgrund der Komplexität der Berechnungsmethoden und der Notwendigkeit der Datengrundlagen mehrere Jahre in Anspruch nehmen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

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

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Strom: Ökostrom- Mix 1.875.789 kWh
Fernwärme: Fernwärme- Mix 852.960,00 kWh
Gas: GarantieGas mit Naturoption 2.209.735 kWh
Kühlmittelverlust: 0

f) Angaben von den Energieversorgern und Messung durch Zähleinrichtungen
g) Quelle: Bafa Informationsblatt CO_2-Faktoren

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.

Referenzjahr 2021 - Beginn der Klimabilanzerfassung

Die Verringerung des Verbrauchs kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden und resultiert aus vorgenommen Maßnahmen zur Ressourcenreduzierung, Zusammenlegung von Standorten, Zusammenführung der Belegschaft in energieeffizienten Immobilien (Verwaltungsstandort).*

Ressourcenart	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Strom	3.198.166 kWh	2.423.585 kWh	2.276.854 kWh	2.090.043 kWh	1.875.789 kWh**
Wärme (Fernwärme und Gas, Heizöl)	ca. 4.600.000 kWh	3.898.208 kWh	3.258.471 kWh	3.251.606 kWh davon: Gas: 2.406.999 kWh Fernwärme: 844.607 kWh	3.062.695 kWh Gas: 2.209.735 kWh Fernwärme: 852.960 kWh
Wasser	8.396 m³	7.923 m³	7.757,78 m³	6.370 m³	6.493 m³
Abfall	93.000 kg	85.700 kg	79.093 kg	103.222 kg Restmüll + neu Erfassung Papier-Kartonabfälle)	113.461,5 kg (neu: Elektroschrott: 8.542,5 kg Restmüll: 74.431 kg Papier- & Kartonabfälle: 30.488 kg)

Stand Berichtsjahr 2025

*Aufgrund eines Personalwechsels im Jahr 2026 liegen keine belastbaren Pendeldaten für den Berichtszeitraum vor.

**Durch die Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage konnte der externe Strombezug und damit der Gesamtstromverbrauch gesenkt werden.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserverbrauch: 6.493 m³

Weitere Aufschlüsselungen werden aufgrund der Komplexität des Berechnungsverfahrens und der geringen Relevanz für die Hannoversche Volksbank nicht vorgenommen.

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.

- Restmüll - Verbrennung - 74.431 kg
- Papier-Kartonabfälle - Recycling- 30.488,00 kg (Angabe seit 2024)
- Elektroschrott: 8.542,50 kg (Angabe neu in 2025)

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die wesentlichen klimarelevanten Emissionen der Hannoverschen Volksbank entstehen im Geschäftsbetrieb, insbesondere durch Energieverbrauch, Pendelverkehr und Dienstreisen. Herausforderungen bei der Emissionsreduktion ergeben sich unter anderem aus:

- eingeschränkten Einflussmöglichkeiten bei gemieteten Immobilien,
- unterschiedlichen baulichen Voraussetzungen der Standorte,
- regulatorischen Anforderungen mit Auswirkungen auf den Ressourcenverbrauch,
- begrenzten Einflussmöglichkeiten auf das Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden.

Die Hannoversche Volksbank hat ihre Strom- und Gasversorgung bereits 2022 vollständig auf Ökostrom und Ökogas umgestellt. Darüber hinaus beteiligt sich die Bank an einer Windkraftanlage.

Zur Reduzierung von Emissionen wurden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, darunter:

- Ausbau digitaler Kunden- und Kommunikationsangebote zur Vermeidung von Dienstreisen,
- verstärkte Nutzung von Web- und Telefonkonferenzen,
- Förderung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen,

- vergünstigtes Deutschlandticket für Mitarbeitende,
- JobRad-Angebote,
- Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität,
- Bereitstellung von Fahrradabstellplätzen,
- Förderung mobiler Arbeit und Homeoffice.

Weitere Maßnahmen, darunter eine Dienstfahrtenrichtlinie, werden kontinuierlich entwickelt und geprüft. Die Fortschritte im Klimamanagement werden jährlich im Rahmen der Klimabilanz dokumentiert. Aktuell verfolgt die Hannoversche Volksbank keinen festen Klimaneutralitätspfad, sondern einen schrittweisen Emissionsabbau im Geschäftsbetrieb sowie eine steigende Konsistenz was Datenqualität und Vergleichbarkeit angeht. Gleichzeitig ist der Bank bewusst, dass die größten Klimaauswirkungen langfristig aus den finanzierten Kredit- und Anlageportfolios im Kerngeschäft resultieren.

Die Risiken werden laufend durch die verantwortlichen Fachbereiche und durch eine Medienresonanzanalyse überwacht. Die Fortschritte im Klimamanagement werden jährlich in der Klimabilanz erfasst. Eine explizite Zielsetzung existiert aktuell nicht. Die Hannoversche Volksbank verfolgt einen Emissionsabbaupfad im Geschäftsbetrieb. Wobei ebenfalls deutlich ist, dass die größten Emissionen aus den finanzierten Portfolios und nicht aus dem eigenen Geschäftsbetrieb resultieren.
Die Ermittlung der relevanten Umweltverbräuche erfolgt in 2025 aufgrund geltender Standards mit DG Nexolution eG und Atlas Metrics (gemäß GHG-Procotol; Basisjahr: 2021). Dabei werden folgende Umweltverbräuche des Geschäftsbetriebs durch die Bank betrachtet und in CO_2-Äquivalente umgerechnet: Energie (Strom und Heizung), Verkehr (Pendlerverkehr, Dienstfahrzeuge, Poolfahrzeuge, Dienstreiseverkehr), Papier, Wasser, Abfall. Eine Umrechnung der Umweltverbräuche in CO_2-Emissionen ist Teil des Tools. Die Scope 1-3 Emissionen werden für standortbasiert und marktbasiert ausgewiesen als absolute Zahlen und im Gesamt-Verhältnis zu Vollzeitäquivalenten ($kgCO_2e$/MAK).

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_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

a) Scope 1

Standortbasiert 436,05 tCO_2e - Scope 1

Marktbasiert 436,05 tCO_2e - Scope 1

Toolunterstützte Erfassung der Verbrauchsdaten und Berechnung der CO_2-Emissionen nach offiziellen Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol und der DIN ISO 14064-1. Die Emissionsdaten werden anschließend detailliert im Ist-Report aufbereitet und visualisiert, inklusive Zeitreihen- und Standortvergleich.Weiterführende Informationen: https://www.dg-nexolution.de/leistungen/dienstleistungen/co2-manager-

geschaeftsbetrieb.html

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_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

a.) Scope 2

Standortbasiert 935,84 tCO_2e - Scope 2

Marktbasiert 64,4 tCO_2e - Scope 2

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting CO_2 Manager Geschäftsbetrieb 2025

Rest siehe Angaben zu GRI SRS-305-1

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_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

a.) Scope 3
Standortbasiert 2.334,67 tCO2e - Scope 3
Marktbasiert 2.334,67 tCO2e - Scope 3

Rest siehe Angaben zu GRI SRS-305-1

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_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting CO2 Manager Geschäftsbetrieb 2025

Die Entwicklung der letzten Jahre kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Emissionen	**2021**	**2022**	**2023**	**2024 Standort-basiert**	**2024 Markt-basiert**	**2025 Standort-basiert**	**2025 Markt-basiert**
Gesamt ($kgCO_2e$/MAK)	4.690	5.179	4.855	4.179	2.964	4.110	3.144
Emissionen (tCO_2e)	2.983	3323	3.311	3.661	2.594	3.706	2.835
Scope 1 (tCO_2e)	422	740	665	694	694	436	436
Scope 2 (tCO_2e)	713	125	106	1.143	77	936	64
Scope 3 (tCO_2e)	1.848	2.485	2.540	1.825	1.825	2.335	2.335

Stand Berichtsjahr 2025

Die Bank arbeitet derzeit am Aufbau einer systematischen Pendeldatenerhebung sowie an der Einführung einer Methodik zur Berechnung finanzierter Emissionen nach dem PCAF-Standard. Da die hierfür erforderlichen Daten- und Qualitätssicherungsprozesse noch nicht vollständig etabliert sind,

werden für das Berichtsjahr 2025 keine belastbaren Kennzahlen für Scope 3.15 ausgewiesen.

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.

Als regional verankerte Genossenschaftsbank ist die Hannoversche Volksbank davon überzeugt, dass qualifizierte, motivierte und werteorientierte Mitarbeitende die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg bilden. Die Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden ist daher ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Bank hält die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit werden auf Grundlage der gesetzlichen Anforderungen umgesetzt und regelmäßig überprüft.
Die Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgt über einen Betriebsrat sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Die Hannoversche Volksbank ist tarifgebunden. Vergütung, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und weitere Arbeitsbedingungen sind tarifvertraglich sowie durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Darüber hinaus bietet die Bank ihren Mitarbeitenden zahlreiche freiwillige Zusatzleistungen und entwickelt diese kontinuierlich weiter.

Arbeitgeberattraktivität und Personalentwicklung
Die Hannoversche Volksbank wurde mehrfach als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet und verfolgt eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, langfristig zu binden und individuell weiterzuentwickeln.
Schwerpunkte liegen auf attraktiven Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit. Konkrete quantitative Zielwerte bestehen aufgrund der dynamischen Personalplanung derzeit nicht. Qualitative Ziele und Maßnahmen werden jedoch jährlich im Strategie- und Planungsprozess festgelegt und anhand personalrelevanter Kennzahlen wie Fluktuation, Nachfolgeregelungen, Nutzung von Personalentwicklungsangeboten und Mitarbeitendenzufriedenheit gesteuert. Die

Unternehmensführung ist eng in das Managementkonzept eingebunden. Die Umsetzung erfolgt über die Aufbau- und Ablauforganisation, die Personalbereiche, den Arbeitsschutzausschuss sowie das crossfunktionale Nachhaltigkeitskompetenzteam. Darüber hinaus wirken Betriebsrat und Aufsichtsrat aktiv an der Gestaltung und Überwachung der Arbeitsbedingungen sowie der Einhaltung arbeitsrechtlicher und sozialer Standards mit.
Zu den Leistungen gehören insbesondere:

- betriebliche Altersversorgung,
- Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme,
- Talentmanagement,
- Mitarbeitervorteilsprogramme,
- vergünstigtes Deutschlandticket,
- JobRad-Angebote,
- Mitarbeiter-PC-Programm.

Im Jahr 2025 nutzten:

- 627 Mitarbeitende das Deutschlandticket,
- 131 Mitarbeitende ein JobRad-Angebot,
- 78 Mitarbeitende das Mitarbeiter-PC-Programm,
- 162 Mitarbeitende die Möglichkeit der Vermögensbeteiligung.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Die Hannoversche Volksbank unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben durch flexible Arbeitsmodelle. Dazu gehören insbesondere:

- mobiles Arbeiten,
- alternierende Telearbeit,
- Teilzeitmodelle,
- Lebensarbeitszeitkonten.

Gesundheit und Wohlbefinden
Die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik. Angeboten werden unter anderem:

- Vorsorgeuntersuchungen,
- Bildschirmarbeitsplatzbrillen,
- betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Sport- und Gesundheitsangebote,
- Seminare und Präventionsmaßnahmen.

Die relevanten Kennzahlen werden regelmäßig erhoben und im Rahmen des Strategie- und Planungsprozesses berücksichtigt.

Beteiligung und Nachhaltigkeit
Mitarbeitende werden über die Organisationsstruktur des Nachhaltigkeitsmanagements, das Ideenmanagement sowie bereichsübergreifende Arbeitsgruppen aktiv in die Weiterentwicklung der Bank eingebunden. Die funktionsübergreifende Besetzung des

Nachhaltigkeitskompetenzteams fördert den Austausch und die Beteiligung unterschiedlicher Bereiche.

Risiken und Überwachung
Im Personal- und Nachhaltigkeitsmanagement werden insbesondere folgende Risiken beobachtet:

- Abhängigkeiten von Verbundpartnern und regionalen Rahmenbedingungen,
- steigende Komplexität regulatorischer und gesellschaftlicher Anforderungen,
- Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen,
- potenzielle Reputationsrisiken.

Die Überwachung erfolgt durch die zuständigen Fachbereiche, Mitarbeitendenbefragungen sowie weitere interne Analyse- und Reportingprozesse. Hierdurch wird festgestellt, ob Anpassungen der Maßnahmen erforderlich sind und in den jährlichen Strategie- und Planungsprozess einfließen. Die wesentlichen Risiken wurden im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet

Die Hannoversche Volksbank verfolgt das Ziel, die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten dauerhaft und uneingeschränkt sicherzustellen. Aufgrund ihres genossenschaftlichen Selbstverständnisses sowie des stark regulierten rechtlichen und tariflichen Umfelds sind die Einhaltung nationaler und internationaler Arbeitnehmerrechte, faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit verbindliche und nicht verhandelbare Standards.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Zusammenarbeit in der Hannoverschen Volksbank basiert auf den Grundsätzen „Herz, Hand und Verstand". Wertschätzung, Vertrauen, transparente Kommunikation, Eigenverantwortung, Partnerschaftlichkeit und respektvoller Umgang prägen die Unternehmenskultur. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennt sich die Bank zu Diversität, Chancengleichheit und einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Benachteiligungen aufgrund

von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Alter oder Behinderung werden nicht toleriert.

Dieses Verständnis wurde 2024 zusätzlich durch den Wertekodex sowie eine entsprechende Verankerung in der Satzung im Sinne einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung bekräftigt. Die Vergütung erfolgt auf Grundlage des geltenden Tarifvertrags sowie einer transparenten und stellenbezogenen Eingruppierung. Die Einhaltung fairer und angemessener Vergütungsstrukturen wird regelmäßig überprüft und erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Zur Förderung der Chancengleichheit werden offene Stellen grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben. Darüber hinaus unterstützt die Hannoversche Volksbank die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitsmodelle und entsprechende Personalmaßnahmen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche dienen der persönlichen Entwicklung, der Förderung von Potenzialen sowie dem Austausch zu Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit. Im Einklang mit dem Zweiten Führungspositionengesetz gelten folgende Zielgrößen für den Frauenanteil:

- Aufsichtsrat: 33%
- Vorstand: 25%
- Zweite Führungsebene: 12%
- Dritte Führungsebene: 25%

Ausbau von Diversitäts- und Familienfreundlichkeit in der Bank
In Zusammenarbeit mit einer Beratung wurden von April bis Juni 2025 Workshops mit der Projektgruppe „Diversity Management" zur Erarbeitung von Ambitionsniveau, Zielen und Kennzahlen für das Themenfeld Vielfalt & Diversität erarbeitet. Die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen sowie Kennzahlen zur Messung des BGM sind ab 2026 geplant.

Sonstige durchgeführte Maßnahmen in 2025:

- Elternzeitfrühstück
- Strukturiertes BGM ist 2025 erfolgreich gestartet mit Steuerungskreis BGM
- Einrichtung der AGG-Stelle

16. Qualifizierung

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

Der Fach- und Arbeitskräftemangel bleibt eine wesentliche Herausforderung. Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt diese Entwicklung im Rahmen ihrer strategischen Personalplanung und setzt gezielte Maßnahmen zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden um. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden über alle Berufs- und Lebensphasen hinweg zu fördern. Dazu zählen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, moderne Arbeitsbedingungen sowie individuelle Entwicklungsperspektiven.

Den Auswirkungen des demografischen Wandels begegnet die Bank unter anderem durch innovative Rekrutierungsansätze, digitale Personalgewinnung und interne Qualifizierungsprogramme. Ein Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Weiterbildung. Hierfür stehen den Fachbereichen entsprechende Budgets zur Verfügung. Ergänzend werden Seminare, Webinare und individuelle Entwicklungsmaßnahmen angeboten. Die eigenverantwortliche Weiterbildung wird gezielt gefördert, beispielsweise durch die Unterstützung von Bildungsurlaub. Die Personalentwicklung erfolgt auf Basis eines potenzialorientierten Entwicklungsansatzes.

Neben fachlicher Qualifizierung werden auch Führungskompetenzen durch spezielle Entwicklungsprogramme gestärkt. Dazu gehören unter anderem:

- Qualifizierungsprogramme für Quereinsteigende im Privatkundengeschäft,
- Entwicklungsprogramme für das Firmenkundengeschäft,
- Qualifizierungswege für Privatkundenberaterinnen und -berater,
- Entwicklungspools für das Private Banking,
- spezifische Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften.

Darüber hinaus werden individuelle Lösungen für Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung umgesetzt. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird kontinuierlich weiterentwickelt und durch Gesundheits- und Sportangebote ergänzt. Die Hannoversche Volksbank wurde erneut als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet und nutzt regelmäßig externe Bewertungen sowie Rückmeldungen von Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung ihrer Personalpolitik.

Zu den wesentlichen Risiken im Personalbereich zählen:

- demografischer Wandel,
- Fach- und Arbeitskräftemangel,

- veränderten Kundenverhalten,
- zunehmende Digitalisierung,
- wachsender Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende.

Diesen Herausforderungen begegnet die Bank durch Qualifizierungsprogramme, moderne Arbeitsbedingungen, Gesundheitsangebote sowie die aktive Einbindung von Mitarbeitenden in die Weiterentwicklung der Organisation. Hinweise aus Mitarbeiterbefragungen, Ausbildungsprojekten und dem strukturierten Kündigungsmanagement fließen dabei in die Personalarbeit ein.

Quantitative Zielgrößen werden nicht definiert, da der Qualifizierungsbedarf maßgeblich von sich wandelnden regulatorischen Anforderungen, technologischen Entwicklungen (z.B. KI) sowie individuellen Entwicklungsbedarfen der Mitarbeitenden abhängt. Ziel ist es, jederzeit eine angemessene Qualifizierung der Mitarbeitenden sicherzustellen, anstatt starre quantitative Vorgaben zu erfüllen.

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.

Als Finanzdienstleister ist die Hannoversche Volksbank grundsätzlich keinen erhöhten arbeitsbedingten Unfall- oder Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit haben dennoch einen hohen Stellenwert und werden systematisch überwacht und weiterentwickelt. Potenzielle Gefährdungen werden sowohl reaktiv als auch präventiv identifiziert. Arbeits- und Wegeunfälle werden im Arbeitsschutzausschuss (ASA) analysiert, bewertet und hinsichtlich möglicher Verbesserungsmaßnahmen ausgewertet. Ergänzend erfolgen regelmäßige Begehungen der Standorte durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Die Hannoversche Volksbank erfasst und analysiert arbeitsbedingte Unfälle regelmäßig. Die Meldung erfolgt über das Personalinformationssystem und umfasst sowohl Arbeits- und Wegeunfälle als auch dokumentierte Erste-Hilfe-Leistungen. Die Ergebnisse werden im Arbeitsschutzausschuss ausgewertet und zur Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen genutzt. Ein erhöhtes arbeitsbedingtes Verletzungsrisiko konnte bisher nicht festgestellt werden.

Zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten setzt die Bank insbesondere auf:

- regelmäßige Schulungen und Web-Based-Trainings zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Gefährdungsbeurteilungen nach Arbeitsschutzgesetz,
- ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),

- regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen,
- betriebsärztliche Betreuung,
- ein weiterentwickeltes Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Beschäftigte haben zudem die Möglichkeit, vertraulich externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus stehen Informationen und Ansprechpartner zum Thema Arbeitssicherheit jederzeit über die internen Kommunikationskanäle zur Verfügung. Arbeitsbedingte Verletzungen werden unabhängig von Hierarchie oder Funktion einheitlich erfasst und ausgewertet. **Eine strukturierte Erhebung arbeitsbedingter Erkrankungen erfolgt nicht, da der Schutz personenbezogener Gesundheitsdaten Vorrang hat**. Hinweise auf mögliche Belastungen werden jedoch im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen, BEM-Gesprächen, Mitarbeitendenbefragungen sowie durch die Arbeitsschutzgremien aufgegriffen und bei Bedarf analysiert. Die Hannoversche Volksbank überprüft ihre Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig und entwickelt diese kontinuierlich weiter.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die zentrale Instanz für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Hannoverschen Volksbank ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA). In ihm sind Vertreterinnen und Vertreter der relevanten Unternehmensbereiche, des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztin vertreten. Der ASA koordiniert die Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bewertet Risiken, begleitet Präventionsmaßnahmen und sorgt für den regelmäßigen Austausch zwischen den beteiligten Stellen. Ergänzend werden Gefährdungsbeurteilungen sowie regelmäßige

Standortbegehungen durchgeführt. Die Beschäftigten können ihre Anliegen über die jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter sowie über die etablierten Beteiligungs- und Kommunikationswege in den Prozess einbringen. Die Mitwirkung und Vertretung stehen allen Mitarbeitenden gleichermaßen offen; Einschränkungen hinsichtlich der Beteiligung oder Interessenvertretung bestehen nicht.

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.

2025	männlich	weiblich
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden	35,3h	25,5h

Funktion	Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden 2025
Vorstand	37,44 h
Senior Manager (Bereichsleiter)	19,25 h
Manager (Vertriebsleiter, AL)	56,88 h
Mitarbeiter	28,6 h

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).

Vorstandsmitglieder 4, davon 100% männlich
Altersgruppe: 30-50 Jahre - 1 Vorstandsmitglied, über 50 Jahre - 3 Mitglieder

Anzahl Mitarbeitende 1004 davon
579 (57,67%) weiblich
425 (42,33%) männlich

Altersgruppe:
unter 30 Jahren 140 (13,94%)
30-50 Jahren: 463 (46,12%)
über 50 Jahren 401 (39,94%)

Ethnische Zugehörigkeit wird nicht erfasst.

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.

Im Jahr 2025 wurden drei Diskriminierungsvorfälle (u.a. durch Kunden gegenüber Mitarbeitenden) gemeldet. Alle Vorfälle wurden nach den etablierten Personal- und Beschwerdeverfahren bearbeitet. In allen Fällen konnten einvernehmliche bzw. angemessene Lösungen erzielt und die Sachverhalte bei der AGG-Stelle abgeschlossen werden. Schwere oder systemische Verstöße wurden nicht festgestellt. Bei keinem der Vorfälle kam es zu einer Klage.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Hannoversche Volksbank versteht die Achtung der Menschenrechte als festen Bestandteil ihres genossenschaftlichen Selbstverständnisses. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte, der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit, die Wahrung von Arbeitsrechten, Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsfreiheit, Arbeitsschutz sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Die Bank bekennt sich ausdrücklich zu den international anerkannten Menschenrechten

und hat die entsprechenden Grundsätze in einer Grundsatzerklärung verankert. Zur Wahrnehmung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten analysiert sie regelmäßig die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit sowie ihrer relevanten Dienstleister und Lieferanten. Zur Meldung möglicher Verstöße steht ein Beschwerdeverfahren zur Verfügung. Erkenntnisse aus Risikoanalysen, Beschwerden oder festgestellten Verstößen werden genutzt, um bestehende Prozesse und Präventionsmaßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auf Grundlage der durchgeführten Risikoanalysen wird das Risiko wesentlicher Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Hannoverschen Volksbank derzeit als gering eingestuft. Daher werden weiterhin keine zusätzlichen quantitativen Ziele definiert.

Für die Überwachung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten wurde ein Menschenrechtsbeauftragter im Bereich Compliance benannt. Dieser berichtet einmal jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand. Bei festgestellten Verstößen wird die Geschäftsleitung in die Entscheidung über geeignete Maßnahmen einbezogen. Die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sind in einer entsprechenden Richtlinie verankert. Die darin beschriebenen Grundsätze und Prozesse gelten auch für die einbezogenen Tochtergesellschaften der Hannoverschen Volksbank.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Die Hannoversche Volksbank eG hat eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie eine Richtlinie zur Einhaltung des LkSG verabschiedet, die die ILO-Kernarbeitsnormen berücksichtigt.

Die Grundsatzerklärung wurde allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht und auf der Website der Bank veröffentlicht.

Der Menschenrechtsbeauftragte ist der Bereichsleiter Compliance. Dieser ist direkt dem

Vorstand unterstellt. Die Grundsatzerklärung und die Prozesse gelten für alle Mitarbeiter und Standorte sowie für alle nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz einzubeziehenden Tochtergesellschaften der Bank.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Im Rahmen einer abstrakten Risikoanalyse wurden zunächst die länder- und branchenspezifischen Risiken untersucht. Hohe Risiken bestehen danach hauptsächlich bei Dienstleistern der Branchen Personal-, Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen sowie Transport und Logistik. In der darauf aufbauenden konkreten Risikoanalyse wurden die abstrakten Risiken anhand von Angemessenheitskriterien bewertet. Im Ergebnis haben sich im eigenen Geschäftsbetrieb sowie bei den Zulieferern bzw. Dienstleistern keine wesentlichen Risiken ergeben. Besonders vulnerable Personengruppen wurden nicht identifiziert.

Zur Wahrung der Menschenrechte hat die Bank Präventions- und Abhilfemaßnahmen gem. dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) formuliert und beschlossen. Bislang hat die Bank weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch in der Lieferkette Verstöße zu verzeichnen. Abhilfemaßnahmen waren daher im Jahr 2025 entbehrlich.

Menschenrechtliche Risiken werden bei Bedarf in den operationellen bzw. Compliance-Risiken berücksichtigt. Aufgrund der festgestellten Unwesentlichkeit war das bislang noch nicht erforderlich.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die Mitarbeiter wurden 2024 über die Anforderungen aus dem LkSG, die Grundsatzerklärung und die Richtlinie unterrichtet. Aufgrund der geringen Risiken hat die Bank festgelegt, Schulungen nur anlassbezogen durchzuführen. Die Sorgfaltspflichten zur Einhaltung der Menschenrechte wurden auf Angemessenheit geprüft. Aufgrund des geringen Risikos waren weiteren Kontrollen entbehrlich.

Für die Bearbeitung der Beschwerden ist der Menschenrechtsbeauftragte zuständig. Auf der Website der Bank ist eine Beschwerdemöglichkeit eingerichtet und das Verfahren beschrieben:
Kundeninformationen zum Beschwerdemanagement - Hannoversche Volksbank eG

Die Whistleblowing-Mechanismen gelten nicht für Dienstleister. Die Einbindung ist für das Jahr 2027 geplant. Als Finanzinstitut haben wir nur sehr wenige Zulieferer.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Der Schutz und die Achtung der Menschenrechte sind integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und unseres Selbstverständnisses als Bank. Hierzu orientieren wir uns an international anerkannten Standards. Zur Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht haben wir interne Richtlinien und Prozesse etabliert sowie eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten verabschiedet. Wir führen regelmäßig Risikoanalysen durch, um potenzielle Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte zu identifizieren.

Ein Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen besteht nicht. Anhand der Länder- und Branchenrisiken werden Dienstleister bewertet und ggf. hinsichtlich der Einhaltung der menschrechtlichen Risiken befragt bzw. verpflichtet.

Aufgrund der identifizierten geringen Risiken bei den Dienstleistern waren keine Maßnahmen zur Einhaltung oder Überprüfung der Unternehmen erforderlich. Im Berichtszeitraum konnten wir keine schwerwiegenden Verstöße gegen menschenrechtliche Standards feststellen. Unsere Beschwerdemechanismen ermöglichen es internen und externen Stakeholdern, mögliche Missstände zu melden. Diese werden durch den Bereich Compliance geprüft und – sofern erforderlich – mit entsprechenden Maßnahmen adressiert.
Unsere Ziele in Bezug auf die Menschenrechte wurden somit vollständig erfüllt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator ist aufgrund der regionalen Ausrichtung der Hannoverschen Volksbank nicht wesentlich und wurde in 2025 nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

64 (100%)
Alle Standorte befinden sich in Deutschland. Die Beauftragung von Dienstleistern und die Dokumentation der Verträge der Bank erfolgt zentral. Eine Prüfung der Standorte war somit entbehrlich. Es wurden alle Verträge mit Dienstleistern in 2025 analysiert.

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.

Entsprechend der Vorgehensweise in der Risikoanalyse werden neue Lieferanten hinsichtlich der Risiken länder- und branchenspezifische Risiken bewertet. Unternehmen mit hohen Risiken werden vollständig auf Verpflichtungen hinsichtlich des LkSG geprüft. Das waren ca. 0,5% aller neuen Lieferanten. Als regionales Unternehmen wird hauptsächlich mit

regionalen Unternehmen zusammengearbeitet.

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.

Die Bank hat sämtliche in 2025 neu geschlossenen Vertragsbeziehungen einer Risikoanalyse unterzogen (217 Verträge).
Es wurden bei keinem Lieferanten bzw. in der Lieferkette, erhebliche tatsächliche und potenziell negative soziale Auswirkungen identifiziert. Daher waren weder Verbesserungen zu vereinbaren noch Geschäftsbeziehungen zu beenden.

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.

Als Genossenschaftsbank ist die Hannoversche Volksbank ihrem Förderauftrag und der zukunftsfähigen Entwicklung der Region Hannover, Celle und Hildesheim verpflichtet. Das gesellschaftliche Engagement ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil ihres genossenschaftlichen Selbstverständnisses. Als

Arbeitgeberin, Ausbildungsbetrieb, Finanzpartnerin und Steuerzahlerin leistet die Bank einen wichtigen Beitrag zur regionalen Entwicklung. Seit vielen Jahren unterstützt die Hannoversche Volksbank soziale, kulturelle und sportliche Projekte in ihrem Geschäftsgebiet.

Das Engagement erfolgt über vier Schwerpunkte:

1. Eigene Maßnahmen zur Förderung des Gemeinwesens
2. Spenden und Sponsoring
3. Stiftungsarbeit, Crowdfunding und Corporate Volunteering
4. Projekte mit Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs)

Im Jahr 2025 stellte die Hannoversche Volksbank hierfür ca. 2 Mio. Euro zur Verfügung: Engagement - Hannoversche Volksbank eG

Finanzbildung und eigene Projekte
Ein Schwerpunkt des gesellschaftlichen Engagements liegt auf der Förderung finanzieller Bildung. Die Bank vermittelt ihr Fachwissen unter anderem durch Schulprojekte, Vorträge und Bildungsangebote für junge Menschen. Darüber hinaus werden Finanzthemen über digitale Kanäle zielgruppengerecht aufbereitet. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft.

Spenden und Sponsoring
Die Hannoversche Volksbank unterstützt zahlreiche gemeinnützige Projekte, Vereine und Institutionen in den Bereichen Kultur, Soziales und Sport. Dabei wird auf eine ausgewogene Förderung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereiche geachtet. Die Vergabe von Spenden- und Sponsoringmitteln erfolgt anhand definierter Kriterien, die regelmäßig überprüft und mit der Unternehmensstrategie abgeglichen werden. Nachhaltigkeitsaspekte und die Sustainable Development Goals (SDGs) werden dabei zunehmend berücksichtigt.

Stiftungen, Crowdfunding und ehrenamtliches Engagement
Die Stiftung Hannoversche Volksbank fördert seit 2010 gemeinnützige Projekte in der Region. Ergänzend werden Fördermöglichkeiten der genossenschaftlichen Stiftungen genutzt. Die Crowdfunding-Plattform der Bank unterstützt regionale Initiativen bei der Finanzierung gemeinnütziger Projekte. Auch die Mitarbeitenden engagieren sich aktiv im Rahmen von Corporate-Volunteering-Aktivitäten sowie über das bankinterne Förderprogramm „HanVB engagiert".

Klima- und Zukunftsprojekte
Im Rahmen ihres regionalen Engagements unterstützt die Hannoversche Volksbank auch Projekte mit Umwelt- und Klimabezug. Dazu zählen insbesondere die Aufforstungsinitiative #zusammenwald sowie der Ausbau ressourcenschonender Mobilitätsangebote durch öffentliche Ladeinfrastruktur an Bankstandorten.

Steuerung und Kontrolle
Die Förderung gesellschaftlicher Projekte ist in den Strategie- und Planungsprozess der Bank eingebunden. Die Umsetzung und Mittelverwendung werden regelmäßig überprüft

und den zuständigen Entscheidungsgremien berichtet. Risiken werden durch die laufende Begleitung der Projekte und die Beobachtung relevanter Entwicklungen überwacht. Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert. Die Hannoversche Volksbank verfolgt im gesellschaftlichen Engagement bewusst keine starren, quantitativ festgelegten Förderziele oder eine ausschließliche Ausrichtung an einzelnen SDGs. Als regional verankerte Genossenschaftsbank orientiert sich das Engagement an den tatsächlichen Bedarfen und Förderanfragen aus ihrem Geschäftsgebiet. Alle Anfragen werden anhand definierter Förderkriterien geprüft, wobei Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekte sowie die SDGs zunehmend in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Dieses bedarfsorientierte Vorgehen ermöglicht eine flexible und wirksame Unterstützung regionaler Projekte entsprechend den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete Wert Hannoversche Volksbank 2025: (Quelle Geschäftsbericht 2025)

Bilanzsumme: 9.164,88 Mio. Euro

Eigenkapital: 499,64 Mio. Euro
Gewinnabhängige Steuern: 25,59 Mio. Euro
Personalaufwand: 84 Mio. Euro
davon Löhne und Gehälter: 63 Mio. Euro
davon Sozialabgaben: 21 Mio. Euro
Jahresüberschuss: 17,06 Mio. Euro

Zahlen und Fakten - Hannoversche Volksbank eG

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 Hannoversche Volksbank unterliegt als Kreditinstitut zahlreichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. Hierzu zählen insbesondere bankaufsichtsrechtliche, genossenschaftsrechtliche, geldwäscherechtliche, datenschutzrechtliche sowie nachhaltigkeitsbezogene Vorgaben. Die Einhaltung dieser Anforderungen ist Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der internen Kontrollsysteme.
Die Bank übt keine direkte Einflussnahme auf Gesetzgebungsverfahren aus. Zur Interessenvertretung der Volksbanken und Raiffeisenbanken ist die Hannoversche Volksbank Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR). Der BVR vertritt die Interessen seiner Mitgliedsinstitute gegenüber Politik, Aufsichtsbehörden und weiteren relevanten Institutionen auf nationaler und europäischer Ebene.

Die Hannoversche Volksbank wahrt politische Neutralität. Sie unterstützt weder politische Parteien noch Politikerinnen oder Politiker durch Spenden oder Sachleistungen und engagiert sich nicht parteipolitisch.

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.

0

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.

Für die Hannoversche Volksbank ist rechtmäßiges, verantwortungsvolles und integres Handeln eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg, das Vertrauen ihrer Kundinnen und Kunden sowie die langfristige Sicherung ihrer Reputation. Die Compliance-Kultur wird durch Vorstand, Führungskräfte und Aufsichtsrat geprägt. Sie basiert auf der Verpflichtung zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Verhalten. Die Einhaltung gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher und interner Vorgaben ist Bestandteil der Unternehmenssteuerung und Unternehmenskultur. Entsprechend den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung werden Pflichtverstöße mit negativen Auswirkungen auf die variable Vergütung berücksichtigt. Zur Sicherstellung regelkonformen Verhaltens verfügt die Hannoversche Volksbank über eine etablierte Compliance-Organisation mit Beauftragtenfunktionen insbesondere für:

- MaRisk- und WpHG-Compliance,
- Geldwäsche- und Betrugsprävention,
- Datenschutz,
- Informationssicherheit und IKT-Risikomanagement,
- Business-Continuity-Management,

- Auslagerungsmanagement.

Die Compliance-Funktionen führen regelmäßige Risikoanalysen, Überwachungshandlungen und Kontrollen durch. Die Ergebnisse werden dokumentiert und regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. Ergänzend werden interne und externe Prüfungen durchgeführt. Zur Prävention von Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation und sonstigen Rechtsverstößen bestehen verbindliche Richtlinien, unter anderem zu Interessenkonflikten, Vorteilsannahmen und sonstigen Zuwendungen. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden regelmäßig zu Compliance-, Geldwäsche- und Betrugsthemen geschult. Die Bank verfügt über ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeberschutzgesetz sowie über ein Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Hinweise auf mögliche Verstöße können vertraulich gemeldet werden.
Das Vier-Augen-Prinzip ist in zahlreichen Prozessen verankert und ergänzt das interne Kontrollsystem. Festgestellte Schwachstellen oder Verstöße führen zu angemessenen Maßnahmen, beispielsweise zu Prozessanpassungen, zusätzlichen Kontrollhandlungen oder Schulungsmaßnahmen.
Verantwortlich für die Compliance-Funktion ist der Bereich Compliance unter Leitung von Michael Walter.

Ergebnisse 2025

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Sanktionen aufgrund von Korruption oder Bestechung verhängt. Über das Hinweisgebersystem gingen keine Meldungen ein. Die durchgeführten Risikoanalysen ergaben überwiegend geringe bis mittlere Rechts- und Compliance-Risiken; wesentliche Risiken wurden nicht identifiziert. Interne und externe Prüfungen bestätigten insgesamt ein hohes Niveau der Compliance-Organisation. Identifizierte Verbesserungsmöglichkeiten wurden in entsprechende Maßnahmen überführt. Die wesentlichen qualitativen Ziele, insbesondere gesetzeskonformes Verhalten sowie die fristgerechte Umsetzung regulatorischer Anforderungen, wurden im Jahr 2025 weitgehend erreicht. Die Sicherung der Integrität und die Erhaltung der Reputation ist für die Hannoversche Volksbank elementar und Teil ihrer Unternehmenskultur. Hinsichtlich der Verhinderung von Bestechung und Korruption sind in 2025 keine Fälle bekannt geworden. Fälle unrechtmäßigen Verhaltens beschränken sich auf unwesentliche und nicht vorsätzliche Verstöße.

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.

64 Standorte (100%)

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Jahr 2025 wurden keine signifikanten Risiken im Zusammenhang mit Korruption identifiziert.
In 2025 sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle zu verzeichnen.

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 Rahmen interner Audits und Prüfungen durch die interne Revision sowie bei Prüfungen

durch die externe Revision bzw. die Bankenaufsicht wurden in 2025 nur unwesentliche Verstöße gegen Gesetze und/oder Vorschriften festgestellt. Aus diesen Verstößen haben sich jedoch keine Bußgelder oder sonstigen Sanktionen ergeben.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.