

DNK-Erklärung

Hannoversche Volksbank eG

Berichtsjahr	2024
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Hannoversche Volksbank Vorstandsstab Leiter Unternehmenskommunikation Marko Volck Kurt-Schumacher-Str. 19 30625 Hannover Deutschland 0511 1221-8748 0511 1221-7656 marko.volck@hannoversche-volksbank.de



Allgemeine Informationen

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

Die Hannoversche Volksbank ist mit 1 062 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von rund 8,818 Mrd. Euro im Jahr 2024 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 230 000 Kundinnen und Kunden, von denen 127 640 auch Eigentümer der Genossenschaftsbank sind, bietet die Bank an 65 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 als Weltkulturerbe von der UN anerkannte Genossenschaftsidee verbindet seit ihrer Entstehung vor über 170 Jahren wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich nachhaltigem Handeln. Die Kraft unserer Gruppe basiert auf gemeinsamen genossenschaftlichen Werten sowie einer Kultur der Offenheit und der Transparenz. Wir fördern den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft und handeln zusammen mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft: für Menschen, Umwelt und unsere Region.

Die internationale Staatengemeinschaft hat sich mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und dem Pariser Klimaabkommen ambitionierte Ziele für eine nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die globalen Aufgaben erfordern rasches, konsequentes und zielgerichtetes Handeln von allen relevanten Akteuren aus Politik, Verwaltung sowie aus Realwirtschaft und Finanzwirtschaft. Die Umsetzung in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe erfolgt über die BVR-Strategieagenda. Dabei sind folgende Ausgangspunkte relevant:

- Nachhaltigkeit hat für die Genossenschaftliche FinanzGruppe hohe Marktrelevanz
- Nachhaltigkeit prägt seit jeher das Handeln der Gruppe (ökonomisch, ökologisch und sozial) und ist Chance und Verpflichtung zugleich
- Auf dieser Basis intensiviert die Genossenschaftliche FinanzGruppe bestehende Kundenbeziehungen und erobert neue Zielgruppen, Potenziale werden durch Kooperationen erschlossen

Die Genossenschaftliche FinanzGruppe:



- modernisiert das Kerngeschäft, erschließt neue Geschäftsfelder und bietet Angebote über Finanzdienstleistungen hinaus an
- verknüpft dezentrale Kräfte zum leistungsstärksten Ökosystem mit regionaler Prägung
- gestaltet die eigene Zukunft mit hoher Veränderungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit. Dabei wird eine Innovationskultur auf allen Ebenen gelebt
- versteht sich als eine Werte- und Risikogemeinschaft und Wertschöpfungsnetzwerk

Jedes einzelne Unternehmen leistet einen eigenen Beitrag für das erstklassige Rating der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und damit auch für ihre Zukunftsfähigkeit. Wir als Hannoversche Volksbank denken und handeln als moderner Finanzdienstleister, der sich den unternehmerischen Herausforderungen entschlossen stellt und die Stärke der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nutzt.

Hannoversche Volksbank

Wir wollen helfen, Wege zu finden, Chancen in Erfolge zu verwandeln, und selbst Impulse zu geben. Wir sind stolz auf unsere genossenschaftliche Tradition, denn die Idee unseres Geschäftsmodells ist seit mehr als 160 Jahren auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Wir verstehen uns als Förderer und wegweisender Begleiter für die Privatkunden, für den freiberuflichen und gewerblichen Mittelstand sowie für die Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim.

Die Hannoversche Volksbank betreibt die Geschäfte einer Universalbank und hat den gewerblichen und privaten Mittelstand als Kernzielgruppe. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nachgefragt.

Die Hannoversche Volksbank orientiert sich bei ihrer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Dieses ist einsehbar unter: <https://www.hannoversche-volksbank.de/service/rechtliche-hinweise/nachhaltigkeitsleitbild.html>

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

Nachhaltigkeit sehen wir dabei als einen Entwicklungspfad, den wir im Sinne eines fairen Interessenausgleiches partnerschaftlich mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitgliedern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschreiten und weiter vorantreiben.

Da Nachhaltigkeit alle Unternehmensbereiche der Bank betrifft, wurde bereits 2021 eine Leitlinie zur Orientierung verabschiedet. Diese wird jährlich überprüft und ggf. angepasst.



Die übergeordneten Aussagen wurden im Rahmen einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie der Hannoverschen Volksbank.

Nachhaltigkeit bildet auch im Jahr 2024 dabei eines der langfristigen strategischen Ziele der Bank. Der Fortschritt der Zielerreichung wird laufend überprüft.

Auszug aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2024/2025 der Hannoverschen Volksbank

Für die Standortbestimmung und Messung der Zielsetzung setzt die Hannoversche Volksbank weiterhin den vom BVR entwickelten Reifegradfächer ein. Er gliedert anhand überprüfbarer Kriterien die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten in fünf Stufen. Dabei soll die gezielte Steuerung und die zukünftige Ausrichtung einer Genossenschaftsbank unterstützt werden.

Die Kriterien leiten sich aus anerkannten Rahmenwerken wie etwa den Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDGs) oder des Pariser Klimaabkommens ab. In diesem Sinne haben wir Nachhaltigkeit als wichtige Säule unserer Geschäftspolitik definiert. Wir beziehen unsere Mitglieder, Kundinnen und Kunden sowie weitere Akteure aus unserer Region aktiv ein und leisten gemeinsam einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Region. Damit stellen wir sicher, dass unser Handeln auf regionaler Ebene mit den internationalen Zielen und Standards im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verknüpft ist. Unsere konkreten Umsetzungsaktivitäten richten wir, wo möglich und sinnvoll, auf unsere Wirtschaftsregion und unseren Einflussbereich aus.

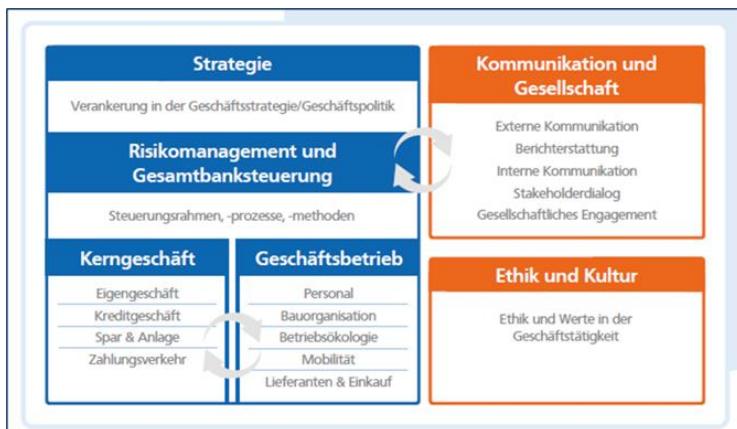
Im Strategieprozess wurde das langfristige strategische Ziel „Wir richten unser Handeln nach ESG-Kriterien aus“ für 2024 erneut bestätigt. Um Nachhaltigkeit glaubwürdig und sinnvoll zu integrieren und einen zielgerichteten Transformationsprozess sicherzustellen, gelten weiterhin folgende Orientierungspunkte:

- Regulatorische und gesetzliche Anforderungen beobachten, planen und fristgerecht umsetzen
- Nachhaltigkeit wird komplementär zum Geschäftsmodell der Hannoverschen Volksbank entlang der Wertschöpfungskette verfolgt
- Chancenorientierte Betrachtung
- Umsetzung im angemessenen Tempo – sukzessiver Entwicklungs- und Lernprozess
- Nachhaltigkeitsaktivitäten entfalten die größte Wirksamkeit in der eigenen Region
- Zuerst Nachhaltigkeit intern und dann nach außen
- Ehrlicher Dialog und eine kulturelle Auseinandersetzung auf allen Ebenen
- Breite Stakeholder-Beteiligung
- Regelmäßige Kommunikation

Hannoversche Volksbank auf dem BVR-Reifegradfächer

Die Hannoversche Volksbank folgt der BVR-Empfehlung und legt die Stufe 3 „Positionieren“ als Zielstufe mit Sicht für den Zeitraum 2025 fest. Stufe 3 ist durch eine durchgängige Systematik der Beschäftigung mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten gekennzeichnet. Sie stellt sechs Handlungsfelder systematisch dar, die sich in der Praxis als wesentlich heraus kristallisiert haben:

- Strategie
- Risikomanagement und Gesamtbanksteuerung
- Kerngeschäft
- Geschäftsbetrieb (inkl. Personal)
- Kommunikation und Gesellschaft
- Unternehmenskultur



Wir positionieren uns in den Handlungsfeldern aktiv, leiten Maßnahmen ab und setzen uns jeweils Ziele. Diese Ziele werden über die Festlegung der gewünschten Teilstufen in den jeweiligen Handlungsfeldern abgebildet. Diese wiederum erstrecken sich auf über 36 Einzelmaßnahmen, abgeleitet aus der BVR-Reifegradlogik.

Da eine Orientierung am BVR erfolgt, wurde keine Festlegung über die Wahl des Nachhaltigkeitsstandards vorgenommen. Die Aspekte aus dem Umsetzungsleitfadens des BVR entsprechen weitgehend den Anforderungen maßgeblicher Nachhaltigkeitsratingagenturen.

Für jedes Handlungsfeld wurden Leitsätze konkretisiert. Diese orientieren sich grundsätzlich an dem BVR-Leitfaden „Nachhaltiges Wirtschaften“ und wurden redaktionell und inhaltlich auf die Hannoversche Volksbank angepasst. Sie sollen ausformuliert beschreiben, welches Ambitionsniveau in dem jeweiligen Handlungsfeld angestrebt wird. Diese werden jährlich im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie aktualisiert.



Nachhaltigkeitsmanagement Hannoversche Volksbank im Jahr 2024

Die Hannoversche Volksbank hat mit der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements unterschiedliche Aktivitäten gestartet.

Die Umsetzung erfolgt in drei Phasen:

- Phase 1: Analyse und Vorbereitung in den Jahren 2018- 2020
- Phase 2: Planung, Festlegung der Strategie, erste Quick Wins der Jahre 2020- 2022. Im Jahr 2022 befand sich die Bank mit dem Gesamtergebnis der Stufe 1,8 im Reifegradcockpit des BVR zwischen den Stufen „Reagieren“ und „Systematisieren“.
- Mit Phase 3: erfolgt eine gezielte Aktivitätensteuerung zur Erreichung des Ziels „Positionieren“ Stufe 3. Umsetzung in den Jahren 2024 bis 2025.

Für Phase 3 ist es wichtig, koordiniert und zielgerichtet vorzugehen. Aus diesem Grund werden im Zeitraum der Phase klassische Projektvorgehensweisen für die regulatorischen Themen mit einer agilen Bearbeitungsstruktur für die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Reifegradcockpit miteinander kombiniert.

Die Aktivitäten zur Erfüllung der Zielstufe 3 werden seit 2023 in einem bereichsübergreifenden, hierarchiefreien Arbeitsteam gebündelt. So wird eine sinnvolle und dynamische Bearbeitung entlang der Wertschöpfungskette bankübergreifend sichergestellt. Das sog. Nachhaltigkeitskompetenzteam besteht aus sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es hat die Aufgaben der Steuerung, Berichterstattung, Umsetzung und Vernetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Bank.

Das Jahr 2024 war geprägt von unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Die Bank haben zum einen die externen Umsetzungserfordernisse rund um die Nachhaltigkeitsregulierung (CSRD) und zum anderen die Umsetzung der eigenen Maßnahmen zur Erfüllung des gewünschten Stands des Nachhaltigkeitsmanagements (Reifegradcockpit) bewegt.

Gegenüber dem Vorjahresergebnis (Stufe 2,4) hat sich die Hannoversche Volksbank im Jahr 2024 auf 2,7 in die strategisch festgelegte Richtung entwickelt. Dafür wurden die festgelegten Maßnahmen für den weiteren Ausbau eines ganzheitlichen, bankübergreifenden Nachhaltigkeitsmanagements planmäßig umgesetzt.

Die Fortschritte in jedem Handlungsfeld können der Anlage entnommen werden.

Zusammengefasst: Es sind Verbesserungen zu verzeichnen. Die strategischen Bereiche wie z. B. die Involvierung der Geschäftsleitung und die Organisation und Expertise des



Nachhaltigkeitsmanagements sind weiterhin auf einem hohen Niveau. Starker Fokus lag in 2024 auf der Kommunikation zu Nachhaltigkeit. Die Bereiche des Risikomanagements, Steuerung und Eigenanlagen bilden hingegen noch Potenzialfelder für die Zukunft. Die anderen Bereiche liegen im Mittelfeld und entwickeln sich in die gewünschte Richtung. Durch die Rekalibrierung des Reifegradfächers in 2024 ergaben sich systembedingte Verbesserungen im Handlungsfeld Unternehmenskultur (Ethik und Kultur).

[Handlungsfeld Fortschritt 2024 \(1\).pdf \(59.8 KB\)](#)

Relevante Nachhaltigkeitsaspekte wurden aus der Analyse des BVR - SteuerungsCockpits abgeleitet und aus den vorhandenen Informationen analysiert. Die Bewertung erfolgte anhand eines gewichteten Punktesystems. Die Gewichtung verdeutlicht die Relevanz in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaspekte einer Genossenschaftsbank. Da die Hannoversche Volksbank eine regionale Genossenschaftsbank ist, sind lokale Besonderheiten von großer Bedeutung. Die ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten werden in der Unternehmensstrategie der Bank regelmäßig überprüft, im jährlichen Planungsprozess berücksichtigt und laufend überwacht. Aus den Besonderheiten des Umfeldes werden so Strategien abgeleitet, Ziele formuliert und Maßnahmen festgelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit hat vielfältige Auswirkungen und großen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank. Wesentliche Herausforderungen sind der Klimawandel, der demografische Wandel, die Zukunftsfähigkeit der Region sowie die Digitalisierung.

Die Hannoversche Volksbank hat sich im Rahmen der jährlich stattfindenden Strategieentwicklung ebenfalls mit Chancen und Risiken in Bezug auf den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen intensiv auseinandergesetzt. Die Vorjahresergebnisse konnten weitestgehend bestätigt werden. Ergänzend gilt es, die Auswirkungen der weltpolitischen kriegerischen Auseinandersetzungen, weiterhin hoher Inflation und Zinssituation, welche sich vor allem auf Immobiliennachfrage auswirkt, und den Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte abzuwarten.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der



Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Hannoversche Volksbank betreibt die Geschäfte einer Universalbank und hat den gewerblichen und privaten Mittelstand als Kernzielgruppe. Soweit Produkte und Dienstleistungen nicht selbst erstellt werden, werden diese weitestgehend in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe nachgefragt.

Als regionale Bank sind wir tief in der Region Hannover, Celle, Hildesheim verwurzelt und beschränken

unsere Geschäftsaktivitäten – mit Ausnahme der Eigengeschäfte – auf unsere Region. Diese Region ist gekennzeichnet durch: einen einheitlichen rechtlichen und regulatorischen Rahmen, unterschiedliche Naturräume, eine hohe Kaufkraft und wirtschaftliche Stärke mit Unternehmen schwerpunktmäßig aus dem Bereich Bau und Automotive.

Relevante Nachhaltigkeitsaspekte wurden aus der Analyse des BVR- Steuerungscockpits abgeleitet und aus den vorhandenen Informationen analysiert. Die Bewertung erfolgte anhand eines gewichteten Punktesystems. Die Gewichtung verdeutlicht die Relevanz in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaspekte einer Genossenschaftsbank. Da die Hannoversche Volksbank eine regionale Genossenschaftsbank ist, sind lokale Besonderheiten von großer Bedeutung. Die ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten werden in der Unternehmensstrategie der Bank regelmäßig überprüft, im jährlichen Planungsprozess berücksichtigt und laufend überwacht.

Aus den Besonderheiten des Umfeldes werden so Strategien abgeleitet, Ziele formuliert und Maßnahmen festgelegt.

Im Jahr 2024 wurde eine CSRD- konforme Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Folgender Zeit- und Tätigkeitsplan lag dem zugrunde.



Für die priorisierten Nachhaltigkeitsthemen wurde eine gründliche Analyse der finanziellen und Impact- Wesentlichkeit durchgeführt. Dazu gehörte die Definition und Bewertung von Auswirkungen (I), Risiken (R) und Chancen (O), die als IROs abgekürzt werden.

Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Konzept der Doppelten Wesentlichkeit sieht vor, dass jedes Nachhaltigkeitsthema aus zwei Perspektiven bewertet wird:

- Die Wesentlichkeit der Auswirkungen analysiert, wie die Aktivitäten der Organisation ökologische und soziale Faktoren beeinflussen – sei es durch negative oder positive Effekte (ESRS 1, Absatz 3.4).
- Die finanzielle Wesentlichkeit untersucht, wie sich Nachhaltigkeitsthemen in Risiken oder Chancen übersetzen, und sich auf die finanzielle Gesundheit, die Strategie und den Betrieb der Organisation auswirken könnten (ESRS 1 Absatz 3.5).

Für die Identifikation von IROs wurde die IRO-Liste des BVR als Grundlage herangezogen, welche 166 IROs umfasst. Diese Liste wurde um 8 IROs erweitert, die sich aus den Ergebnissen der Befragung der Interessengruppen und branchenspezifischen IROs ergaben. Die finale Liste von 174 IROs wurde auf ihre Relevanz für die Hannoversche Volksbank analysiert. Hierfür fand am 25. Juli 2024 ein Workshop mit Projektmitgliedern aus Vertriebsmanagement, Risikocontrolling, Compliance, Finanzen, Vorstandsstab und Personal statt, um so zusätzlich interne Expertise und Erkenntnisse aus der Risikoanalyse zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzuwerten. Ziel war es, sicherzustellen, dass die identifizierten IROs die Schwerpunkte der Hannoverschen Volksbank, die Erwartungen der Interessengruppen sowie die gesetzlichen Verpflichtungen widerspiegeln.

a. Identifizierung von Auswirkungen

Zunächst ging es darum, die Auswirkungen der Aktivitäten der Hannoverschen Volksbank auf die Umwelt und die Gesellschaft zu verstehen. Nach dem ESRS-Rahmenwerk werden die Auswirkungen wie folgt klassifiziert:

- Negative Auswirkungen: Hierbei handelt es sich um negative externe Effekte wie Umweltzerstörung, Ressourcenerschöpfung oder negative soziale Auswirkungen.
- Positive Auswirkungen: Hierbei handelt es sich um positive Ergebnisse wie z. B. verbessertes soziales Wohlergehen, Beiträge zur Gemeinschaft oder innovative nachhaltige Produkte.

Bei den Auswirkungen kann weiter zwischen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unterschieden werden:

- Tatsächliche Auswirkungen: Diese Auswirkungen sind bereits eingetreten oder werden in Zukunft sicher eintreten.
- Potenzielle Auswirkungen: Diese Auswirkungen sind noch nicht eingetreten, können aber in der Zukunft unter bestimmten Bedingungen auftreten.

Für jedes Schwerpunktthema wurden die Auswirkungen ermittelt, die sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Umwelt (z. B. Emissionsreduzierung oder Ressourcennutzung), auf den Einzelnen (z.B. Mitarbeitende, Partner in der Wertschöpfungskette und Kunden) oder auf die Gesellschaft im Allgemeinen haben.

b. Identifizierung von Risiken und Chancen

Um die finanzielle Wesentlichkeit zu erfassen, identifizierte die Hannoversche Volksbank die mit jedem Nachhaltigkeitsthema verbundenen Risiken und Chancen. Diese wurden wie folgt definiert:

- Risiken: Faktoren, die sich negativ auf die Finanzlage oder die Unternehmensleistung auswirken können wie z. B. behördliche Bußgelder, Betriebsunterbrechungen oder Marktrückgänge.
- Chancen: Faktoren, die sich positiv auf die finanzielle Entwicklung auswirken könnten, z. B. Kosteneinsparungen, Marktwachstum oder ein besseres Markenimage.

Bei der Bewertung wurde berücksichtigt, dass Umwelt- und Sozialthemen allgemein durch Faktoren wie regulatorische Entwicklungen, technologische Trends oder gesellschaftliche Erwartungen Risiken und Chancen mit sich bringen können. Darüber hinaus wurde untersucht, ob sich die zuvor identifizierten Auswirkungen in potenziellen Risiken oder Chancen ausdrücken könnten, z. B. in Form von Risiken bei der Einhaltung von Vorschriften, Kreditrisiken, Betriebsrisiken oder Marktchancen. So könnte beispielsweise eine negative

soziale Auswirkung, wie eine Datenschutzverletzung, ein finanzielles Risiko durch Rechtsstreitigkeiten oder behördliche Strafen darstellen. Umgekehrt können aufkommende ESG-Themen neue Möglichkeiten für Innovation, Produktentwicklung oder Marktdifferenzierung bieten.

Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Nach der IRO-Identifikation wurde in einem nächsten Schritt eine systematische Bewertung vorgenommen, um deren Wesentlichkeit und potenziellen Einfluss auf die Hannoversche Volksbank zu bestimmen. Diese Bewertung erfolgte nach den in den ESRS festgelegten Kriterien. Um die IROs effizient bewerten zu können, wurden diese je nach Thema den verschiedenen verantwortlichen Fachbereichen und Projektmitgliedern zugeordnet. Alle Mitglieder bewerteten zunächst die ihnen zugewiesenen IROs eigenständig und sammelten Quellen, um die Bewertung zu belegen. Danach fand am 20. August 2024 ein eintägiger Workshop mit allen Projektmitgliedern statt, in dem die IROs gemeinsam diskutiert und final bewertet wurden. Dieses Vorgehen stellte sicher, dass die individuelle Bewertung als Vorbereitung diente, um den gemeinsamen Austausch im Workshop so effizient und transparent wie möglich zu gestalten. Die IRO-Bewertung konzentriert sich auf die Bewertung der Impact- Wesentlichkeit und der finanziellen Wesentlichkeit. Die Methodik spiegelt den Schweregrad, die Wahrscheinlichkeit und den potenziellen Zeitrahmen der Auswirkungen, Risiken und Chancen wider.

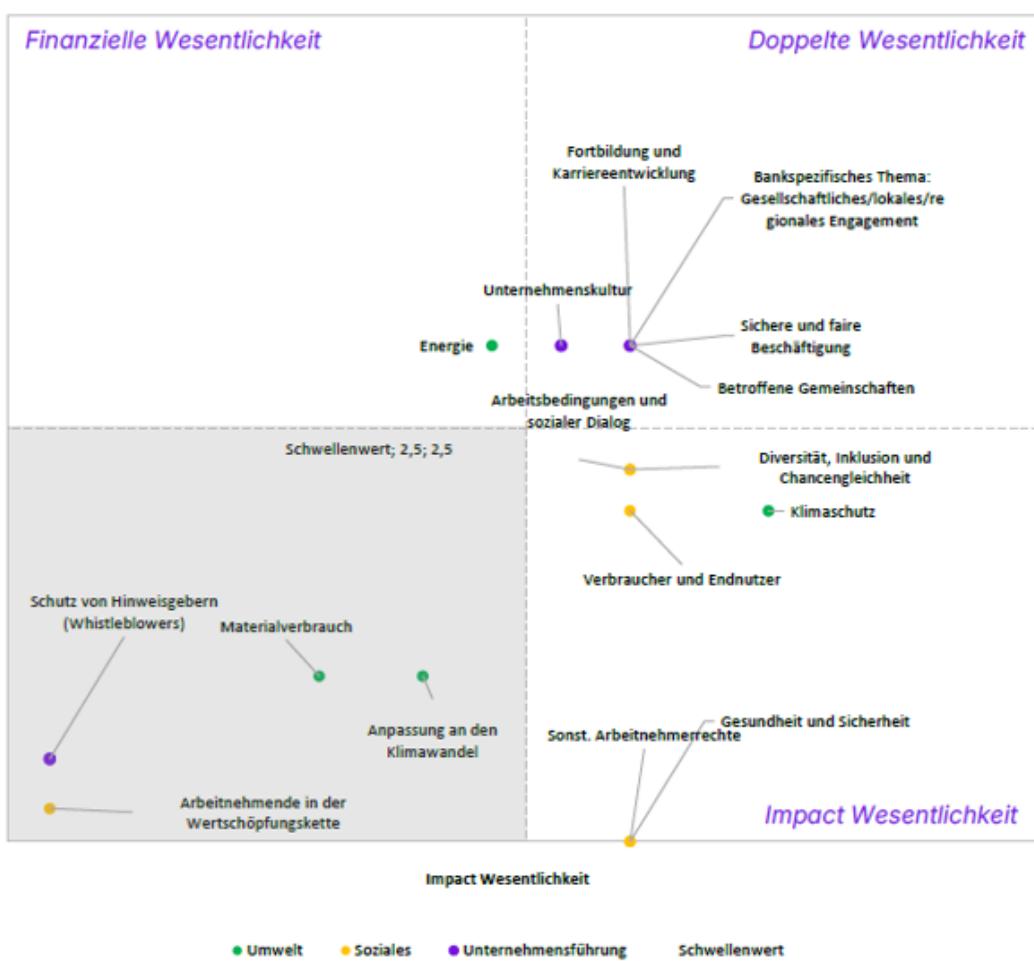
a. Wesentlichkeit der Auswirkungen

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen wurden die Auswirkungen der Hannoverschen Volksbank auf die Gesellschaft und die Umwelt anhand von drei Faktoren untersucht, die in den ESRS definiert sind (ESRS 1, Absätze 45- 46):

- Ausmaß: Mit dieser Dimension wurde bewertet, wie schwerwiegend oder vorteilhaft eine Auswirkung ist, wobei Faktoren wie die Beeinträchtigung des Zugangs zu Grundbedürfnissen oder Freiheiten berücksichtigt werden
- Umfang: Hier wird das Ausmaß der Auswirkung gemessen, einschließlich der Anzahl der betroffenen Menschen oder der geografischen Ausbreitung der Umweltschäden.
- Unabänderlichkeit der Auswirkung: Diese bewertet, ob und in welchem Umfang eine negative Auswirkung korrigiert oder rückgängig gemacht werden kann. Darunter ist zu verstehen, ob die betroffenen Personen oder das Ökosystem in ihren vorherigen Zustand zurückversetzt werden können. Die Unabänderlichkeit der Auswirkung ist nur für negative Auswirkungen relevant.

Jede dieser Dimensionen wird auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 5 für den höchsten Schweregrad, das größte Ausmaß oder die unumkehrbarsten Auswirkungen steht.

Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix veranschaulicht das höchstbewertete IRO, das für jedes Thema im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse der Hannoverschen Volksbank identifiziert wurde. Diese visuelle Darstellung hebt die bedeutendsten Nachhaltigkeitsthemen hervor. Es ist zu beachten, dass die Matrix zwar zur Veranschaulichung dient, jedoch ohne Berücksichtigung aller relevanten IROs die Komplexität der einzelnen Themen nicht vollständig widerspiegelt. Für eine umfassende Berichterstattung wurden alle wesentlichen IROs berücksichtigt. Themen, die als nicht wesentlich eingestuft wurden, sind im grauen Bereich der Matrix dargestellt, was eine klare Abgrenzung zu den als wesentlich betrachteten Themen ermöglicht.



Als wesentlich werden folgende Themen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse in 2024 eingestuft.

E: Klimaschutz
E: Energie



S: Gesundheit und Sicherheit
S: Sichere und faire Beschäftigung
S: Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog
S: Fortbildung und Karriereentwicklung
S: Diversität, Inklusion und Chancengleichheit
S: Sonstige Arbeitsnehmerrechte
S: Betroffene Gemeinschaften
S: Verbraucher und Endnutzer
G: Unternehmenskultur
bankspezifisch: gesellschaftliches/lokales/regionales Engagement

Siehe Ausführungen zu den 27 wesentlichen IROs aus der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD aus dem Herbst 2024. [IROs Doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024.pdf](#) (104.78 KB)

Aus der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse in 2024 zieht die Hannoversche Volksbank folgende Schlussfolgerungen:

- Insgesamt sind Nachhaltigkeitsthemen 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
- 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. Darauf können wir stolz sein!

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 2024

Die Hannoversche Volksbank verfolgt eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim. Die Bank entwickelt in einem langfristigen Aufbauprozess ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement, welches sich u. a. an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. Dabei wurden seit 2020 jeweils relevante Dokumente verabschiedet und kommuniziert. Eine Aktualisierung erfolgt jährlich. Diese beinhalten Nachhaltigkeitsleitsätze.

Die Nachhaltigkeitsleitsätze spiegeln unsere aktuelle Positionierung in allen wichtigen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit wider. In den Leitsätzen haben wir uns Ziele gesetzt.

[Leitsätze zur Konkretisierung der Handlungsfelder im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2024.pdf \(335.75 KB\)](#)

Die Hannoversche Volksbank hat mit der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements unterschiedliche Aktivitäten gestartet. Die Umsetzung erfolgte in drei Phasen:

Phase 1: Analyse und Vorbereitung in den Jahren 2018- 2020

Phase 2: Planung, Festlegung der Strategie, erste Quick Wins in den Jahren 2020- 2022

Phase 3: Umsetzung in den Jahren 2023-2025

Start der Messung des Fortschrittes auf dem BVR- Reifegradfächer war das Jahr 2021.

- 2021: Stufe 1,6
- 2022: Stufe 1,8
- 2023: Stufe 2,4
- 2024: Stufe 2,7
- Zielstufe 3 für Ende 2025

Zielerreichungen der letzten Jahre:

	Handlungsbedarf für Zielstufe 3	Stufe 2022	Stufe 2023	Stufe 2024
Strategie	Nachhaltigkeitsziele, Zielcontrolling	2,9	3,3	3,6



	und Reporting			
Risikomanagement /Gesamtbanksteuerung	Systematischer Aufbau sowohl im Risikomanagement als auch in der Gesamtbanksteuerung	0,8	1,6	1,7
Kerngeschäft	Berücksichtigung im Eigengeschäft und stärkere Berücksichtigung im Kreditgeschäft und in der Firmenkundenberatung	1,2	1,9	2,0
Geschäftsbetrieb	Stärkere Berücksichtigung in der Bauorganisation, Betriebsökologie, Personalthemen	2	2,6	2,8
Kommunikation und Gesellschaft	Externe Kommunikation und StakeholderDialog gezielt ausgeweitet	1,9	2,3	3,0
Ethik und Kultur	Nachhaltigkeit in der Unternehmens- und Führungskultur stärker verankern	2,3	2,5	2,8
Gesamtstufe- Einzelstufen gewichtet		1,8	2,4	2,7

Bei der Definition und Priorisierung der Handlungsfelder sowie der daraus abgeleiteten Ziele orientieren wir uns am Nachhaltigkeitscockpit und unserer Nachhaltigkeitslandkarte sowie an der in Kriterium 2 vorgestellten Wesentlichkeitsanalyse. Das Nachhaltigkeitscockpit gibt uns einen Überblick über den aktuellen Umsetzungsstand in allen relevanten Handlungsfeldern und ermöglicht es uns so, gezielte Maßnahmen abzuleiten. Das Ergebnis des Nachhaltigkeitscockpits, das wir jährlich durchführen, ist in unserem internen Kennzahlencockpit verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das BVR-Konzept zur Nachhaltigkeit orientiert sich an den „Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen“ (SDGs), an den Pariser Klimazielen und an den „Principles for Responsible Banking“ (PRB).

Wir haben uns für 2025 das Ziel gesetzt, die Zielstufe 3 "Positionieren" zu erreichen. Diese Zielpositionierung bedeutet:

- Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Strategie, es erfolgt eine klare Priorisierung der Kernhandlungsfelder. Der Hauptfokus liegt auf dem Kerngeschäft
- Geschäftschancen werden erkannt und aktiv adressiert
- Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Thema in der Positionierung nach innen und außen

Diese Zielstufe bedeutet die Erfüllung der vom BVR festgelegten 37 Nachhaltigkeitskriterien aus 5 Handlungsfeldern.

Zusätzlich zur Erreichung des eigenen Ambitionsniveaus die Zielstufe 3 zu erreichen, wird von Banken die Erfüllung zahlreicher regulatorischer Vorgaben rund um Sustainable Finance gefordert.

Der mittelfristige Umsetzungshorizont ermöglicht die Berücksichtigung von gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Konkretisierungen rund um Sustainable Finance. Um tatsächliche Veränderungen in Richtung nachhaltiger Transformation glaubwürdig und mit der notwendigen Umsetzungsqualität innerhalb und außerhalb der Hannoverschen Volksbank sicherzustellen, wird Zeit benötigt.

Die Erfüllung des Ziels in den einzelnen Nachhaltigkeitskriterien hängt teilweise von technischen Verbundlösungen ab und liegen nicht immer in den Einflussbereichen der Hannoverschen Volksbank. Durch die Berücksichtigung im Strategieprozess und Planungsrhythmus können notwendige Umsetzungsmaßnahmen für das jeweilige Folgejahr sinnvoll eingeplant und mit jeweiligen Ressourcen (finanziell und personell) ausgestattet werden.

Ziele für 2025

Für das Jahr 2025 wird die Erreichung der Zielstufe 3 auf dem Reifegradfächer des BVR angestrebt.

Geplante Maßnahmen zur Erreichung des Ziels sind:

Die Ergebnisse und mögliche Anpassungen aus den EU- Omnibuspaketen werden laufend überwacht und entsprechend in der Nachhaltigkeitsausrichtung berücksichtigt.

Um die gewünschte Zielstufe 3 zu erreichen, werden die Maßnahmen entlang der Handlungsfelder ausgerichtet.

Fokusthemen in 2025 sind:

- Die Transformation unserer Kunden aktiv begleiten und Finanzierungschancen daraus nutzen
- Etablierung Nachhaltiger Finanzlösungen mithilfe des „Rahmenwerkes für Nachhaltige Finanzen“
- Entscheidung zu einheitlichen Nachhaltigkeitskriterien für Eigenanlagen
- Umsetzung der Anforderungen aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Leistungsuniversum der gesamten Hannoverschen Volksbank Gruppe skizzieren
- Festlegung und Umsetzung rund um Vielfaltsdimensionen ausgehend aus der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“
- Beschäftigung mit dem Thema „Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber“
- Aufbau der Photovoltaikanlagen auf Dächern der bankeigenen Gebäude

- Nachhaltige Mobilität in der HanVB

Sustainable Development Goals

Die SDGs bilden damit den Dreh- und Angelpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Bereich „Sustainable Finance“, der Verankerung von Nachhaltigkeitsfaktoren im Kerngeschäft, ist eher das ESG-Konzept (Environment, Social, Governance) prominent. Dieses betrifft die Integration der Faktoren „Environmental“, „Social“ und „Governance“ in Finanzierungs-/Investitionsentscheidungen.



Zudem zählen die genossenschaftlichen Werte auf bestimmte Entwicklungsziele besonders stark ein. Fünf Wertekluster sind hier besonders wichtig:

- Mitgliedernutzen,
- Regionalität,
- Partnerschaft/Kooperation,
- Werte/Gemeinschaft/Haltung und
- Innovation.

Die Hannoversche Volksbank hat ihren Beitrag zu den SDGs auf der Homepage veröffentlicht.

<https://hannoversche-volksbank.pageflow.io/nachhaltig#nachhaltigkeit>



Kontrolle der Zielerreichung

Die Erreichung der Ziele wird an unterschiedlichen Stellen in der Hannoverschen Volksbank kontrolliert. Dazu werden Informationen und die aktuellen Themen in Nachhaltigkeitskompetenzteams gebündelt und koordiniert. Die konkrete Umsetzungsverantwortung obliegt jeweils den Fachbereichen im Rahmen ihrer Geschäfts- und Funktionalstrategien. Die jährliche Überprüfung der Erreichung der strategischen Ziele und Vorhaben erfolgt im Rahmen des Strategie- und Planungsprozesses. Eine regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand und eine breite Kommunikation soll zugleich die Fortschritte bei der Zielerreichung verdeutlichen und weiter motivieren.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

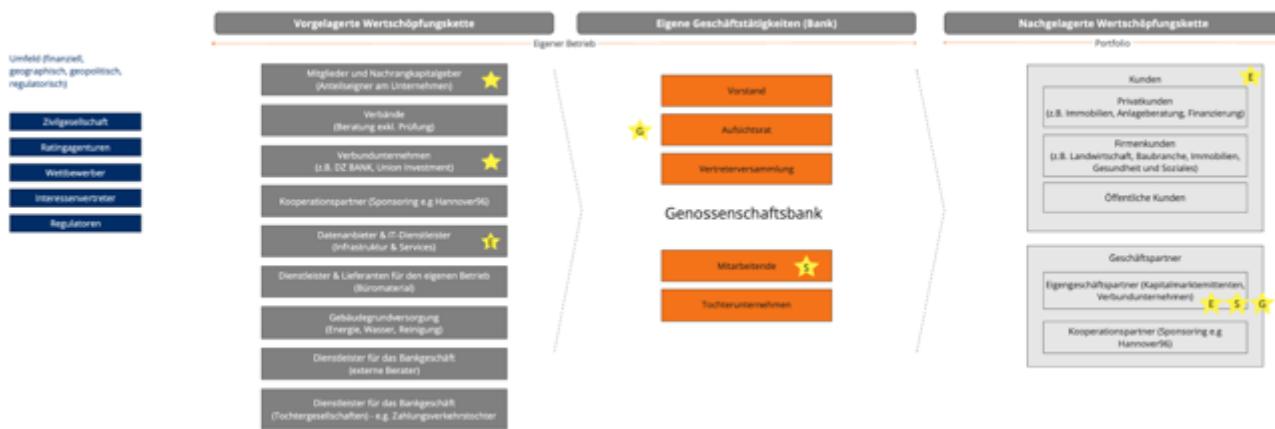
Als Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse wurden zunächst die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette identifiziert, sowie für das Institut relevante Interessenträger. Die Wertschöpfungskette ist sowohl für die Wesentlichkeitsanalyse als auch für die Berichterstattung essenziell, da sie die Grenzen dieser absteckt. Anhand der Wertschöpfungskette wurden auch relevante Akteure beziehungsweise Interessenträger für das Institut identifiziert, deren Sichtweisen in der Wesentlichkeitsanalyse für die Bewertung der Outside-In-Perspektive berücksichtigt wurden.

Die DWA der Hannoverschen Volksbank geht über die direkte Geschäftstätigkeit hinaus und deckt die gesamte Wertschöpfungskette ab. Die Wertschöpfungskette wurde in vorgelagerte, interne und nachgelagerte Aktivitäten unterteilt, um einen ganzheitlichen Überblick darüber zu erhalten, wie sich Nachhaltigkeitsprobleme im gesamten Ökosystem der Organisation äußern.

- **Vorgelagerte Aktivitäten:** Zu den vorgelagerten Aktivitäten der Hannoverschen Volksbank zählen wesentliche Partner und Dienstleister, die zur Vorbereitung und Bereitstellung von Betriebsmitteln und Ressourcen für die Bank beitragen.
- **Interne Aktivitäten:** Aktivitäten im eigenen Betrieb umfassen alle zentralen Geschäftsprozesse und- akteure, die direkt von der Hannoverschen Volksbank gesteuert werden.
- **Nachgelagerte Aktivitäten:** Diese beziehen sich auf die Interaktion mit Kunden, Partnern und anderen Akteuren, die die Dienstleistungen der Hannoverschen Volksbank nutzen.

In einem Workshop wurden basierend auf Materialien des BVR die Wertschöpfungskette der Hannoverschen Volksbank genauer betrachtet und für die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse besonders relevante Bereiche identifiziert.

Folgendes Schaubild wurde erarbeitet:



Die Nachhaltigkeitsaspekte, die für die Wertschöpfungsstufen relevant sind, werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsumfrage ermittelt und in der IRO- Analyse festgelegt.

Die Informationen aus der Wesentlichkeitsmatrix spiegeln die Nachhaltigkeitsaspekte wider. Die Wertschöpfungskette wurde anhand der vom BVR zur Verfügung gestellten Fachinformationen zur Doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Projektarbeit identifiziert.

Der Fokus lag im ersten Schritt auf dem Geschäftsbetrieb und dem Kerngeschäft. In den kommenden Jahren wird die Überprüfung der Nachhaltigkeitskriterien weiter ausgebaut, da davon auszugehen sei, dass weitere Bestandteile der Wertschöpfungskette ihre Datenverfügbarkeiten erhöhen.

Im Rahmen einer Analyse wurden die Risiken bei den Lieferanten erhoben. Tatsächliche soziale und ökologische Probleme sind bislang nicht bekannt geworden.

Als regionaler Finanzdienstleister umfasst die Wertschöpfung der Hannoverschen Volksbank insbesondere das regionale Privat- und Firmenkundengeschäft.

Unsere Produktpalette besteht größtenteils aus Produkten von Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Diese Unternehmen sowie die zur Produktion erforderlichen Dienstleister (insbesondere der IT-Dienstleister Atruvia AG) haben ihren Sitz vornehmlich in Deutschland und richten ihre Geschäftstätigkeit an anerkannten Nachhaltigkeitsstandards aus.

Die DZ Bank Gruppe ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und



hat sich damit zu den zehn Grundsätzen bekannt. Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bekennen sich zu international anerkannten Menschenrechtsstandards wie den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Konventionen der International Labour Organization (ILO) oder der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die DZ Bank, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DZ Hyp, DZ Privatbank, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz verpflichten sich seit 2012, ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung der DZ Bank Gruppe Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und der Anforderungen der International Labour Organization anzuweisen.

Die Union Investment bekennt sich zu den United Nations Principles for Responsible Investment (UNPRI) und hat sich damit u.a. verpflichtet, Nachhaltigkeitsthemen in die Analyse und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einzubeziehen. Zudem hat Union Investment sowohl das Global Investor Statement on Climate Change als auch den Montreal Carbon Pledge unterzeichnet. Zu einer weiteren Maßnahme der Union Investment im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms gehört unter anderem eine Zertifizierung des Geschäftsbetriebes gemäß DIN ISO 14001 Umweltmanagementsysteme.

Die Risiken sozialer und ökologischer Probleme in der Wertschöpfungskette sind daher grundsätzlich gering. In 2024 sind im eigenen Geschäftsbetrieb sowie bei den Dienstleistern keine sozialen oder ökologischen Probleme bekannt geworden.

Präventiv hat die Bank die gemäß des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes verpflichtenden Maßnahmen ergriffen.

Im Rahmen der jährlichen bzw. anlassbezogenen Risikoanalyse werden Erkenntnisse zur menschen- und umweltrechtlichen Lage in der Bank und bei Lieferanten erhoben. Sofern die Bank Rechtsverstöße bei Lieferanten feststellt, werden die bereits beschriebenen Maßnahmen ergriffen.

In 2024 sind keine sozialen oder ökologischen Probleme bei Zulieferern, Dienstleistern und/oder anderen Geschäftspartnern identifiziert worden.

Die Hannoversche Volksbank hat Präventionsmaßnahmen festgelegt:

- Veröffentlichung und Umsetzung einer Grundsatzerkklärung
- Benennung einer betriebsinternen Zuständigkeit
- Weiterbildung und Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen (insbesondere bei Abteilungen, die in der Vergangenheit Verstöße aufwiesen)



- Durchsetzung von Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen
- Veröffentlichung eines Berichts und Umsetzung seiner Maßnahmen (sofern rechtlich gefordert)

Sofern die Bank Rechtsverstöße bei Lieferanten feststellt, werden die nachfolgenden Abhilfemaßnahmen in Abhängigkeit der Schwere des Rechtsverstoßes ergriffen:

- Das kooperative Erarbeiten eines Konzepts zur Beendigung oder Minimierung des erkannten Verstoßes mit dem Verursacher
- Zusammenschluss mit weiteren Unternehmen oder Brancheninitiativen, um den Umsetzungsdruck beim Verursacher zu erhöhen
- Temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Risikominimierungsmaßnahmen mit anschließender Wiederaufnahme der regulären Geschäftsbeziehung
- Als letztes Mittel wird die Beendigung der Geschäftsbeziehung in Betracht gezogen, wenn der Verstoß als sehr schwerwiegend gilt, das erarbeitete Konzept nicht umgesetzt wird und alle anderen Optionen bereits ausgeschöpft wurden

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offen gelegt.

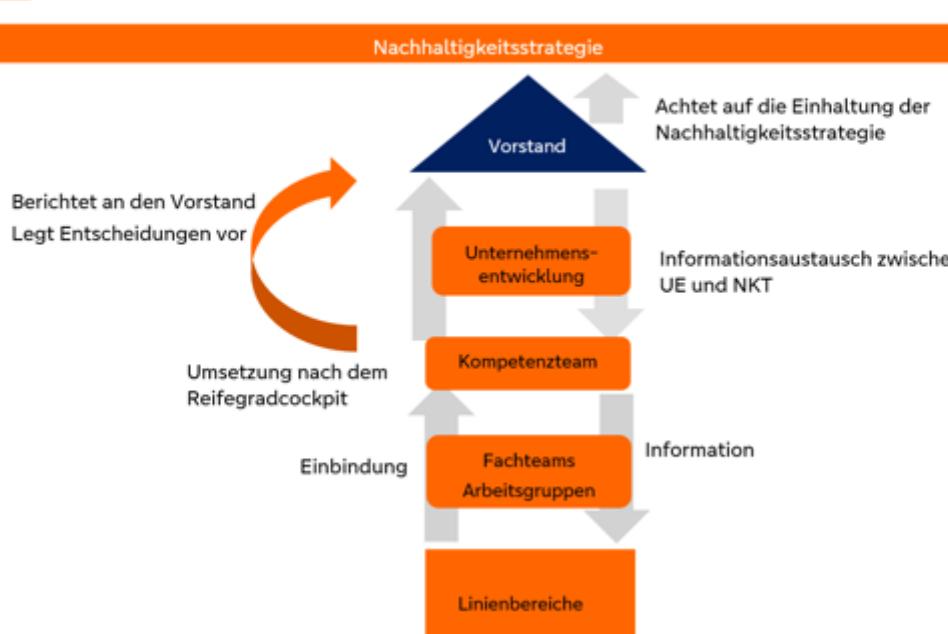
Aufbauorganisation ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement
Stand Februar 2025

Aufbauorganisation Stand Februar 2025



Ablauforganisation Nachhaltigkeitsmanagement
Stand Februar 2025

Ablauforganisation
Stand Februar 2025



In der Hannoverschen Volksbank wird das Nachhaltigkeitsmanagement als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen wahrgenommen. Für den Transformationsprozess und die Erreichung der Stufe 3 bedarf es unterschiedlicher Formen der Zusammenarbeit und Umsetzungsstrukturen. Diese Strukturen können temporärer Natur sein, sie werden regelmäßig überprüft und den Entwicklungen der Themen angepasst. Im Jahr 2022 wurde die Aufbauorganisation um das crossfunktionale Nachhaltigkeitskompetenzteam erweitert. Das Team nahm im Jahr 2023 seine Tätigkeiten auf und agierte 2024 aktiv.

Vorstand:

Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit und berücksichtigt dieses bei der strategischen Ausrichtung der Bank.

Unternehmensentwicklung:

Der Bereich Unternehmensentwicklung strebt einen ganzheitlichen strategischen Blick auf die Bank an und agiert als das organisatorische Bindungsglied zwischen der crossfunktionalen Arbeitsform der Nachhaltigkeitskompetenzteams und der Bank. Sie vernetzt die Arbeit des Teams

stellt den Informationsfluss sicher und agiert als Ideengeber und Umsetzungsinitiator gemeinsam mit den Fachbereichen.

Nachhaltigkeitskompetenzteam inkl. Fachteams:

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



Das Nachhaltigkeitskompetenzteam ist ein crossfunktionales Umsetzungsteam der Nachhaltigkeitsaktivitäten anhand des Reifegradcockpits. Das Team sorgt für Vernetzung und Einbindung der relevanten Stellen. Teile des Nachhaltigkeitsteams und der Linienbereiche sind im Kompetenzteam vertreten. Die personelle Zusammensetzung erfolgt ja nach Handlungsfeld und kann bei Bedarf angepasst werden.

Über die Fachteamstruktur erfolgt die Vertretung der Fachbereiche im Nachhaltigkeitskompetenzteam. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind operative Ansprechpartner in ihren Bereichen für Nachhaltigkeitsthemen. Sie stellen die Schnittstelle zu ihren Abteilungen und Führungskräften dar und erhöhen den Beteiligungsgrad für die Umsetzung innerhalb der Bank. Bei Themen, die klar erkennbaren temporären Umsetzungscharakter haben, wird auf Arbeitsgruppen, statt Fachteamstrukturen zurückgegriffen.

Linienbereiche:

Die Linienbereiche tragen die operative Umsetzungsverantwortung rund um die Nachhaltigkeitsthemen. Sie stellen die jeweiligen Ressourcen zur Verfügung. Dies stellt die Anforderungen an die Weiterentwicklung der Bereiche dar und sorgt für die Zukunftsfähigkeit. Die Linienbereiche sind im Nachhaltigkeitskompetenzteam über die Fachteams oder Arbeitsgruppen vertreten.

6. Regeln und Prozesse

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

In der BVR-Verbandsratssitzung vom 09. September 2020 hat sich die Genossenschaftliche FinanzGruppe eine Nachhaltigkeitsstrategie gegeben, die externen Standards standhält. Diese orientiert sich zum einen an den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs), zum anderen an der Zielsetzung des Pariser Klimaabkommens und den Anforderungen etablierter Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Diese Anforderungen bilden den Referenzrahmen, welcher mit den genossenschaftlichen Werten abgeglichen und ergänzt wird, die auf Nachhaltigkeit einzahlen.

Für die Standortbestimmung und Zielsetzung einer Bank hat der BVR ein Reifegradcockpit entwickelt, das anhand überprüfbarer Kriterien die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten in fünf Stufen gliedert. Dabei soll die gezielte Steuerung und die zukünftige Ausrichtung einer Genossenschaftsbank unterstützt werden.



Seitens des BVR wird die Stufe 3 „Positionieren“ als Zielstufe empfohlen. Sie ist durch eine durchgängige Systematik der Beschäftigung mit und der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten gekennzeichnet. Banken auf Stufe drei nutzen auf absehbare Zeit das genossenschaftliche Wertemodell, um sich vom Wettbewerb zu differenzieren. Sie geben sich anspruchsvolle Entwicklungsziele.

In 2024 wurde das Reifegradcockpit zur Version 2.0 überarbeitet. Ein Abgleich der Systematik ist erfolgt, daraus haben sich für die Hannoversche Volksbank keine nennenswerten Veränderungen in der Bearbeitungslogik ergeben.

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Strategie. Es erfolgt eine klare Priorisierung der Kernhandlungsfelder. Der Hauptfokus liegt auf dem Kerngeschäft, dabei werden Geschäftschancen erkannt und aktiv adressiert. Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Thema in der Positionierung nach innen und außen.

Die interne Ausrichtung rund um Nachhaltigkeit in der Bank ist in der Nachhaltigkeitsstrategie veröffentlicht und kommuniziert. Sie beschreibt zudem den Fortschritt der Zielerreichung und die einzelnen Maßnahmen. Den Rahmen für die Verankerung der nachhaltigen Aspekte im Geschäftsalltag gibt die Nachhaltigkeitsleitlinie vor. Diese wurde unter Zuhilfenahme der BVR-Leitlinie und durch die Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter erstellt und jährlich überprüft. Sie dient als Grundlage für das nachhaltige Verhalten und das Grundsatzverständnis in der Hannoverschen Volksbank.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie und beschreibt die Zielsetzung und die jeweiligen Steuerungsinstrumente. Eine ausführliche Nachhaltigkeitsstrategie gibt Transparenz, einen groben Überblick über die geltenden Anforderungen und einen Orientierungsrahmen für die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Hannoverschen Volksbank. Sie wurde vom Nachhaltigkeitskompetenzteam und dem Bereich Unternehmensentwicklung erstellt und wird im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses (Teilprozess Erstellung sonstiger Strategien) aktualisiert.

Die Koordination, Steuerung und Bündelung der Nachhaltigkeitsaktivitäten erfolgen im crossfunktionalen Nachhaltigkeitskompetenzteam. Dort werden Informationen gebündelt, verteilt, Aktivitäten gesteuert und kontrolliert und die Kommunikation initiiert. Die Linienbereiche sind in der Verantwortung nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten umzusetzen. Dies kann entweder innerhalb der Nachhaltigkeitskompetenzteams (Linien bilden Teile des Nachhaltigkeitskompetenzteams), über Projekte oder über Linienmaßnahmen umgesetzt werden. Die Form der Umsetzung hängt von dem Arbeitspaket oder der Anforderung ab und wird jeweils im relevanten Kreis abgestimmt.

Gesetzliche Vorgaben sowie Branchenstandards, ebenso wie freiwillige Verpflichtungen werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank übernommen. Alle oben genannten



Vorgaben werden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoverschen Volksbank kommuniziert. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird zum einen durch (Pflicht-) Schulungen, Belehrungen, das Vier-Augen-Prinzip und zum anderen über Kontrollen der Führungskräfte, des Compliance-Beauftragten und die interne Revision sichergestellt.

Die Hannoversche Volksbank hat alle vorgeschriebenen Arbeitsanweisungen und Richtlinien in der schriftlich fixierten Ordnung oder in der Prozessvorgangssteuerung am Bankarbeitsplatz veröffentlicht.

Über die aktuellen Nachhaltigkeitsthemen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Social Intranet (Blue Orange) regelmäßig informiert, haben die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen und sich untereinander auszutauschen. Neue Ideen zu Nachhaltigkeit können über das bankweite Ideenmanagement eingebracht werden. Führungskräfte werden ebenfalls regelmäßig über gesonderte Kommunikationsformen informiert.

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.

Neben der Verankerung in der Strategie und der grundsätzlichen Positionierung nach innen und außen ist die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements ein entscheidender Stellhebel in der Umsetzung.

Unsere Ziele in den Handlungsfeldern des Steuerungskockpits sind in der aktuellen Umsetzungsphase überwiegend qualitativ. Dies entspricht der BVR-Logik. Durch das jährliche Reporting im Nachhaltigkeitsportal der DGNexolution können zum einen Vorjahresentwicklungen skizziert und zum anderen Benchmarkingvergleiche mit anderen Banken aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe durchgeführt werden. Mit der Erstellung der Klimabilanz wurden quantitative Messpunkte systematisch angelegt.

Wir beschreiben Ziele für alle Handlungsfelder und orientieren uns daran in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dabei erfolgt bereits ein systematisches Controlling und Reporting über die jährliche Erstellung der Cockpits. Daran prüfen wir den Umsetzungsstand



und planen die nächsten Schritte. Die Unternehmensleitung und Führungskräfte sind in diesen Prozess eingebunden.

Das Ergebnis des Nachhaltigkeitcockpits, ist in unserer internen Berichterstattung verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Der Fortschritt wird im Rahmen der jährlich aktualisierenden Nachhaltigkeitsstrategie dokumentiert.

Wir erheben regelmäßig nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen für unseren Gebäudebestand. Die

Energieverbräuche der Hauptstellen (Hauptverbraucher) werden regelmäßig gemessen und die Daten ausgewertet. Diese Werte gehen in die CO₂ -Messung des Geschäftsbetriebes ein.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse weitere

Leistungsindikatoren zum Thema Nachhaltigkeit auf jährlicher Basis. Diese schreiben wir im Rahmen unserer Berichterstattung fort. Damit werden wir in den nächsten Jahren gemeinsam mit den Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine verlässliche Datenreihe aufbauen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht. Dafür wird seit 2021 für die jeweiligen Geschäftsjahre eine Klimabilanz erstellt. Zur weiteren Verfeinerung der Datenlage wird seit 2022 eine Pendlerumfrage durchgeführt.

Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt neben finanziellen Steuerungskennzahlen auch nicht monetäre Leistungsindikatoren. Die nicht monetären Indikatoren umfassen die Bereiche Mitarbeitende, Umwelt sowie Kundinnen und Kunden. Im Bereich Mitarbeitende werden durch den Personalbereich Indikatoren zum Fortbildungsstand, zum Gesundheitsstand, zu Arbeitsunfällen und zur Altersstruktur erfasst.

In dem Bereich Kundengeschäft inkl. Produkte und Leistungen werden Indikatoren wie z. B. vermitteltes Förderkreditvolumen, Kundenzufriedenheit, Dauer und Intensität der Kundenbeziehung berücksichtigt.

Zur Messung der Kundenzufriedenheit wird regelmäßig eine Umfrage durch ein externes Unternehmen durchgeführt und ausgewertet. Die Erhaltung der bestehenden, hohen Kundenzufriedenheit ist in der Geschäftsstrategie festgeschrieben. Der Bereich Vertriebsmanagement überwacht die Kontinuität und Wesentlichkeit der Datenerfassung. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen im Haus werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und ggf. erforderliche Maßnahmen definiert.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in den Grundsätzen zum Kreditgeschäft schriftlich fixiert und dienen als Rahmen für die Kreditvergabe. Dazu gehört die regionale Ausprägung der Bank. Die Bank beschränkt sich grundsätzlich bei der Kreditvergabe auf Kreditnehmer und/oder Beleihungsobjekte innerhalb ihres



Geschäftsgebietes. Das Geschäftsgebiet umfasst die heutige Region Hannover, Celle und Hildesheim. Als Genossenschaftsbank verstehen wir uns als Transformationsbegleiter, daher, ist es uns wichtig passende Kriterien sorgsam auszuwählen und so gezielt unserem Förderauftrag gerecht zu werden und zeitgleich die Transformation der Wirtschaft hin zu Nachhaltigkeit zu begleiten.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch das gleichbleibende Schema bzw. die Dokumentationshistorie gesichert. Durch die regelmäßige Berichterstattung und die regelmäßige Kommunikation können Inkonsistenzen fortlaufend aufgedeckt werden und die Datenlage sukzessive verbessert werden.

Durch die für die gesamte Genossenschaftliche FinanzGruppe geltende Systematik des Steuerungcockpits können bereits Benchmarking-Vergleiche vorgenommen werden.

Neben der Verankerung in der Strategie und der grundsätzlichen Positionierung nach innen und außen ist die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements ein entscheidender Stellhebel in der Umsetzung.

Unsere Ziele in den Handlungsfeldern des Steuerungcockpits sind in der aktuellen Umsetzungsphase überwiegend qualitativ. Dies entspricht der BVR-Logik. Durch das jährliche Reporting im Nachhaltigkeitsportal der DGNexolution können zum einen Vorjahresentwicklungen skizziert und zum anderen Benchmarkingvergleiche mit anderen Banken aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe durchgeführt werden. Mit der Erstellung der Klimabilanz wurden quantitative Messpunkte systematisch angelegt.

Wir beschreiben Ziele für alle Handlungsfelder und orientieren uns daran in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dabei erfolgt bereits ein systematisches Controlling und Reporting über die jährliche Erstellung der Cockpits. Daran prüfen wir den Umsetzungsstand und planen die nächsten Schritte. Die Unternehmensleitung und Führungskräfte sind in diesen Prozess eingebunden.

Das Ergebnis des Nachhaltigkeitscockpits, ist in unserer internen Berichterstattung verankert und dient hierbei als laufender Indikator zur Überprüfung unserer bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Der Fortschritt wird im Rahmen der jährlich aktualisierenden Nachhaltigkeitsstrategie dokumentiert.

Wir erheben regelmäßig nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen für unseren Gebäudebestand. Die Energieverbräuche der Hauptstellen (Hauptverbraucher) werden regelmäßig gemessen und die Daten ausgewertet. Diese Werte gehen in die CO₂ -Messung des Geschäftsbetriebes ein.

Im Rahmen unserer Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex erheben wir diverse weitere Leistungsindikatoren der GRI zum Thema Nachhaltigkeit auf jährlicher Basis. Diese schreiben wir im Rahmen unserer Berichterstattung fort. Damit werden wir in den nächsten



Jahren gemeinsam mit den Partnern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe eine verlässliche Datenreihe aufbauen, die unsere Nachhaltigkeitsleistung zunehmend messbar macht. Mit der in 2024 durchgeföhrten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD wurden weitere Grundsteine für die Ausweitung der quantitativen Datenerhebungen gelegt.

Die Hannoversche Volksbank berücksichtigt neben finanziellen Steuerungskennzahlen auch nicht monetäre Leistungsindikatoren. Die nichtmonetären Indikatoren umfassen die Bereiche Mitarbeitende, Umwelt sowie Kundinnen und Kunden. Im Bereich Mitarbeitende werden durch den Personalbereich Indikatoren zum Fortbildungsstand, zum Gesundheitsstand, zu Arbeitsunfällen und zur Altersstruktur erfasst.

In dem Bereich Kundengeschäft inkl. Produkte und Leistungen werden Indikatoren wie z.B. vermitteltes Förderkreditvolumen, Kundenzufriedenheit, Dauer und Intensität der Kundenbeziehung berücksichtigt.

Zur Messung der Kundenzufriedenheit wird regelmäßig eine Umfrage durch ein externes Unternehmen durchgeföhrte und ausgewertet. Die Erhaltung der bestehenden, hohen Kundenzufriedenheit ist in der Geschäftsstrategie festgeschrieben. Der Bereich Vertriebsmanagement überwacht die Kontinuität und Wesentlichkeit der Datenerfassung. Gemeinsam mit den verantwortlichen Fachbereichen im Haus werden die Daten analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und ggf. erforderliche Maßnahmen definiert.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in den Grundsätzen zum Kreditgeschäft schriftlich fixiert und dienen als Rahmen für die Kreditvergabe. Dazu gehört die regionale Ausprägung der Bank. Die Bank beschränkt sich grundsätzlich bei der Kreditvergabe auf Kreditnehmer und/oder Beleihungsobjekte innerhalb ihres Geschäftsgebietes. Das Geschäftsgebiet umfasst die heutige Region Hannover, Celle und Hildesheim.

Zusätzlich wurden Aspekte der ESG-Risiken in die Kreditvergabeprozesse auf Einzelkundenebene in 2024 aufgenommen. Da wir uns als eine Genossenschaftsbank als Transformationsbegleiter verstehen, ist es uns wichtig passende Kriterien sorgsam auszuwählen und so gezielt unserem Förderauftrag gerecht zu werden und zeitgleich die Transformation der Wirtschaft hin zu Nachhaltigkeit zu begleiten.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch das gleichbleibende Schema bzw. Dokumentationshistorie gesichert. Durch die regelmäßige Berichterstattung und die regelmäßige Kommunikation können Inkonsistenzen fortlaufend aufgedeckt werden und die Datenlage sukzessive verbessert werden.

Durch die für gesamte Genossenschaftliche FinanzGruppe geltende Systematik des Steuerungcockpits können bereits Benchmarking-Vergleiche vorgenommen werden.



In 2025 wird der Themenblock der Datenerhebung aufgrund der Vorbereitungsmaßnahmen für die CSRD- Berichterstattung weiter ausgebaut. Die Bank plant Emissionserhebungen über den Geschäftsbetrieb hinaus, mit dem Fokus auf das eigene Portfolio.



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 Geschäftsstrategie der Hannoverschen Volksbank enthält bereits aufgrund des genossenschaftlichen Förderauftrages der Bank wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit. Das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“, das Einsammeln von Einlagen in der Region und die Vergabe dieser Gelder als regionale Kredite sowie das Engagement für soziale, kulturelle und sportliche Projekte sind nur einige Beispiele dafür.

In dem von der Bank auf der Website veröffentlichten Wertekodex werden die gesellschaftliche Verantwortung, das Engagement für die Region sowie die Orientierung an den Menschen- und Persönlichkeitsrechten hervorgehoben. Die Bank legt Wert auf Transparenz, Vertraulichkeit, Vertrauen sowie Integrität und begegnet allen Menschen mit Toleranz, Respekt und Fairness. Die Hannoversche Volksbank lehnt jegliche Form von Diskriminierung ab. Die Bank fordert den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft.

Gesetzliche Vorgaben sowie Branchenstandards, ebenso wie freiwillige Verpflichtungen, werden in die schriftlich fixierte Ordnung der Bank übernommen und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoverschen Volksbank kommuniziert. Die Einhaltung der Vorgaben wird zum einen durch (Pflicht-)Schulungen, Belehrungen, das Vier-Augen-Prinzip und zum anderen durch Kontrollen der Führungskräfte, des Compliance-Beauftragten und die interne Revision sichergestellt. Die Hannoversche Volksbank hat alle vorgeschriebenen Arbeitsanweisungen und Richtlinien in der schriftlich fixierten Ordnung oder in der Prozessvorgangssteuerung veröffentlicht.

Die Hannoversche Volksbank agiert auf Basis ihres genossenschaftlichen Geschäftsmodells, ihres Unternehmensleitbildes (<https://www.hannoversche-volksbank.de/wir-fuer-sie/ueber-uns/leitbild.html>) sowie ihrer internen Leitlinien. Darin sind die Positionen zu folgenden Themenfeldern näher beschriebene Werte: Regeltreue und Regelverstöße, Umgang mit fremdem Eigentum, Interessenskonflikte und Vorteilsannahme, Diskretion und Nutzung von Informationen, Annahme und Gewährung von Gefälligkeiten, diverse Compliance Grundsätze und Verhaltensgrundsätze, Pflichten der Führungskräfte sowie Hilfestellung bei Unsicherheit und im Problemfall.



Beschwerdemöglichkeiten zum LkSG sind unter <https://www.hannoversche-volksbank.de/service/rechtliche-hinweise/kundeninformationen-zum-beschwerdemanagement.html> möglich.

Die Zuverlässigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in regelmäßigen Gesprächen mit den Führungskräften bestätigt.

Um die gesetzlichen Anforderungen und die Erwartungshaltung der Kundinnen und Kunden an eine ordnungsgemäße Wertpapierberatung zu erfüllen, wird regelmäßig die Sachkunde der Vertriebsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen im Bereich der Wertpapierberatung und Versicherungsvermittlung (IDD) geprüft. Somit wird zum einen der Qualität der Beratung, zum anderen der Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen Rechnung getragen.

Im Beratungsprozess orientiert sich die Hannoversche Volksbank an der Empfehlung des BVR zu den Offenlegungsvorschriften zu Nachhaltigkeitsrisiken (EU-Offenlegungsverordnung). <https://www.hannoversche-volksbank.de/service/rechtliche-hinweise/pflichtinformationen.html>

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 der genossenschaftlichen Zentralbanken. Über die Eingruppierung nach der tariflichen Vergütungsordnung wird gewährleistet, dass entsprechend den Anforderungen vergütet wird, die eine Stelle an die Qualifikation, Entscheidungsfähigkeit und Verantwortung stellt.

Die Vergütungsstrategie der Hannoverschen Volksbank ist an den regulatorischen Vorgaben sowie an der dauerhaften Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung insbesondere unter Zugrundelegung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie als auch an den Kriterien der Angemessenheit und Marktgerechtigkeit ausgerichtet.



Die Anreizsysteme stehen im Einklang mit unserem risikobewussten Geschäftsmodell: Im Einklang mit den Anforderungen des KWG und der Institutsvergütungsverordnung stehen fixe und variable Vergütungsbestandteile des Vorstands und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem angemessenen Verhältnis.

So werden auch etwaige negative Anreize ausgeschlossen, unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen. Dies bedeutet: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung erhalten eine angemessene fixe Vergütung für ihre Tätigkeit. Soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden, stehen die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen und sind insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet. Überdies gibt es für die Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele grundsätzlich keine bankweiten Anreizmodelle.

Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Risikoverantwortung. Bei den Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen oder über das in der Institutsvergütungsverordnung festgelegte Maß hinausgehen. In der Hannoverschen Volksbank wurde eine gruppenweite Vergütungsstrategie nach der geltenden Institutsvergütungsverordnung verabschiedet.

Vergütung Vorstand: Der Aufsichtsrat entscheidet per Beschluss im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Vorstandsvergütung. Die Vergütung der Vorstände orientiert sich an der mehrjährigen Planung der Bank. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag verankert und basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Die Bemessung der Gesamtvergütung berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie die Üblichkeit der Vergütung. Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich daher nicht. Die Überwachung des Vergütungssystems des Vorstandes wird durch den Aufsichtsrat und die Überwachung des Vergütungssystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Vorstand wahrgenommen. Der Präsidialausschuss stellt dabei sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien ausgerichtet sind.

Vergütung Aufsichtsrat: Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats orientiert sich an den besonderen Anforderungen der Aufsichtsratstätigkeit. In Anbetracht der jeweiligen Funktion wird eine Vergütungsdifferenzierung anhand der Tätigkeit als Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied vorgenommen. Die Mitglieder haben in 2024 eine fixe Aufsichtsvergütung und Ausschussvergütung erhalten.

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (<https://de.wikipedia.org/wiki/Institutsverg%C3%BCtungsverordnung>) mit ihren Regelungen zur Abgrenzung von variabler und fixer Vergütung, zu Abfindungen, Auslands- und



Funktionszulagen, Halteprämien, Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten, Offenlegungspflichten sowie zu Rückforderungsvereinbarungen in Bezug auf variable Vergütungen und orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung.

Bei der Kennzahl zur Vergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden handelt es sich um eine vertrauliche und wettbewerbsrelevante Information, da für uns als regional verankertes Unternehmen die Gefahr der Abwerbung und Konkurrenz vor Ort ungleich größer ist als für andere Unternehmen. Deshalb sehen wir von einer Veröffentlichung ab. Eine weiter gehende Auswertung diesbezüglicher Vergütungskennzahlen erfolgt nicht. Eine Gesamtübersicht kann dem Offenlegungsbericht der Hannoverschen Volksbank entnommen werden.

Im Rahmen des jährlich stattfinden Evaluationsprozesses werden sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat jährlich nach ihren Kenntnissen und Erfahrungen rund um ESG gefragt. Nachhaltigkeit (Erreichung des BVR- Reifegradzieles) wurde als eines der langfristigen Erfolgsziele innerhalb des variablen Vergütungsbestandteiles in 2024 formuliert.

Weitere Informationen können dem Offenlegungsbericht entnommen werden.

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 anderen 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 orientieren sich an einem nachhaltigen Erfolg der Bank. Die Bank ist tarifgebunden, das heißt es, erfolgt mindestens die Zahlung des tariflichen Grundgehalts als Festgehalt. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bemisst sich nach dem zugrunde liegenden Dienstvertrag. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine feste Aufsichtsrats und- Ausschussvergütung.

Die Vergütungspolitik entspricht den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (<https://de.wikipedia.org/wiki/Institutsverg%C3%BCtungsverordnung>) mit ihren Regelungen zur Abgrenzung von variabler und fixer Vergütung, zu Abfindungen, Auslands- und Funktionszulagen, Halteprämien, Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten, Offenlegungspflichten sowie zu Rückforderungsvereinbarungen in Bezug auf variable Vergütungen und orientiert sich an der langfristigen Geschäftsentwicklung.

Weiterführende Informationen können dem Offenlegungsbericht 2024 entnommen werden. <https://atruvia.scene7.com/is/content/atruvia/Offenlegungsbericht%202024%20Institutsgruppe%20Hannoversche%20Volksbankpdf>

6. 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 <ul style="list-style-type: none">• 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

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter *	28	8,9	75,5
2		Feste Vergütung insgesamt in TEUR	356	2.441	7.444
3		Davon: monetäre Vergütung	356	1.907	6.552
4		(Gilt nicht in der EU)			
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen		0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidiertswirksame Instrumente		0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente		0	0
6		(Gilt nicht in der EU)			
7		Davon: sonstige Positionen	534		892
8		(Gilt nicht in der EU)			
9		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		9	76
10		Variable Vergütung insgesamt in TEUR		615	803
11		Davon: monetäre Vergütung		611	765
12		Davon: zurückbehalten		0,5	
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen		3,5	38
EU-14a		Davon: zurückbehalten		0	0
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidiertswirksame Instrumente		0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten		0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente		0	0
EU-14y		Davon: zurückbehalten		0	0
15		Davon: sonstige Positionen		0	0
16		Davon: zurückbehalten		0	0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	356	3.055		8.247

Bei unterjährigem Wechsel der Funktionen oder Austritten, wurde die Anzahl der identifizierten Mitarbeiter zeitanteilig errechnet.

Ergänzende Angaben gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr [in TEUR]	66.931
Davon fix [in TEUR]	63.613
Davon variabel [in TEUR]	3.318
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1.081

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.

Siehe Offenlegungsbericht

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Hannoversche Volksbank hat Anspruchsgruppen aus allen Teilen der Gesellschaft und versucht die vielfältigen Erwartungen zu berücksichtigen. Dabei werden vor allem die Gruppen einbezogen, die in einem besonderen Bezug zur Bank stehen. Dieser Bezug wird über die Nähe zur Hannoverschen Volksbank definiert. Die Identifikation dieser Stakeholder Gruppen basiert auf der genossenschaftlichen Rechtsform der Bank, ihrer regionalen Ausrichtung und der besonderen Bedeutung der jeweiligen Stakeholder Gruppen in einem Dienstleistungsunternehmen.

Die Hannoversche Volksbank führte eine eingehende Identifizierung der wichtigsten Interessengruppen durch, deren Interessen und Perspektiven für den DWA-Prozess von Bedeutung waren. Zu den Interessengruppen gehören laut Definition der ESRS diejenigen, die die Organisation und ihre Aktivitäten in der Wertschöpfungskette beeinflussen können oder von ihnen beeinflusst werden (ESRS 1, Absatz 22). Die ESRS unterscheiden zwischen:

1. Betroffene Interessengruppen: Einzelpersonen oder Gruppen, die direkt von den Aktivitäten der Organisation betroffen sind (z. B. Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden)
2. Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung: Hauptnutzer der finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung (z. B. Investoren, Aufsichtsbehörden und andere interessierte Parteien)

Als wesentliche Stakeholder wurden folgende Gruppen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse in 2024 identifiziert:

- Mitarbeitende- Belegschaft der Hannoverschen Volksbank (Betroffene Interessengruppe)
- Führungskräfte - Führungskräfte der zweiten und dritten Führungsebene (Betroffene Interessengruppe)

- Betriebsrat- Betriebsratsmitglieder der Hannoverschen Volksbank (Betroffene Interessengruppe)
- Aufsichtsrat - Aufsichtsratsmitglieder der Hannoverschen Volksbank (Betroffene Interessengruppe)
- Vertreterinnen und Vertreter- Vertreterinnen und Vertreter der Hannoverschen Volksbank (Betroffene Interessengruppe)
- Unternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe - Verbundunternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe (Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung)

Kooperations-unternehmen/ regionale gesellschaftliche Institutionen Vereine, Institutionen, Partnerunternehmen in der Region (Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung)

Die Bank ist ebenso wie die Mehrzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region verwurzelt. Als regional verankertes Kreditinstitut steht sie im Rahmen der Geschäftstätigkeit und des gesellschaftlichen Engagements im kontinuierlichen Austausch mit Kundinnen und Kunden, Mitgliedern, gesellschaftlichen Institutionen und Bürgern. Der Austausch mit den Anspruchsgruppen trägt dazu bei, das Produkt- und Leistungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln. Beispiele sind: regionale Vertretergespräche, Vertreterversammlung, regelmäßige Kommunikation mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Darüber hinaus führt die Bank regelmäßig Kundenbefragungen durch und bietet den Kundinnen und Kunden Online-Newsletter zu aktuellen Themen an. Impulse aus dem Beschwerdemanagement werden zur Verbesserung der Qualität aufgegriffen.

In 2024 wurde eine breit angelegte Stakeholder Umfrage durchgeführt. Dies Ergebnisse dieser können der Anlage entnommen werden.

[20241008_Ergebnisse Doppelte Wesentlichkeitsanalyse_Kommunikation.pdf](#) (333.16 KB)

Eine wichtige Anspruchsgruppe ist der Aufsichtsrat. Dieser ist in die strategische Ausrichtung der Bank eingebunden. Dies betrifft auch die Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit, welches in der Geschäftsstrategie mit verankert ist. Im Rahmen der Erläuterung zum Strategie- und Planungsprozess wurde in 2024 explizit Nachhaltigkeit als Tagesordnungspunkt aufgegriffen und zwischen Vorstand und Aufsichtsrat diskutiert. Darüber hinaus wird im Aufsichtsrat über Produkt- und Prozessinnovationen berichtet. In den regelmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen und in der Vertreterversammlung informieren die Vorstände der Bank über die geschäftliche Ausrichtung und Entwicklung.

Mit den Mitgliedervertretern werden geschäftspolitisch relevante Themen diskutiert. Die Hinweise fließen in geschäftspolitische Entscheidungen bzw. das Nachhaltigkeitsmanagement ein. Die Mitglieder werden viermal im Jahr durch das Mitglieder- und Kundenmagazin „meineBank“ über aktuelle Themen rund um die Hannoversche Volksbank informiert. Dabei werden Nachhaltigkeitsthemen aktiv aufgegriffen und erläutert. In 2024 wurde Nachhaltigkeit als Teil der Tagesordnung der Vertreterversammlung aufgenommen. Die Vertreterinnen und

Vertreter wurden auf die Wichtigkeit der Teilnahme an der breit angelegten Umfrage zur Wesentlichkeitsanalyse aufmerksam gemacht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über das betriebliche Innovationsmanagement "Ideenmanagement" und die bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsmanagementstruktur eingebunden. Darüber können sie konkrete Ideen und Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung der Bank, auch zum Thema Nachhaltigkeit, einbringen.

Im Jahr 2024 fanden erneut unterschiedliche Kommunikationsformate statt, in denen Nachhaltigkeitsthemen aufgegriffen wurden, z. B. in Mitarbeiter-/Betriebsversammlungen, Führungskräfteinformationen und Managementrunden. Über die Einbindung der unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt die Information und Kommunikation mit den einzelnen Bereichen, und so können Themen spezifisch aufgegriffen, verfolgt und wieder zurückkommuniziert werden.

Im sozialen Intranet (Blue Orange) wurde ein Kanal zur Nachhaltigkeit in 2021 eingerichtet. Dort werden Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Gesamtbank kommuniziert. Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt über die Kommentarfunktion. Diese wurde in 2024 rege genutzt.

Auszubildende sind ein wichtiger Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements. Im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigen sie sich zu Beginn mit Nachhaltigkeit und stellen ihre Eindrücke bei einer Bankpräsentation einem breiten Publikum vor. Jährlich finden Azubinachhaltigkeitsprojekte statt. In 2024 begann ein Ausbildungsteam, sich mit einer nachhaltigen Freizeitbekleidungskollektion nach den Anforderungen des LkSG aktiv auseinanderzusetzen.

Die Kundinnen und Kunden der Hannoverschen Volksbank werden regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit befragt. Die Hannoversche Volksbank informiert über unterschiedliche Kanäle zu Nachhaltigkeitsthemen. In 2024 wurde eine separate Nachhaltigkeitsseite auf der Website der Hannoverschen Volksbank eingerichtet. <https://hannoversche-volksbank.pageflow.io/nachhaltig> Darüber werden Nachhaltigkeitsinformationen kommuniziert und regelmäßig aktualisiert.

Für die zielgruppenorientierten Informationen wurde ein Kurzbericht zu Nachhaltigkeit auf der Website veröffentlicht.

Ein offener Dialog mit Kundinnen und Kunden ist Bestandteil der täglichen Geschäftstätigkeit der Hannoverschen Volksbank, zum Beispiel im Rahmen der Kundengespräche, bei denen Kundenbedürfnisse und Erwartungen an die Bank deutlich werden, die so gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung ein. In 2024 wurden die Kreditvergabeprozesse um kundenindividuelle ESG-Fragebögen erweitert. Die Firmenkundenberatenden erfragen ihre Kundinnen und Kunden in Form von speziell aufbereiteten Nachhaltigkeitsdialogen nach ihrer aktuellen und geplanten Nachhaltigkeitsausrichtung der Geschäftstätigkeit.



Die Bank hat ein strukturiertes Beschwerdemanagement, welches sich sowohl an den aufsichtsrechtlichen Anforderungen orientiert, wie auch zur Verbesserung der Prozesse, Produkte etc. genutzt wird.

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

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 breit angelegten Nachhaltigkeitsumfrage in 2024 wurden folgende Themen seitens der Stakeholder aufgezeigt.

- Insgesamt sind Nachhaltigkeitsthemen 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
- Risiken aus der Anpassung an den Klimawandel werden grundsätzlich verstanden und identifiziert
- Zahlreiche Ideen für Einsparpotenziale für den Energieverbrauch wurden eingeliefert und werden an die jeweiligen Fachbereiche weitergeleitet
- Thema Papierverbrauch ist für uns weiterhin relevant, wir sollten weiter daran 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. Darauf können wir stolz sein!



Weitere Hinweise können der Anlage entnommen werden. [20241008 Ergebnisse Doppelte Wesentlichkeitsanalyse_Kommunikation.pdf](#) (333.16 KB)

Für die Erfassung der Sichtweisen der Interessengruppen können verschiedene Formate der Einbeziehung wie Umfragen, Workshops oder Fokusgruppen eingesetzt werden. Um die richtige Art der Interaktion zu finden, die zu aussagekräftigen Ergebnissen führt, ist es wichtig, ein Gleichgewicht zwischen der Nutzung bestehender Mechanismen (z. B. jährliche Mitarbeiterbefragungen) und der Schaffung eines neuen Formats zu finden, wobei die Zeit, der Aufwand und die Verfügbarkeit von Ressourcen berücksichtigt werden müssen, die für die Einbeziehung der verschiedenen Gruppen erforderlich sind. Durch die gezielte Einbindung der Interessengruppen stellt die Hannoversche Volksbank sicher, dass die Prioritäten der Interessengruppen im weiteren Analyseverlauf beachtet werden und zu einer robusten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse beitragen.

Durchführung der Einbindung:

Um die Ansichten der Interessengruppen zu erfassen, führte die Hannoversche Volksbank eine breit angelegte Umfrage durch, an der sowohl interne als auch externe Interessengruppen teilnahmen. Ziel der Befragung war die Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen, basierend auf den zwei Wesentlichkeitsperspektiven:

- negative und positive Auswirkungen und
- Risiken und Chancen.

Die Umfrage umfasste Nachhaltigkeitsthemen aus Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung. Die Befragten mussten zuerst für jede Kategorie jene Themen auswählen, die ihrer Meinung nach für die Hannoversche Volksbank wichtig sind und Auswirkungen, Risiken oder Chancen mit sich bringen. Anschließend sollten die Teilnehmenden für jedes Thema angeben, ob es für die Bank mit Auswirkungen, Risiken und/oder Chancen verbunden ist. Optional konnten für jedes Thema Auswirkungen, Risiken und/oder Chancen ausformuliert werden.

Die Umfrage ist fristgerecht am 23.05.2024 gestartet und lief bis zum 30.06.2024. Sie wurde über Blue Orange veröffentlicht und im Anschluss mittels Umfragelink an die verschiedenen Interessengruppen versandt.

Es haben 397 Personen an der Umfrage teilgenommen, davon haben 236 Personen die Umfrage vollständig durchlaufen und abgeschlossen. Die entsprechende Abrecherquote wurde mit der Komplexität der Fragestellungen erklärt. Um diese Quote zu reduzieren, wurden während des Befragungszeitraums Erläuterungen zu den beiden Wesentlichkeitsperspektiven grafisch in der Umfrage ergänzt.

Analyse der Ergebnisse der Einbindung der Interessengruppen:

Eine detaillierte Analyse der Ergebnisse der Umfrage der Interessengruppen wurde durchgeführt. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von über 8 Minuten zeigt, dass sich die Teilnehmenden für die Bearbeitung Zeit nahmen. Insgesamt konnten wertvolle Erkenntnisse aus den Umfrageergebnissen gezogen 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.

Unser Selbstverständnis und der genossenschaftliche Auftrag tragen dazu bei, den wirtschaftlichen Wohlstand der Region zu fördern. Die Angebote helfen unter anderem dabei, dass sich die Kundinnen und Kunden in Finanzfragen kontinuierlich weiterbilden oder auch im Alter gut versorgt sind.

Die Hannoversche Volksbank nutzt sich bietende Geschäftschancen aus Nachhaltigkeitsthemen und nimmt das als Bestandteil der Geschäftsstrategie auf. Mit dieser strategischen Positionierung wird die Chance erkannt, vom anhaltenden Trend zu nachhaltigen Finanzlösungen zu profitieren und die Bank gleichzeitig als Unternehmen zu positionieren, das seiner Verantwortung zum Beispiel in Sachen Klimaschutz gerecht wird. Deswegen wurden Nachhaltigkeitsthemen sowohl im Kerngeschäft als auch im Geschäftsbetrieb umgesetzt.

Innovationsprozesse in der Bank fördern die Nachhaltigkeitsaspekte. Dazu gehört das bankweite Vorschlagswesen (Ideenmanagement). Nachhaltigkeit bildet eine der 5 Ideenkategorien ab. Das bankweite soziale Intranet eröffnet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls die Möglichkeit Ideen und Ansätze einzustellen und den in der Bank vorhandenen Strukturen (Arbeitsgruppen, Nachhaltigkeitskompetenzteam) zur Verfügung zu stellen. Weitere Innovationsprozesse und die entsprechende Beteiligung der Anspruchsgruppen können der Kategorie 10 entnommen werden.

Nachhaltige Geldanlagen im Bereich der Investmentfonds, sowohl durch die Union Investment als auch durch mögliche andere Kapitalanlagegesellschaften, werden von der Hannoverschen Volksbank aktiv im Rahmen der qualifizierten Beratung angeboten, sofern diese für die Endkunden entsprechend ihrer Situation geeignet sind. Erweitert wurde dies mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitspräferenzabfrage. Die DZ Privatbank und die Union Investment bieten ebenfalls nachhaltige Vermögensverwaltungslösungen.

Aufgrund der weiter zunehmenden Nachfrage nach nachhaltigen Anlagemöglichkeiten und unserem Selbstverständnis, einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation zu leisten, entwickeln wir unser Produktpotfolio stetig weiter. Alle Produkte durchlaufen im Prüfprozess für die Qualifikation "Hausmeinung" das Thema Nachhaltigkeit. Es ist ein fester Bestandteil



der Checkliste.

Die Einbindung der Geschäftspartner erfolgt durch die enge Zusammenarbeit im Finanzverbund. Die Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe verfügen über eine langjährige Expertise in Nachhaltigkeitsfragen. Sie entwickeln sich ebenfalls auf diesem Themengebiet weiter, so auch in 2024. Davon profitieren bereits heute die Kunden der Hannoverschen Volksbank, da auch Produkte mit Nachhaltigkeitsaspekten angeboten werden können.

DZ BANK	<p>https://www.dzbank.de/content/dzbank/de/home/die-dz-bank/nachhaltigkeit.html</p> <ul style="list-style-type: none">• Unterzeichnung der Klimaschutz-Selbstverpflichtung der deutschen Finanzwirtschaft• Governance-Verankerung der Nachhaltigkeit• Gründung des Group Corporate Responsibility Committee als Austauschplattform für die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Gruppenunternehmen• Klassifizierung des Kreditportfolios anhand SDGs
Union Investment	<p>https://unternehmen.union-investment.de/startseite-unternehmen/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeit-bei-Union-Investment.html</p> <ul style="list-style-type: none">• Bundesweit einer der Vorreiter im Angebot von nachhaltigen Investmentfonds• Einer der größten deutschen Asset Manager für nachhaltiges Wirtschaften• Hat sich dabei selbst strengen Richtlinien und Auswahlverfahren unterworfen



Bausparkasse Schwäbisch Hall	<p>https://www.schwaebisch-hall.de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-bei-schwaebisch-hall.html</p> <ul style="list-style-type: none">• Unternehmensführung: Schwäbisch - Hall Nachhaltigkeitsstrategie und Verankerung in der Geschäftsstrategie• Produkte und Dienstleistungen: Bauspar- und Baufinanzierungsangebote sowie Beratung zu nachhaltigem Bauen und Wohnen; Messung der ESG-Performance des Kreditportfolios• Bankbetrieb: eigener Klimapfad für nachhaltigen Geschäftsbetrieb und externe Commitments, z.B. über Stiftung KlimaWirtschaft und VfU• Arbeitgeber: regelmäßig ausgezeichnet, mit hoher Mitarbeitendenzufriedenheit, lebensphasenorientierter Personalpolitik und vielen Zusatzleistungen <p>Engagement: Fokus auf Jugend und Bildung sowie Bauen und Wohnen, aktive Rolle als Corporate Citizen in der Region und Engagement in Stiftungen</p>
TeamBank	<p>https://www.teambank.de/nachhaltigkeit/</p> <ul style="list-style-type: none">• Die TeamBank ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt (seit 2012) und setzt mit dem gruppenweiten Code of Conduct der DZ BANK Gruppe einen verbindlichen Rahmen.• Mit der Förderung der Stiftung „Deutschland im Plus“ setzt sie sich für die private Überschuldungsprävention und finanzielle Bildung ein. Herzstück der Stiftungsarbeit sind präventive Bildungsangebote für junge Menschen.• Seit 2022 Ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement - Verankerung in der Geschäftsstrategie• SDGs als Referenzrahmen und Orientierung am BVR-Nachhaltigkeitscockpit• EMAS-Rezertifizierung, Einführung Whistleblowing-System• Durch den innovativen Signaturprozess (volldigital mit mTan gesichert und mit deutlichen prozessualen Erleichterungen) konnten 96.110 Blatt Papier eingespart werden CO₂- Ersparnis von 422,9 kg. Einsparpotenzial kann noch verdoppelt werden (Quote erhöht auf 63,9)



	<p>https://www.ruv.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsbericht</p> <p>R+V</p> <ul style="list-style-type: none">• Im April 2023 der Net Zero Asset Owner Alliance (AOA) beigetreten. Ziel ist es, Anlageportfolios bis 2050 klimaneutral zu stellen.• Die fondsgebundene Versicherung R+V-Investmentkonzept DuoInvest bietet ausschließlich Fonds mit Nachhaltigkeitskonzept an.• Mit 123.158 versicherten Photovoltaikanlagen, 1.294 Windenergieanlagen und 877 Biogasanlagen (Stichtag: 31.12.2023) steht die R+V als technischer Versicherer deutschlandweit an dritter Stelle und trägt zum Gelingen der Energiewende bei.• Um maßgeschneiderte Lösungen anbieten zu können, hat die R+V das „Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien“ gegründet und betreibt ein flächendeckendes Netz von Firmenkundenberaterinnen und -beratern.• Beitrag zur Absicherung gegen ökologische und klimabedingte Risiken mit Versicherungen für Erneuerbare-Energien-Anlagen und -Produkten zur Umwelthaftpflicht- und Umweltschadenversicherung sowie der Versicherung von Elementarschäden und den dazugehörenden Präventivberatungen• Mobilitätswende: Kundinnen und Kunden mit Elektro-, Hybrid- und Wasserstofffahrzeugen profitieren von besonderen Konditionen bei der Tarifgestaltung und beim Versicherungsumfang
--	---

Die Tochtergesellschaften der Hannoverschen Volksbank informieren über Ihr Nachhaltigkeitsengagement folgendermaßen:

Norddeutsche Wohnbau

Seit Juli 2023 Mitglied in der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen)
Weiterführende Beschreibungen zu den Nachhaltigkeitsbestrebungen

<https://norddeutsche-wohnbau.de/unternehmen/corporate-social-responsibility/>

IMMAC

Weiterführende Beschreibungen zu Nachhaltigkeitszielen und Strategie

<https://www.immac.de/nachhaltigkeit/>

Detaillierte Informationen können dem Nachhaltigkeitsbericht entnommen werden.

VALEXX

Fokus liegt auf dem sozialen Engagement

<https://valex.de/ueber-uns>



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)

100 % der Finanzanlagen durchlaufen eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren.

Die Hannoversche Volksbank hat folgende Mindestausschlüsse* definiert:

Unternehmen:

- Rüstungsgüter >10 %** (geächtete Waffen >0%)***
- Tabakproduktion >5 %
- Kohle >30 %
- 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****

* Relevant sowohl für Einzelwerte als auch Werte in einem Portfolio/Korb (Aktien/Anleihen).

** Umsatz aus Herstellung und/oder Vertrieb.

*** 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).

**** Auf Grundlage der Einstufung als „not free“ nach dem Freedom House Index 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 beansprucht die Bank im Vergleich zur Industrie grundsätzlich im geringen Umfang natürliche Ressourcen. Dabei werden folgende Umweltverbräuche durch die Bank betrachtet: Energie (Strom und Heizung), Verkehr (Pendlerverkehr, Dienstfahrzeuge, Poolfahrzeuge, Dienstreiseverkehr), Papier, Wasser und Abfall.

Der Großteil der Standorte der Hannoverschen Volksbank ist gemietet, sodass die Einflussnahmemöglichkeiten auf das Gebäudemanagement beschränkt sind. Für die sich im Eigentum befindenden Gebäude werden regelmäßig Optimierungsansätze vorgenommen. Die Bank führt regelmäßig Energieaudits durch.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für den verantwortlichen Umgang mit Ressourcen regelmäßig sensibilisiert.

Beim Einkauf von Waren und Gütern wird, so weit möglich und wirtschaftlich vertretbar, auf Regionalität und Umweltfreundlichkeit und -verträglichkeit Wert gelegt. (Grüner Punkt, Blauer Engel etc.). Im Jahr 2023 wurde nach einer detaillierten Sortimentsanalyse die Anpassung des Bürobedarfes auf nachhaltige Alternativen durchgeführt.



Bei der Produktion von Werbemitteln wird auf die Einhaltung von Produktionsstandards und ökologischen Belangen geachtet. Mit der zunehmenden Digitalisierung nimmt jedoch die Anzahl der benötigten Werbemittel weiterhin ab. Bei Veranstaltungen wird zunehmend auf ökologische Gesichtspunkte geachtet, dazu gehören Maßnahmen wie z. B. wie die Vermeidung von Müll, Verzicht auf Einweggeschirr, Stromversorgung aus emissionsarmen Quellen.

Um die nachhaltige Mobilität weiter zu fördern, baute die Hannoversche Volksbank 38 Elektroladepunkte an ihren Kundenparkplätzen in Zusammenarbeit mit energicity auf.

Umweltaspekte im Kerngeschäft

Als Finanzdienstleister liegen die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen.

Hierbei geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken. Eine CO2 -Messung des finanzierten Portfolios plant die Hannoversche Volksbank für 2025. Hierbei wird der PCAF- Standard eingesetzt.

Die Ausführungen, welche natürlichen Ressourcen primär von den Aktivitäten der Organisation beeinflusst werden, erfolgen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

Für den Geschäftsbetrieb der Hannoverschen Volksbank sind Energie, Wasser und Abfall wesentlich.

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 Anforderungen an Finanzdienstleister, ihre Umweltrisiken in Bezug auf ihr Kerngeschäft näher zu analysieren, werden in den kommenden Jahren stark zunehmen. Hintergrund sind die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, die sich aus



dem entsprechenden BaFin-Merkblatt und aus der 7. MaRisk- Novelle ergeben. Deshalb berücksichtigen wir ESG-Risiken (inkl. Klimarisiken) in der Risiko- und Gesamtbanksteuerung und in unserem Kreditvergabeprozess (ab 2024).

Seit 2022 werden Klimarisiken als eine Risikoart in die Risikoinventur und in die Stressszenarien aufgenommen. Die Datenbasis wird jährlich weiter ausgebaut. Weiterhin werden laufend notwendige Entscheidungen auf dieser Basis für weitere Maßnahmen getroffen. Mit unserer bisherigen Positionierung zu Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft, die wir in den Kriterien 1 bis 4 beschrieben haben, sehen wir uns derzeit gut aufgestellt und werden unsere Konzepte entsprechend den zunehmenden Anforderungen fortlaufend weiterentwickeln.

Umweltaspekte im Geschäftsbetrieb

Das Ressourcenmanagement der Hannoversche Volksbank im Geschäftsbetrieb konzentriert sich überwiegend auf die Vermeidung von Emissionen sowie auf die Verringerung des Ressourcenverbrauchs. Es werden regelmäßig Energieaudits durchgeführt und die daraus ermittelten Maßnahmen, wo es sinnvoll ist, entsprechend umgesetzt. Dies war im Jahr 2024 weiterhin der Fall. Seitens der Abteilung Unternehmensservice können qualitative und quantitative Indikatoren zum eingesetzten Material (Gewicht oder Volumen) sowie Papierverbräuche (Kopierpapier, KAD- Papier, Handtuchpapier, Toilettenpapier, Geschäftsberichte, Prospekte) ermittelt und bewertet werden.

Zur Messung und Steuerung der CO₂ Emissionen wurde erneut ein CO₂ Fußabdruck für das Berichtsjahr 2024 für die Hannoversche Volksbank erstellt, welcher die einbezogenen Emissionsquellen nach drei Scopes des Greenhouse Gas Protocols differenziert. Dazu fand ein Anbieterwechsel zu Atlas Metrics statt.

Für die Datenaufnahmen wurden unterschiedliche Quellen genutzt. Dabei lieferten die jeweiligen Fachbereiche die notwendigen Informationen. Die Bündelung und Eingaben erfolgen im Nachhaltigkeitskompetenzteam. Diese Angaben wurden durch eine bankweite Pendlerumfrage weiter quantifiziert, somit konnten spezifischere Daten erhoben werden. Die Ausweitung auf die Töchtergesellschaften erfolgt in 2025 mit der Berücksichtigung finanziert Emissionen im Portfolio mithilfe von PCAF.

Die größten Emissionstreiber sind bei der Hannoverschen Volksbank Wärme, Strom, Pendelverkehr, Dienstreisen. Die Ergebnisse des erstellten CO₂-Fußabdruckes werden in laufenden Diskussionen und Entscheidungen zu weiteren Reduzierungsmaßnahmen gezielt eingesetzt. Die Entwicklung wird laufend (jährlich) dokumentiert und fließt in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein.

Es besteht kein Managementkonzept zu Umweltbelangen.



Darüber können ebenfalls quantitative Ziele festgelegt werden. 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 CO₂-Klimabilanz 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 2024 nicht festgelegt, da die Hannoversche Volksbank einen Emissionsabbaupfad zum aktuellen Zeitpunkt vorzieht. Die Konkretisierung und die Erstellung eines Transitionsplanes erfolgt in 2025.

Die Vorbereitungen für die Messungen der finanzierten Emissionen im Portfolio beginnen ebenfalls in 2024 und werden aufgrund der Komplexität der Berechnungsmethoden und der Notwendigkeit der Datengrundlagen sicherlich einige Jahren in Anspruch nehmen.

Der nachfolgenden Tabelle können durchgeführte und in Prüfung befindliche bzw. geplante Maßnahmen zur Reduzierung von Ressourcennutzung entnommen werden.

Kategorie	bereits durchgeführt	in Prüfung/Planung
Gebäude und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none">Intelligente Lichtkonzepte in Geschäftsstellen und BankgebäudenAusstattung mit BewegungsmeldernAktualisierung der technischen Mitarbeiterausstattung innerhalb der letzten 3 JahreMitarbeiterersensibilisierungsmaßnahmenZentralisierung der ProduktionsabteilungAbschaltung von WarmwasseraufbereitungsgerätenMöglichkeiten zur mobilen ArbeitUmstellung auf ÖkostromReduktion des Stromverbrauchs bei Gebäudesanierungen bzw. -umbautenKompetenzCenter Sarstedt<ul style="list-style-type: none">Installation 17 KWp- PV-AnlageUmrüstung auf LED-BeleuchtungBeratungsCenter Ahlem<ul style="list-style-type: none">Umrüstung auf LED-BeleuchtungAustausch Leuchtmittel	



Gebäude und Verwaltung Wärme	<ul style="list-style-type: none">• MitarbeiterSENSIBILISIERUNGSMaßnahmen• Einbau von Thermostaten• Umstellung auf Ökogas• Reduktion des Wärmeverbrauchs bei Gebäudesanierungen bzw. -umbauten	<ul style="list-style-type: none">• Stand der Wärmedämmungen der Gebäude (laufend bei Sanierungen)• Möglichkeiten der Gebäudeautomation (laufend bei Sanierungen)• Fernwärmemöglichkeiten• Reduktion des Wärmeverbrauchs bei Gebäudesanierungen bzw. -umbauten (laufend bei Sanierungen)

Folgende Risiken bestehen mit Blick auf das Ressourcenmanagement:

- Abhängigkeiten von Verbund, Genossenschaftsunternehmen, Region, Vermietern
- Ressourceninvestments mit langfristigen Auswirkungsmechanismen
- Komplexität und Vielfalt des Themas, was die Kommunikation und Information erschwert
- Erwartungsmanagement seitens der Stakeholder
- Mögliche Imageschäden

Die Risiken werden laufend durch die verantwortlichen Fachbereiche und durch eine Medienresonanzanalyse überwacht. Die Fortschritte im Klimamanagement werden jährlich in der Klimabilanz erfasst und in der Nachhaltigkeitsstrategie erläutert.

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:

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



- 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. Kühlergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkauft Heizungsenergie
 - iii. verkauft Kühlergie
 - 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 2.090.043 kWh

Fernwärme: Fernwärme- Mix 844.607,00 kWh

Gas: GarantieGas mit Naturoption 2.406.999 kWh

Kühlmittelverlust: 0

- f) Angaben von den Energieversorgern und Messung durch Zähleinrichtungen
- g) Quelle: Bafa Informationsblatt CO₂-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 vorgenommenen Maßnahmen zur Ressourcenreduzierung, Zusammenlegung von Standorten, Zusammenführung der Belegschaft in energieeffizienten Immobilien (Verwaltungsstandort).

Ressourcenart	2021	2022	2023	2024
Strom	3.198.166 kWh	2.423.585 kWh	2.276.854 kWh	2.090.043 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
Wasser	8.396 m ³	7.923 m ³	7.757,78 m ³	6.370 m ³
Abfall	93.000 kg	85.700 kg	79.093 kg	103.222 kg Restmüll + neu Erfassung Papier- Kartonabfälle)

Stand Berichtsjahr 2024

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 Entnahmestellen.*

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

- i. Süßwasser ($\leq 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));*
- ii. anderes Wasser ($> 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (TDS)).*

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

Wasserverbrauch: 6.370 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 - 73.421,00 kg
Papier-Kartonabfälle - Recycling- 29.797 kg (Angabe neu in 2024)

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 größten klimarelevanten Emissionen resultieren aus dem Geschäftsbetrieb der Bank. Dabei sind die größten Herausforderungen

- geringe Einflussnahme bei gemieteten Objekten
- regionale und bauliche Unterschiede der Gebäudesituation
- gesetzliche Bestimmungen, welche Einfluss z.B. auf den Papierverbrauch AGB-Änderungen haben
- geringer Einfluss auf die Pendelsituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Bank hat im Jahr 2022 ihre komplette Strom- und Gasversorgung auf Ökostrom und Ökogas umgestellt. Dies wurde in 2024 beibehalten.

Die Hannoversche Volksbank beteiligt sich zu dem an einer Windkraftanlage.

Die Ermittlung der relevanten Umweltverbräuche erfolgt in 2024 aufgrund geltender Standards, mit DG Nexolution eG und Atlas Metrics. Dabei werden folgende Umweltverbräuche durch die Bank betrachtet: Energie (Strom und Heizung), Verkehr (Pendlerverkehr, Dienstfahrzeuge, Poolfahrzeuge, Dienstreiseverkehr), Papier, Wasser, Abfall. Eine Umrechnung der Umweltverbräuche in CO₂-Emissionen ist Teil des Tools. Die Erhöhung der CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr resultiert aus der Rekalibrierung des Tools.

Der nachfolgenden Tabelle können durchgeführte und in Prüfung befindliche bzw. geplante Maßnahmen zur Reduzierung von klimarelevanten Emissionen entnommen werden.



Kategorie	bereits durchgeführt	in Prüfung/Planung
Mobilität Dienstreisen	<ul style="list-style-type: none">• Ausbau von digitalen Kundenangeboten• Web/ Telefonkonferenzen reduzieren Dienstreisen• Reduzierung der Besprechungsflächen• Schulungen von Führungskräften zur virtuellen Führung• Sensibilisierungsmaßnahmen• Dienstwagenregelung der Bank - Förderung von Hybrid und E-Fahrzeugen• Vergünstigte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch das Angebot eines vergünstigten Deutschlandtickets für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter• Möglichkeit eines JobRads• Bei erforderlichen Dienstreisen ist der Bahn der Vorzug vor anderen Verkehrsmitteln zu geben• Zentralisierung der Produktionsabteilungen an einem Standort• Erweiterung der Bankflotte um Fahrräder• Buchungsalternativen bei Schulungsbuchungen• Zentralisiertes Fuhrparkmanagement	<ul style="list-style-type: none">• Verabschiedung einer Dienstfahrtenrichtlinie (für 2025 geplant)
Mobilität Pendlerverkehr	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit mobil zu arbeiten inkl. Homeoffice• Notwendige technische Ausstattung von Mitarbeitenden für mobile Arbeit vermeidet Fahrtwege• Vergünstigte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch das Angebot eines vergünstigten	<ul style="list-style-type: none">• Angebote rund um E-Mobilität



	<p>Deutschlandtickets für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit eines JobRads• Abschließbare Fahrradabstellplätze• Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität	
--	---	--

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.

Systematische Prüfung der genutzten Eigentumsobjekte wie auch angemieteter Objekte, ob der Aufbau von PV-Anlagen technisch und wirtschaftlich möglich und sinnvoll ist. Bei angemieteten Objekten ist dies nur nach Zustimmung des Eigentümers möglich. Aktuelles Ziel in 2025 ist der Aufbau von 5 PV-Anlagen.

Im Rahmen von Umbau / Sanierungsmaßnahmen wurde und wird jeweils geprüft, ob eine Umsetzbarkeit in dem Bereich der erneuerbaren Energien wirtschaftlich möglich ist. Dies geschieht im Standardprüfprozess.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*



d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

- i.* der Begründung für diese Wahl;
- ii.* der Emissionen im Basisjahr;
- iii.* des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob *Equity-Share*-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting Co2 Manager Geschäftsbetrieb 2024

a.)

Standortbasiert 694 t Co₂ e - Scope 1
Marktbasiert 694 t Co₂ e - Scope 1

Toolunterstützte Erfassung Ihrer Verbrauchsdaten und Berechnung der CO₂-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 CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:



- i. der Begründung für diese Wahl;
- ii. der Emissionen im Basisjahr;
- iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob *Equity-Share*-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting Co2 Manager Geschäftsbetrieb 2024

a.) Scope 2

Standortbasiert 1.143 t Co₂ e - Scope 2

Marktbasiert 77 t Co₂ e - Scope 2

Rest siehe Angeben 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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂ -Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting Co2 Manager Geschäftsbetrieb 2024

a.)

Standortbasiert 1.825 t Co₂ e - Scope 3

Marktbasiert 1.825 t Co₂ e - Scope 3

Rest siehe Angeben zu GRI SRS-305-1

Angaben für den Pendelverkehr der Mitarbeitenden basieren aus 2023.

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 Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Daten entnommen aus dem Gesamtreporting Co2 Manager Geschäftsbetrieb 2024

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

Emissionen	2021	2022	2023	2024 Standortbasiert	2024 Marktbasiert
Gesamt (kg CO ₂ e/MAK)	4.690	5.179	4.855	4.179	2.964
Emissionen (t CO ₂ e)	2.983	3323	3.311	3.661	2.594



Scope 1 (t CO2e)	422	740	665	694	694
Scope 2 (t CO2e)	713	125	106	1.143	77
Scope 3 (t CO2e)	1.848	2.485	2.540	1.825	1.825

Stand Berichtsjahr 2024

Keine Senkung der THG-Emissionen im Geschäftsbetrieb gegenüber Basisjahr 2021, da durch die tatsächlich erhobenen Pendelverkehrangaben über eine bankweite Umfrage die Pendlerverkehrsangaben verifiziert wurden und zum Anstieg von Scope 3 Emissionen führten.

Erhöhung gegenüber Vorjahr aufgrund von erhöhten Verbräuchen und einer rechnerischen Differenzierung im Bereich Wärme nach Gas und Fernwärme (Vorjahr Ausweis in einem Wert). Ausweis in 2024 für den Abfall - neu Erfassung von Papier- und Kartonabfällen.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichten Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

[20241230_MEL-GAR-001 GAR Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (48.58 KB)

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die



Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

1. Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für die KPIs erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Unsere Bank nutzt das IT-System des organisationseigenen Rechenzentrums Atruvia AG. Auch zur Unterstützung der Erstellung unserer quantitativen Indikatoren einschließlich des Umfangs der Vermögenswerte und Indikatoren, die von den KPIs abgedeckt werden, greifen wir u. a. auf Daten im Bankenanwendungsverfahren agree21 und Auswertungen der Atruvia AG zurück. In Hinblick auf die in der Tabelle dargestellten Werte weisen wir auf folgende Aspekte hin:

- Wir beschreiben im Folgenden, wie die Inhalte der Berichtsbögen zu interpretieren sind und wie wir die jeweiligen Werte ermittelt haben. Hierbei halten wir uns sowohl an die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission („Delegierte Verordnung vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates durch Festlegung des Inhalts und der Darstellung der Informationen, die von Unternehmen, die unter Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU fallen, in Bezug auf ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen sind, und durch Festlegung der Methode, anhand deren die Einhaltung dieser Offenlegungspflicht zu gewährleisten ist“), [die am 10. Dezember 2021 im EU-Amtsblatt veröffentlicht wurde und die Berichtspflichten nach Art. 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852] ergänzt und konkretisiert] als auch an die ergänzend durch die EU-Kommission [am 6. Oktober 2022, 20. Oktober 2023 und 8. November 2024 im EU-Amtsblatt veröffentlichten] FAQs mit Auslegungen und Klarstellungen.
- Darüber hinaus haben wir aufgrund der Vielzahl der in der EU-Taxonomieverordnung enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe bei der Ermittlung der Angaben zum Teil auch eigene Annahmen und Auslegungen getroffen.
- Für die Berichtsjahre 2021 und 2022 musste der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten in Bezug auf die Umweltziele 1 und 2 berichtet werden. Dies konnte mittels vereinfachter quantitativer Angaben in Bezug auf die Aktiva erfolgen. Für das Berichtsjahr 2023 war erstmalig der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten für die Umweltziele 1 und 2 zu berichten. Die zentrale Kennzahl hierfür ist die sog. Green Asset Ratio (GAR), deren Offenlegung anhand von Berichtsbögen der DelVO 2021/2178 i.V.m. DelVO 2023/2486 erfolgt. Des Weiteren sind die ergänzten Wirtschaftsaktivitäten in den Umweltzielen 1 und 2 und erstmals für



die Umweltziele 3 bis 6 die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zu ermitteln und zu berichten. Dies kann mittels vereinfachter Angaben erfolgen. Die GAR war erstmalig zum 31.12.2023 zu berichten.

- Eine Wirtschaftsaktivität kann als "taxonomiefähig" hinsichtlich eines Umweltziels eingestuft werden, wenn sie in der DelVO 2021/2139 (Klimataxonomie) bzw. der DelVO 2023/2486 (Umwelttaxonomie) für dieses Umweltziel aufgeführt ist, unabhängig davon, ob die diesbezüglichen Kriterien dabei erfüllt werden. Damit eine Wirtschaftsaktivität auch als „taxonomiekonform“ gilt, muss sie einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leisten und darf keinen Schaden hinsichtlich eines der anderen fünf Umweltziele anrichten (Einhaltung der „Do Not Significant Harm“ – DNSH Kriterien). Zusätzlich müssen auf Unternehmensebene die Vorgaben zum sozialen Mindestschutz gem. Art. 18 TaxonomieVO eingehalten werden. Bei der Prüfung der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten haben wir uns von Wesentlichkeitsaspekten anhand ihres Anteils im Verhältnis zur gesamten GAR-Aktiva leiten lassen.
- Hinsichtlich der quantitativen Angaben zur GAR nutzen wir die vorgegebenen Berichtsbögen 0 bis 5 gemäß Anhang VI und die Berichtsbögen 1 bis 5 gemäß Anhang XII der DelVO 2021/2178 sowie der damit verbundenen Änderungen gem. Anhang VI der DelVO 2023/2486.
- Ausgangslage für die Ermittlung der Daten sind die Werte des Finanzreportings (FinRep). Diese Positionen werden seitens der Atruvia regelbasiert zur Verfügung gestellt. Wir haben diese Informationen geprüft und plausibilisiert.
- Ein entsprechender Prozess zur Prüfung der Taxonomiekonformität wurde in 2024 im Verbund etabliert. Dieser erfolgt mithilfe des neu eingeführten EU-Taxonomie-Tools seitens der Atruvia und beinhaltet eine technische Unterstützung bei den erforderlichen Prüfschritten für alle Maßnahmen, die unter die Regelungen der Taxonomie-Verordnung fallen.

Grundsätzlich taxonomiefähig sind Risikopositionen aus dem Mengengeschäft.

- Dies betrifft zum einen Kredite gegenüber privaten Haushalten, welche grundpfandrechtlich durch Wohnimmobilien besichert sind, und Kredite, die für die Sanierung einer Wohnimmobilie oder die zur Durchführung von energieeffizienten Maßnahmen wie z.B. Dämmung, Heizungsaustausch, Nutzung von erneuerbaren Energien gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden.

Kredite an private Haushalte für den Erwerb von und Eigentum an Gebäuden bilden den größten Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten unserer Aktiva. Wir haben uns um die Einholung entsprechender Informationen bei unseren Kreditnehmern durch die Aufnahme der Anforderungen in die Kreditvergabeprozesse, z.B. Energieausweis bemüht. Sofern erforderliche Nachweise von den Kreditnehmern zur Verfügung gestellt werden konnten, haben wir diese bei der Prüfung der Taxonomiekonformität berücksichtigt.



Per 31.12.2024 liegt für 47 Kreditnehmende ein Energieausweis der Effizienzklasse A/A+ vor. Wir haben die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse mithilfe des von der Atruvia bereitgestellten Taxonomie-Tools manuell anhand des Bestandsdaten durchgeführt. Nach Prüfung ist damit ein Anteil von 0% dieser Kredite als taxonomiekonform einzustufen. Kredite, die für die Sanierung einer Wohnimmobilie oder die zur Durchführung von energieeffizienten Maßnahmen wie z.B. Dämmung, Heizungsaustausch, Nutzung von erneuerbaren Energien gemäß des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie gewährt wurden, machen derzeit nur einen verschwindend geringen Anteil an unserer GAR-Aktiva aus. Insofern haben wir auf die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien verzichtet, zumal sich auf die GAR keine Auswirkung ergibt. Nach Prüfung in Bezug auf eine Einstufung als taxonomiekonform ist ein Anteil von 0% dieser Kredite als taxonomiekonform einzustufen.

Bei der Interpretation dieser Quote sind zum einen die sehr ambitionierten technischen Bewertungskriterien, die für die Taxonomiekonformität zu erfüllen sind (insbesondere in Bezug auf die Umweltziele 1 und 2), zu berücksichtigen. Zum anderen konnten die erforderlichen Nachweise (z.B. Energieausweise) beim Kreditnehmer häufig nachträglich nicht erlangt werden, da sie bislang in der Kreditvergabe keine wesentliche Bedingung darstellten. Darüber hinaus gibt es auch keine einheitliche Datenbank in Deutschland, um bspw. die Zugehörigkeit zum Top 15% nationalen Wohnungsbestand nachzuweisen.

-
- Weiterhin gehören zum taxonomiefähigen Mengengeschäft Kfz-Kredite an Privatkunden. Diese machen allerdings nur einen verschwindend geringen Anteil an unserer GAR-Aktiva (mit 0 %) aus. / Insofern haben wir auf die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien verzichtet, zumal sich auf die GAR keine Auswirkung ergibt.
- Taxonomiefähig sind darüber hinaus nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie Kredite an CSR-berichtspflichtige Nicht-Finanzunternehmen und Finanzunternehmen, bei denen der Finanzierungs-Weck bekannt ist und dieser einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet werden kann. Wenn der Verwendungszweck unbekannt ist (allgemeine Kredite, z.B. Betriebsmittelkredite), sind die Wirtschaftstätigkeiten mit den im Rahmen der CSR-Berichterstattung veröffentlichten Unternehmens-KPIs „Umsatzerlöse“ und „CapEx“ gewichtet und anteilig zu berücksichtigen. Wir interpretieren diese Vorgabe so, dass die Ermittlung der berichtspflichtigen Unternehmen und Finanzunternehmen nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie zu erfolgen hat. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert. / Bezogen auf unsere vergebenen Unternehmenskredite haben wir keine (0 %)
- Bei der Prüfung unseres Wertpapierbestandes im Depot A / sowie unserer Beteiligungen / und Tochterunternehmen / sind wir analog zur Prüfung der Unternehmenskredite vorgegangen: Da es sich bei Wertpapieren in der Regel um



allgemeine Finanzierungen handelt, müssen diese mit den KPIs aus den Berichten der Unternehmen bewertet werden. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert. Für einen Teil der Emittenten wurden Daten eines Datenanbieters verwendet.

- Weitere Sachverhalte:
 - Von unserem Depot A ist ein Anteil von 0,074 % bezogen auf den Umsatz-KPI und 0,071% bezogen auf den CAP-Ex KPI als taxonomiekonform einzustufen.
 - Von unseren Beteiligungen ist ein Anteil von 0% als taxonomiekonform einzustufen.
 - Die zur Fonds durchschau (Look-Through) notwendigen Daten waren nicht verfügbar, so dass diese zum 31.12.2024 nicht durchgeführt wurde.
 - Fonds können nur einbezogen werden, wenn eine Durchschau erfolgt ist (Look-Through). Wir haben versucht, entsprechende Daten von unserem Fondsanbieter zu bekommen. Aufgrund des hohen Aufwands und der aktuell kaum zu erlangenden, aber notwendigen Daten ist es uns nicht möglich, die Durchschautechnik zum 31.12.2024 anzuwenden.
- Für die ergänzten Wirtschaftsaktivitäten zu den Umweltzielen 1 und 2 sowie Wirtschaftsaktivitäten zu den Umweltzielen 3 bis 6 müssen zunächst nur die „taxonomiefähigen“ Wirtschaftsaktivitäten ausgewiesen werden. Bei den privaten Haushalten zum Erwerb vom Wohnimmobilien wäre dies nur hinsichtlich Umweltziel 4 möglich. Die diesbezüglichen Positionen haben wir allerdings den Umweltzielen 1 oder 2 zugeordnet, da die technischen Bewertungskriterien für das Umweltziel 4 für private Haushalte nicht realistisch erfüllbar sind.
- Des Weiteren können nach Art. 19a oder Art. 29a Bilanzrichtlinie CSR-berichtspflichtige Unternehmen und Finanzunternehmen unter die technischen Bewertungskriterien der Umweltziele 3 bis 6 fallen. Diese Kredite haben wir manuell geprüft und festgestellt, dass wir keine (0 %) Unternehmen haben, die hierunter fallen würden.
- Bei der Prüfung des Depot A sind wir analog zur Prüfung der Unternehmenskredite vorgegangen. Die Bewertung der Berichtspflicht haben wir manuell durchgeführt und plausibilisiert.
- Die Anforderungen nach Art. 18 TaxonomieVO (Mindestschutz) legen wir so aus, dass Finanzinstitute nur bei der Finanzierung einer Wirtschaftstätigkeit im Bereich Verkehr (Abschnitt 6 der DeVO 2021/2139) die Einhaltung der Mindestschutzanforderungen zu prüfen haben (vgl. Final Report on Minimum Safeguards (2022) der Sustainable Finance Platform (SFP), S. 53). Derartige Finanzierungsaktivitäten haben wir nicht in unserem Kreditportfolio. Wir prüfen auf freiwilliger Basis für unser Institut, ob die Anforderungen nach Art. 18 TaxonomieVO eingehalten werden. Hierzu haben wir entsprechende Prozesse in unserem Institut aufgesetzt.

2. Erläuterungen zu Art, Zielen der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und zu ihrer Entwicklung im Laufe der Zeit, beginnend mit dem zweiten Jahr der Implementierung, wobei zwischen geschäftsbezogenen, methodischen und



datenbezogenen Aspekten unterschieden wird

Wir orientieren uns bei unserer strategischen Nachhaltigkeitspositionierung am Nachhaltigkeitsleitbild der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Dies beschreibt unser Selbstverständnis, „warum wir handeln“ und auch unseren Weg „wie wir handeln“. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsengagements orientieren wir uns am Nachhaltigkeitsleitfaden des BVR. Dieser berücksichtigt explizit die SDGs, die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Prinzipien für verantwortliches Bankwesen („Principles for Responsible Banking“) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Als Finanzdienstleister liegen die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Kerngeschäft – dem Anlage- und Kreditgeschäft sowie den Eigenanlagen. Hierbei geht es darum, Vorhaben zu unterstützen, die auf Ressourcen- und Energieeffizienz, erneuerbare Energien etc. zielen und den Ressourceneinsatz senken.

Der Umfang der quantitativen Angaben wird im Rahmen eines von der Europäischen Union vorgegebenen Phase-in-Prozesses über mehrere Jahre, beginnend mit der Berichterstattung per 31. Dezember 2021, sukzessive aufgebaut. Aktuell sind auf dem Markt noch nicht alle Daten verfügbar, sodass hier nur ein schritt-weiser Aufbau der Daten erfolgen kann. Eine auf granularer Bewertung von Einzelaktivitäten berechnete Green Asset Ratio für Finanzunternehmen war erstmals per 31. Dezember 2023 gefordert. Zu weiteren methodischen und datenbezogenen Aspekten verweisen wir auf die Ausführungen oben.

3. Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Grundlegende Aussagen zur Nachhaltigkeit haben wir in unserer Geschäfts- und Risikostrategie verankert. Soweit möglich werden die Vorgaben der Verordnung (EU) 2020/852 bei der Ausgestaltung unserer Geschäfts- und Risikostrategie sowie beim Produktgestaltungsprozess und unserer Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien eingehalten. Allerdings ist die durch die Taxonomie-Verordnung festgelegte Nachhaltigkeitsdefinition kein geeigneter Rahmen für eine Kreditgenossenschaft, da insbesondere aufgrund der methodisch vorgegebenen Exklusion von Vermögenswerten gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aus dem Zähler der GAR ein Großteil unserer typischen Kunden nicht berücksichtigt wird. Insgesamt sind 45,0% der gesamten Vermögenswerte unserer Bank nicht relevant für die EU-Taxonomie.

4. Für Kreditinstitute, die keine quantitativen Angaben zu Handelskrediten offenlegen müssen, qualitative Angaben zur Anpassung der Handelsbestände an die Verordnung (EU) 2020/852, einschließlich der Gesamtzusammensetzung, beobachteten Trends, Ziele und Leitlinien

Wir sind kein Handelsbuchinstitut.



5. Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit

Die GAR hat derzeit keine Steuerungsrelevanz (vgl. auch Punkt 3). Da keiner unserer Firmenkunden derzeit CSR-berichtspflichtig ist, sind sämtliche unserer Unternehmenskredite (klassische KMU) per Definition weder taxonomiefähig noch taxonomiekonform und können unsere GAR nicht beeinflussen. Des Weiteren hat die Erfüllung der technischen Kriterien insbesondere bei privaten Haushalten, die den Hauptteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten an unserer GAR-Aktiva ausmachen, sehr hohe Hürden und ist häufig durch private Kreditnehmer nicht nachweisbar. So liegen z.B. in der Praxis bislang nur vereinzelt Energieausweise – insbesondere für Wohnimmobilien im Bestandsgeschäft vor, die wesentliche Grundlage für einen entsprechenden Nachweis der Taxonomiekonformität sind.

Gleiches gilt für Nachweise in Verbindung mit Renovierungskrediten, was zudem dadurch verstärkt wird, dass Kosten für notwendige Bescheinigungen wie bspw. Bauschuttentsorgung, Energieberater i. d. R. durch den Kreditnehmer selbst zu tragen sind. Im Wertpapierbereich müssten wir auf EU-Taxonomie-Kennzahlen aus nichtfinanziellen Berichten der Emittenten aufsetzen. Mangels Datenanbieter erfordert dies derzeit eine manuelle Extraktion aus den i.d.R. zum Stichtag des Vorjahres veröffentlichten nichtfinanziellen Berichten; auf der Basis ist eine Steuerung derzeit kaum möglich.

3.) Anhänge

Laden Sie hier ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen zu den nach der EU-Taxonomie-Verordnung zu veröffentlichten Leistungsindikatoren (KPI) hoch.

[Im PDF-Format; z.B. Veröffentlichung von Meldebögen nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (EU) 2021/187.]

[20241230_MEL-GAR-A5_TFS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (46.03 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_TFF_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.74 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_TBS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.89 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_TBF_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.71 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_TAS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.44 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_TAF_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.38 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_CFS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (46.25 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_CFF_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.93 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_CBS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (46.08 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_CBF_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.91 KB)
[20241230_MEL-GAR-A5_CAS_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (45.63 KB)



KB)	20241230 MEL-GAR-A5 CAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(45.58)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.41)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.21)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.83)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.61)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.3)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 TAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.24)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.42)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.22)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.83)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.62)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.3)
KB)	20241230 MEL-GAR-A4 CAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.24)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.11)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.14)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.29)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.32)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.01)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 TAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.16)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.11)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.14)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.57)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.71)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.01)
KB)	20241230 MEL-GAR-A3 CAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.17)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.28)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.08)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.44)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.26)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.17)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 TAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.11)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CFS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.29)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CFF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.09)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CBS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.69)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CBF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.63)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CAS GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.18)
KB)	20241230 MEL-GAR-A2 CAF GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(46.12)
KB)	20241230 MEL-GAR-A1 B S GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(44.38)
KB)	20241230 MEL-GAR-07 TUR GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(73.48)
KB)	20241230 MEL-GAR-07-CAP GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(73.48)
KB)	20241230 MEL-GAR-06-TUR GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(65.21)
KB)	20241230 MEL-GAR-06-CAP GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(65.22)
KB)	20241230 MEL-GAR-05-T S GAR	Visualisierung	20250918122325	SOLO.pdf	(52.32)



KB)[20241230_MEL-GAR-05_T_F_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (52.51
KB)[20241230_MEL-GAR-05_C_S_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (52.33
KB)[20241230_MEL-GAR-05_C_F_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (52.52
KB)[20241230_MEL-GAR-04_TUR_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (61.16
KB)[20241230_MEL-GAR-04_CAP_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (61.16
KB)[20241230_MEL-GAR-03_TUR_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (72.53
KB)[20241230_MEL-GAR-03_CAP_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#) (72.52
KB)[20241230_MEL-GAR-001_TUR_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#)
(91.07 KB)[20241230_MEL-GAR-001GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#)
(91.16 KB)[20241230_MEL-GAR-001_GAR_Visualisierung_20250918122325_SOLO.pdf](#)
(48.58 KB)

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Nach dem Regionalprinzip übt die Hannoversche Volksbank ihre Geschäftstätigkeit als Genossenschaftsbank grundsätzlich nur in der Wirtschaftsregion Hannover, Celle und Hildesheim aus. Eine ausgezeichnete Qualifikation, hohe Motivation und werteorientierte Persönlichkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden sind die Basis für nachhaltigen Erfolg und Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Mitarbeiterförderung und -entwicklung ist traditionell eine zentrale Aufgabe und wird kontinuierlich überprüft und optimiert, um unsere Attraktivität als genossenschaftlichen Arbeitgeber weiter auf hohem Niveau zu halten.

Die Hannoversche Volksbank strebt die Einhaltung aller in Deutschland und für die Bank geltenden rechtlichen Bestimmungen, Gesetze und Anforderungen an Arbeitnehmerrechte an. Dies wird im Bedarfsfall auch unter Einbeziehung des Betriebsrates regelmäßig überprüft. Für



alle Beschäftigten der Bank werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation eingehalten. Die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen wir durch die Umsetzung der Vorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz sicher und monitoren wir auch regelmäßig, z. B. durch unseren Arbeitsschutzausschuss.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoversche Volksbank sind Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaubsgewährung und weitere Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag und entsprechenden Betriebsvereinbarungen geregelt.

Es besteht ein Betriebsrat und der Aufsichtsrat ist durch Arbeitnehmervertreter mitbestimmt.

Die Hannoversche Volksbank ist ein attraktiver und auch ausgezeichneter (kununu-Siegel, "Bester Arbeitgeber" von Statista/Stern) Arbeitgeber in der Region. Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gewährleisten wir attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmenden deutlich vorteilhafter sind als die gesetzlichen Standards (zum Beispiel im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn, zum gesetzlichen Urlaubsanspruch, zum Kündigungsschutz). Außerdem können die Mitarbeitenden sich im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen, Feedbackmechanismen, Mitarbeitergesprächen Ideenmanagement/betriebliches Vorschlagwesen in der Bank und in bereichsübergreifenden Arbeitsteams regelmäßig einbringen.

Unter dem Titel „Herz, Hand und Verstand“ bestehen gelebte Grundsätze der Zusammenarbeit.

Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen und Maßnahmen. Dazu gehören u.a.:

- Arbeitgeberseitige Einbringungen in betriebliche Altersversorgung
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Talentmanagementprogramme
- Mitarbeitervorteilsprogramme
- Vergünstigtes Deutschlandticket Hannover Job
- JobRad
- Mitarbeiter-PC-Programm

Das vergünstigte Deutschlandticket Hannover Job bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer umweltfreundlichen Gestaltung des Arbeitsweges ein vergünstigtes Monatsticket zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs in der Region Hannover. Hiervon haben im Kalenderjahr 2024 insgesamt 577 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch gemacht.

121 Nutzer des JobRads davon wurden 37 neue Verträge im Jahr 2024 abgeschlossen. Beim JobRad handelt es sich um die steuer- und sozialversicherungsoptimierte Gelegenheit der Anschaffung eines Fahrrades oder auch E-Bikes.



Das Mitarbeiter-PC-Programm unterstützt, ähnlich wie beim JobRad, durch das Leasing von Mobilfunkkomponenten und mobiler Arbeitsgeräte die digitale Kompetenz der Mitarbeitenden und fördert die verstärkte Nutzung moderner Kommunikationskanäle. 198 Nutzerinnen und Nutzer haben das Programm in Anspruch genommen, davon waren 52 Neuverträge in 2024.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gesundheitsangebote: Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Führungskräften hochwertige Leistungen an, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausrichten.

Dazu gehören

- Mobiles Arbeiten
- Teilzeitarbeitsmodelle
- Lebensarbeitszeitkonto

591 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2024 eine Bestätigung zur alternierenden Telearbeit vorliegen gehabt. Der Anteil der Nutzung der Regelung hing im Jahr 2024 stark vom Tätigkeitsfeld und den Anforderungen ab.

In 2024 haben 148 Beschäftigte die Möglichkeit einer steuer- und sozialversicherungsbefreiten Vermögensbeteiligung, d.h. Wandel von Gehaltsbestandteilen in Genossenschaftsanteile mit 203.900 Euro, genutzt.

45 neue Beschäftigte sind von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv geworben worden, insgesamt sind dafür 101.770 Euro ausgezahlt worden.

Die Hannoversche Volksbank fördert die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen konkreten Maßnahmen.

- Vorsorgeuntersuchungen
- Bildschirmbrille
- Vergünstigte Versicherungsangebote
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Sportgruppen
- Seminarangebote

Eine quantitative Messung erfolgt regelmäßig in Bereich Personal. Ziele und Zeitpunkte ergeben sich aus den jeweils geltenden betrieblichen Belangen, z. B Nachfolgeregelungen, Fluktuation etc. Die Planung erfolgt jeweils jährlich im Rahmen des Strategie- und Planungsprozesses.

Insgesamt verfolgen wir eine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Die Hannoversche Volksbank wurde zum fünften Mal in Folge zu „Deutschlands bestem Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten und hat die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften



und Betriebsvereinbarungen zu überwachen. Dem BR obliegt eine Schutzaufgabe und hat folgende weitere Aufgaben:

- Die Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer und sonstiger schutzbedürftiger Personen zu unterstützen
- Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer durchzusetzen
- Die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern Anregungen (Vorschläge, Beschwerden) von Arbeitnehmern und Mitgliedern der JAV entgegenzunehmen
- Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen und durchzusetzen
- Die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen durchzusetzen
- Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern
- Die Wahl der JAV vorzubereiten und durchzuführen
- Die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern

Der Betriebsrat ist in unterschiedlichen Ausschüssen organisiert (Betriebsausschuss, Arbeitssicherheit, Gesundheit und Arbeitsschutz, Informations- und Kommunikationstechnik, Wirtschaftsausschuss).

In einer großen deutschlandweit angelegten Studie der Zeitschrift "stern" und dem renommierten Marktforschungsinstitut "Statista" haben mehr als 33.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beurteilt, ob sie einen Job in ihrer Firma empfehlen würden. In der Branche „Banken und Finanzdienstleistungen“ sind wir als Hannoversche Volksbank erneut ausgezeichnet worden und gehören damit zu den besten 650 ausgezeichneten Arbeitgebern.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoverschen Volksbank sind über die Ablauf- und Aufbauorganisation ins Nachhaltigkeitmanagement eingebunden. Durch die crossfunktionale Besetzung der Nachhaltigkeitskompetenzteams werden die Teilnahme und das aktive Einbringen seitens des Arbeitgebers gefördert und unterstützt.

Es erfolgt laufend ein Monitoring der unterschiedlichen Risiken, die Auswirkungen und Kunden- und/oder Geschäftsbeziehungen bzw. unsere Mitarbeiterschaft auswirken können. Dabei wurden folgende hauptsächlichen Risiken lokalisiert:

- Abhängigkeiten von der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, (verbundenen) Genossenschaftsunternehmen, der (Metropol-)Region
- Komplexität und Vielfalt von Themen, was die innerbetriebliche wie auch externe Kommunikation und Information erschwert
- Erwartungsmanagement seitens der Stakeholder
- Mögliche Imageschäden

Die Risiken werden laufend durch die verantwortlichen Fachbereiche, durch eine Medienresonanzanalyse und auch Mitarbeitendenbefragungen überprüft.

Die Risikoidentifikation wurden im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Kap. 2 näher erläutert.

15. Chancengerechtigkeit

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

Unter Berücksichtigung der Grundsätze für Zusammenarbeit (Herz, Hand und Verstand) wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung entgegengebracht. Wertschätzung, Vertrauen, transparente Kommunikation, lösungsorientiertes Denken, Mut zur Initiative, Partnerschaftlichkeit, konsequentes Handeln und Selbstverantwortung sind die Basis der Zusammenarbeit in der Hannoverschen Volksbank.

Die Hannoversche Volksbank hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. In 2025 werden weitere Maßnahmen zum Vielfaltsmanagement ausgebaut.

Eine angemessene Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem gültigen Tarifvertrag sowie die leistungsgerechte stellenbezogene Eingruppierung wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat sichergestellt und regelmäßig überprüft. Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, wie unter Kriterium 8 beschrieben, transparent und angemessen ausgestaltet.

Jede neu zu besetzende Stelle wird mindestens und zuerst intern ausgeschrieben. Erst danach erfolgt im Regelfall eine externe Ausschreibung. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verpflichtend. Eine Benachteiligung aufgrund der Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung oder des Alters findet durchgängig NICHT statt und ist für die Hannoversche Volksbank inakzeptabel.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert. Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden regelmäßig Mitarbeitergespräche

geführt. Ziel ist es dabei, alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu beleuchten (Vergütung, Arbeitsplatz, Zufriedenheit, Arbeitsbelastung) und ggf. Perspektiven zu entwickeln.

Die Hannoversche Volksbank hat sich im Jahr 2024 in einem Wertekodex und in der Änderung der Satzung zur 0-Toleranz- Politik in Bezug auf Diskriminierung verpflichtet.

Nach dem Zweiten Führungspositionengesetz erfolgte die Bestätigung der Vorgabe zum Anteil von Frauen im Aufsichtsrat von 33% und eine neue Festlegung des Anteils von Frauen im Vorstand von 25% für die kommenden fünf Jahre. Die Zielgröße für die Besetzung der zweiten Führungsebene mit Frauen liegt bei 12 % und für die dritte Führungsebene bei 25 %.

Eine Ausweitung der Aktivitäten inkl. Festlegung von strategischen Zielen in Form von KPIs ist für 2025 geplant. Dabei erfolgt eine externe Begleitung seitens zeb. Daher wurden bisher noch keine Ziele festgelegt.

Konkrete Maßnahmen:

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Bankweite Umfrage zur Diversität und Vielfalt

Zahlreiche Maßnahmen aus dem Personalbereich zur Vereinbarung von Familie und Beruf

Kommunikationsmaßnahmen im Social Intranet.

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.

Die Situation durch Fach- und Arbeitskräftemangel blieb auch in 2024 herausfordernd. Deshalb wird diese Entwicklung im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung umfassend berücksichtigt. Für die möglichen Lösungen werden Maßnahmen seitens der Bank initiiert und aktiv umgesetzt.

Ziel ist es, gute Fachkräfte zu finden und zu halten. Vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt ermöglicht und fördert die Bank Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement sowie moderne Arbeitsbedingungen. Den Herausforderungen aus dem demografischen Wandel werden durch innovative Personalgewinnungskonzepte, Ansprache über digitale Kanäle und interne Weiterentwicklungsperspektiven Rechnung getragen.



Die Qualifizierung der Mitarbeitenden ist auch ein Thema der Nachhaltigkeit, etwa in Bezug auf die Ausbildungs- und Übernahmequote von Auszubildenden oder die Berücksichtigung der Erfordernisse von älteren Mitarbeitenden, etwa im Bereich der Digitalisierung. Über ein potenzialorientiertes Personalentwicklungssystem fördert die Hannoversche Volksbank die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte werden durch ein eigens für die Bank entwickeltes Programm in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und ihren Führungsqualitäten gefördert.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden wird weiter ausgebaut. Neben den genannten Programmen zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden werden zahlreiche themenbezogene Webinare angeboten, vielfach mit einer verpflichtenden Teilnahme.

Für Seminare und berufliche Weiterbildung sind für jeden Fachbereich entsprechende Budgets vorhanden.

Die Förderung der eigeninitiativen Weiterbildung wird weiter ausgebaut.

Die Möglichkeit des bezahlten Bildungsurlaubs wird mit bis zu 5 Tagen pro Jahr unterstützt.

Personalentwicklung sieht die Hannoversche Volksbank als Schlüssel für die Erfüllung der zukünftigen Anforderungen an Banken. Ein modernes Arbeitsumfeld und eine gute Unternehmenskultur sind essenziell für die Lösung der demografischen Frage. Dafür werden Führungskräfte in regelmäßigen Abständen geschult.

Daneben kommen weitere Entwicklungsprogramme zum Einsatz:

Qualifizierungsweg für Quereinsteigende Kundenassistenz Privatkunden: Bereits seit mehreren Jahren besteht ein etabliertes Programm. Branchenfremde Mitarbeitende werden in ca. 4 Monaten zu Kundenassistenzen im Privatkundenbereich ausgebildet.

Förderpool Firmenkunden: Ebenfalls seit mehreren Jahren werden Mitarbeitende in einem ca. 18 Monate dauernden Programm für die Grundlagen des Firmenkundengeschäfts qualifiziert.

Seit 2023 neu: Qualifizierungsweg für Quereinsteigende Berater Privatkunden. Erstmalige Durchführung mit Beginn 01.10.2023, Programmdauer voraussichtlich 24 Monate: Weiterentwicklung von bereits erfolgreichen Quereinsteigenden in der Kundenassistenz Privatkunden zu vollwertigen Beratern und Beraterinnen im Privatkundengeschäft.

Entwicklungspool Private Banking: Seit vielen Jahren werden Mitarbeitende aus dem Privatkundengeschäft in dem Bereich Private Banking weiterentwickelt.

In Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung werden individuelle Lösungen am Arbeitsplatz für körperlich benachteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt. Die



Hannoversche Volksbank baut das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) weiter aus. Diverse Betriebssportangebote unterstützen das. Den Mitarbeitenden steht ein Betriebsarzt kostenlos zur Verfügung.

Die Hannoversche Volksbank hatte auf der Bewertungsplattform "kununu" 15 Bewertungen im Jahr 2024; Aktueller kununu Score 3,9 von 5; Weiterempfehlungsquote 78%; „Top Company Award 2025“ kununu; „Deutschlands beste Arbeitgeber 2025“ Stern (Quelle: statista).

Eine gesonderte Zielsetzung existierte im Vorjahr nicht und hängt stark von den jeweiligen Bankanforderungen ab.

Risiken sind:

- Demografischer Wandel
- Fach- und Arbeitskräftemangel
- Geändertes Kundenverhalten
- Steigende Digitalisierung von Bankdienstleistungen
- Konkurrenzdruck von Online-Anbietern.

Diesen Risiken wird im Rahmen der beschriebenen Qualifizierungsprogramme und der Weiterentwicklung im Personalbereich aktiv begegnet. Die Hinweise aus der Belegschaft und von den Auszubildenden werden bei der Personalarbeit berücksichtigt und in die zukünftigen Entscheidungen eingebunden. Ein strukturiertes Kündigungsmanagement (Fragebögen und Gespräche nach einer Kündigung) liefert wertvolle Hinweise.

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.

Ein signifikantes Arbeitsrisiko mit schwerwiegenden Verletzungsfolgen ergibt sich in unserem Unternehmen als Finanzdienstleistungsinstitut per se nicht. Etwaige vorhandene Risiken werden durch regelmäßige Sensibilisierung anhand von WBT's (Web Based Trainings) sowie die Standortbegehungen aus dem ASA (Arbeitsschutz) mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit heraus identifiziert und minimiert.

Auch hier unterscheiden wir zwei Varianten des Bestimmungsgrades:

- Reaktiv: Besprechung der Arbeits- und Wegeunfälle im ASA , Bewertung der Risiken und Planung von Maßnahmen zur Reduzierung möglicher Risiken
- Proaktiv: Risikobewertung durch Begehung der Geschäftsstellen durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt; Inaugenscheinnahme der Standorte und Absprache mit Personen vor Ort



Wir erheben regelmäßig Anzahl, Art und Umfang der Unfälle, die in Verbindung mit der Arbeitstätigkeit erfolgen.

Bei den Unfällen am Arbeitsplatz ist kein erhöhtes Verletzungsrisiko durch bestimmte arbeitsbedingte Gefahren zu erkennen.

In unserer Bank finden in den regelmäßigen Arbeitsausschusssitzungen Erörterungen zu allen bankweiten potenziellen und/oder realen Gefährdungen statt. Weiterhin gibt es Begehungen/Sichtungen der Gegebenheiten in den jeweiligen Standorten, um mögliche Gefahren zu identifizieren. Auf Ergonomie wird sehr viel Wert gelegt. Höhenverstellbare Schreibtische sind die Norm. Wir haben eine Betriebsvereinbarung zum BEM abgeschlossen, in deren Zusammenhang wir auch mögliche Impulse gespiegelt bekommen.

Die regelmäßig durchzuführende Mitarbeitendenbefragung zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz trägt ebenfalls dazu bei.

Und wir werden im 2. Halbjahr 2025 unser neu überarbeitetes betriebliches Gesundheitsmanagement ausrollen, was ebenfalls zur gesamtheitlichen Sensibilisierung zur individuellen persönlichen Gesundheit und zur Reduzierung von Krankheitsaspekten führt. Eine explizite und strukturierte Erhebung und Besprechung von berufsbedingten Unfällen/Verletzungen wird im Rahmen des ASA vorgenommen.

Eine Einschränkung zur Offenlegung/Kommunikation von arbeitsbedingten Verletzungen einzelner Mitarbeitenden(-gruppen) gibt es in unserem Haus nicht. Für alle Mitarbeitenden gelten die Handhabungen gleichermaßen.

Es findet keinerlei Ausgrenzung von Beschäftigten zur Angabe von Informationen zu arbeitsbedingten Verletzungen statt. Alle arbeitsbedingten Verletzungen sind ausnahmslos und hierarchieunabhängig zu melden/zu erfassen.

- Die Daten werden über eine Meldung in unserem Personalinformationssystem erfasst
- Bei der Meldung erfolgt die Unterscheidung zwischen
 - Unfallanzeige / Arbeits- und Wegeunfälle: Dokumentation zur Meldung an die Berufsgenossenschaft, wenn eine krankheitsbedingte Abwesenheit aufgrund von Arbeits- oder Wegeunfall länger als 3 Tage andauert
 - und Unfallmeldung / Meldeblock: Dokumentation von Erste-Hilfe-Leistungen (§24 Abs. 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“)
- Es werden keine Annahmen getroffen
- Eine Auswertung der Anzahl der gemeldeten Unfälle ist über das Personalinformationssystem möglich und wird regelmäßig getätigt
 - Über Anzahl und Art der Unfälle sowie die entsprechenden Auswirkungen (Krankschreibungen) auf unsere Beschäftigten wird in den turnusmäßig abgehaltenen ASA-Sitzungen berichtet

Eine strukturierte Erfassung und Auswertung von arbeitsbedingten Krankheiten findet nicht statt. Der Schutz personen- und gesundheitsbezogener Daten hat hier Vorrang.



Im Bereich der dienstleistungsorientierten Branche, in der wir tätig sind, treten per se keine direkten arbeitsbedingten Gefahren, die ein Risiko für eine Krankheit darstellen, auf. Die Arbeitsplätze sind ergonomisch und aus arbeitsmedizinischer Sicht modern ausgestattet, die Schreibtische zu einem sehr hohen Anteil höhenverstellbar, und somit rückenschonend. Ebenso rückenschonend sind die vielerlei verstellbaren Bürostühle. Über die Begehungen der Arbeitsflächen, über die Gespräche mit der Führungskraft, über das gute Miteinander zum Betriebsrat und auch die regelmäßig durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen würden wir von unmittel- und mittelbaren Gefahrenquellen Informationen erhalten, um im Bedarfsfall gegensteuern zu können. Im Fall von etwaigen psychischen Beeinträchtigungen oder gar Leiden unserer Beschäftigten können sich diese vertrauensvoll und völlig anonym an das Human Protect Consulting (HPC) wenden, das mit Expertinnen und Experten in Stresssituationen bzw. bei Problemen jedweder Art telefonisch zur Verfügung steht.

Wir unterscheiden zwischen zwei Vorgehensweisen zur Identifikation und Bestimmung von arbeitsbedingten Gefahren:

- Reaktiv:

Personen, die krankheitsbedingt längere Zeit nicht im Haus sind, erhalten eine Einladung zum BEM-Gespräch. Hier können bei Auswertung dieser Gespräche Auffälligkeiten für eine Tätigkeit/ einen Standort ermittelt werden. Gefährdungsbeurteilung gem. §5 ArbSchG in 2024, alle 3 Jahre durchgeführt werden

- Proaktiv:

Risikobewertung mittels Begehung der Geschäftsstellen durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt; Inaugenscheinnahme der Standorte und Absprache mit Personen vor Ort

Eine strukturierte Erfassung und Auswertung von arbeitsbedingten Krankheiten findet nicht statt. Der Schutz personen- und gesundheitsbezogener Daten hat hier Vorrang. Sofern sich im Rahmen von BEM-Gesprächen Auffälligkeiten ergeben, werden diese selbstverständlich näher betrachtet und analysiert.

- Die Mitarbeitenden haben über unser internes Informationstool (Blue-Orange) die Möglichkeit, diverse kompakte Informationen zu erhalten. Hier sind u.a. die Kontaktinformationen der Fachkraft für Arbeitssicherheit hinterlegt, welche für weitere Informationen auch direkt angesprochen werden kann.
E-Mail-Adresse Arbeitssicherheit@hannoversche-volksbank.de
- In den betreffenden Web Based Trainings der Fa. Streit GmbH werden ebenso regelmäßig relevante Informationen rund um Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz weitergegeben



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.**

Instanz für den Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutz in unserer Bank ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA), bestehend aus leitenden Beschäftigten des Hauses, Mitarbeitenden des Personalmanagements, dem Koordinator für Arbeitsschutz, Sicherheitsbeauftragten, Mitgliedern des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung, der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztein. Hier laufen alle Fäden, Informationen und Maßnahmen rund um Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz zusammen. Die Mitglieder sind Ansprechpartner/innen für die Beschäftigten und fungieren im Bedarfsfall als Sprachrohr zum ASA. In Kombination mit den regelmäßigen Standortbegehung und den durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen gibt es somit ein breites Spektrum der Mitarbeitendenbeteiligung und -anhörung.

Eine Einschränkung in der Vertretung unserer Beschäftigten durch den Arbeitsschutzausschuss gibt es in unserem Haus nicht. Für alle Mitarbeitenden ist der Arbeitsausschuss gleichermaßen zuständig.

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.

2024	männlich	weiblich
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden	29,4 h	17,36h

Funktion	Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden 2024
Vorstand	22,2 h
Senior Manager (Bereichsleiter)	38,53 h
Manager (Vertriebsleiter, AL)	61,14 h
Mitarbeiter	16,78 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 982 davon

566 (57,64%) weiblich

416 (42,36%) männlich

Altersgruppe:

unter 30 Jahren 134 (13,65%)



30-50 Jahren: 435 (44,3%)
über 50 Jahren 413 (42,06%)

Ethische 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.*

Keine Diskriminierungsfälle in 2024 bekannt geworden.

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 eG versteht ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung als Teil ihrer genossenschaftlichen DNA, die sich sowohl nach innen als auch nach außen durch verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln auszeichnet. Die Einhaltung der Menschenrechte, der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit, die Wahrung von Arbeitsrechten und Arbeitsschutz, die Achtung der Vereinigungsfreiheit, das Verbot der



Diskriminierung, eine angemessene Vergütung und ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen zählen zum Selbstverständnis der Bank.

Die Hannoversche Volksbank eG bekennt sich ausdrücklich zu den international anerkannten Menschenrechten und führt in ihrer Grundsatzzerklärung entsprechende völkerrechtliche Vereinbarungen auf.

Die Bank analysiert die Auswirkungen ihrer eigenen Tätigkeit sowie der Dienstleister auf die Menschenrechte und schafft Prozesse und Managementstrukturen zu deren Prüfung und Einhaltung.

Die Bank hat ein Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, damit Menschenrechtsverstöße gemeldet werden können.

Die Bank steht dafür ein, die menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dafür werden insbesondere neue Erkenntnisse aus den Risikoanalysen und erkannten menschenrechtlichen Verstößen der Vergangenheit berücksichtigt. Anschließend werden die Präventionsmaßnahmen weiterentwickelt, um das Risiko eines wiederholten Verstoßes zu minimieren.

Aufgrund der Ergebnisse der Risikoanalyse wird das Risiko einer Gefährdung von Menschenrechten im Rahmen der Geschäftstätigkeit jedoch als unwesentlich eingestuft. Aufgrund dessen werden quantitative Ziele und darüber hinausgehende Maßnahmen als nicht notwendig erachtet.

Zur Überwachung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten hat die Hannoversche Volksbank eG einen Menschrechtsbeauftragten benannt. Der Beauftragte ist im Bereich Compliance angesiedelt. Der Menschrechtsbeauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand. Bei Menschenrechtsverstößen wird die Geschäftsleitung in die Entscheidung über die weitere Vorgehensweise eingebunden.

Eine Richtlinie zur Einhaltung des LkSG wurde Ende 2023 verabschiedet. Diese beschreibt die Prozesse der Bank. Die Grundsatzzerklärung und die Prozesse gelten auch für alle nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz einzubeziehenden Tochtergesellschaften der Bank.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzzerklärung 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 Menschenrechtsbeauftragt 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.

Aufgrund der geringen Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette waren bislang keine Verstöße zu verzeichnen. Abhilfemaßnahmen waren daher im Jahr 2024 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 in 2024 über die Anforderungen aus dem LkSG, die Grundsatzklärung und die Richtlinie unterrichtet. In 2025 wurden noch keine Schulungen durchgeführt.

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.

Die Whistleblowing-Mechanismen gelten nicht für Dienstleister. Die Einbindung ist aber geplant. Als Finanzinstitut haben wir naturgemäß 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 und eine Grundsatzzerklärung 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 Menschenrecht 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 2024 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.

65 (100%)

Alle Standorte befinden sich in Deutschland.

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. 2% 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 Vertragsbeziehungen einer Risikoanalyse unterzogen (2083 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.

Durch den genossenschaftlichen Grundgedanken ist für die Hannoversche Volksbank ein Engagement für das Gemeinwohl in ihrer Region ein Selbstverständnis. Als Genossenschaft haben wir einen klaren Auftrag: Wir sind der Förderung unserer Mitglieder verpflichtet. Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung sind die Leitideen unserer Rechtsform. Genossenschaften arbeiten bis heute nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das bedeutet für uns, unabhängig zu bleiben, Augenmaß zu behalten und für, mit und in der Region zu wirtschaften. Die Hannoversche Volksbank ist einer der größeren Arbeitgeber in ihrer



regionalen Umgebung, sie ist Ausbildungsbetrieb und Kooperationspartner für Schulen und Hochschulen. Sie ist Finanzanbieter und ein wichtiger Steuerzahler für die Kommunen.

Seit Jahrzehnten fördert die Hannoversche Volksbank soziale, kulturelle und sportliche Einrichtungen innerhalb ihres Geschäftsgebiets. Zur Unterstützung ausgewählter Projekte nutzt die Hannoversche Volksbank unterschiedliche Instrumente:

1. Durchführung eigener Maßnahmen zur Förderung des Gemeinwesens
2. Spenden an bzw. Sponsoring von ausgewählten Organisationen, Vereinen und Projekten
3. Stiftungsarbeit, Crowdfunding, Corporate Volunteering
4. Maßnahmen mit direktem SDG-Bezug

In 2024 wurden für die Zwecke gut 1,3 Mio. Euro ausgegeben.

1. Durchführung eigener Maßnahmen

Direkte, eigene Maßnahmen zur Unterstützung des Gemeinwesens erstrecken sich insbesondere auf unsere Kernkompetenz „Banking“. In diesem Themengebiet sind wir als Experten anerkannt und können durch spezifische Wissensvermittlung einen wertvollen Beitrag für die Menschen in unserer Region leisten.

Ganz konkret handelt es sich hier beispielsweise um Fachvorträge in Schulen zu aktuellen Finanzthemen. Börsenthemen wurden im Rahmen eines Börsenspiels im Zeitraum vom 01.10. bis 12.2024 an vier regionalen Schulen durchgeführt. Im Rahmen dieses finanziellen Bildungsangebotes wird Basiswissen zu Anlagethemen vermittelt.

Weitere Angebote zu Finanzbildung werden nach und nach im Rahmen des Konzeptes für junge Kunden weiter ausgebaut. Finanzielle Tipps und Tricks wurden ebenfalls zielgruppenspezifisch über Social Media- Kanäle z.B. "Money Hacks" an die Zielgruppe ausgespielt.

Jede Maßnahme wird hinsichtlich des Erreichens der definierten Ziele bewertet.

2. Spenden und Sponsoring ausgewählter Partner

Die Hannoversche Volksbank fördert zahlreiche Projekte von Dritten. Diese Projekte können sowohl zeitlich befristete Aktionen von Vereinen und Organisationen sein als auch langfristige dauerhafte Maßnahmen. Als Förderung leistet die Hannoversche Volksbank hierbei insbesondere Geld- und Sachleistungen, gegebenenfalls erfolgt die Unterstützung auch durch kommunikative Leistungen, z.B. über die bankeigenen Social-Media-Kanäle. Bei den beschriebenen Geld- und Sachleistungen kann es sich wiederum um Spenden oder Sponsoring handeln. Bei der Förderung des Gemeinwesens ist es das Bestreben der Bank, eine gute Balance zwischen den drei Themenfeldern „Kultur“, „Soziales“ und „Sport“ sicherzustellen. Ein zusätzlicher Entscheidungsaspekt waren teilweise 2024 die Sustainable



Development Goals. Eine systematische Berücksichtigung der SDGs bei der Verteilung von Spenden und Sponsoring wird ab 2025 bei der Antragstellung berücksichtigt.

Folgende Bereiche wurden in 2024 gefördert:

Kultur

SehFest

Sponsoring zur Unterstützung des einzigartigen Freiluftkinos, um dauerhaft günstige Eintrittskarten für Besucher sicherstellen zu können

Soziales

Vereine und soziale Einrichtungen über Repräsentanten: Spenden und Sponsoring diverser Vereine, Kindergärten etc. zur Unterstützung ihrer vielfältigen Aufgaben im Tagesgeschäft

Sport

Sponsoring und Spenden erfolgten an verschiedene Vereine der Region, z.B.

Fußball: Hannover 96, TSV Havelse, SV Ramlingen-Ehlershausen; Handball: TSV Hannover-Burgdorf- "Die Recken", Eintracht Hildesheim, SG Börde-Ost, TG Hannover Badenstedt; Basketball: TK Hannover "Die Luchse".

Sterne des Sports

Seit mehr als 20 Jahren stellt die Hannoversche Volksbank mit dem Ehrenamts-Oscar „Sterne des Sports“ das Engagement in den Sportvereinen in den Mittelpunkt. Neben Preisgeldern freuen sich die Ehrenamtlichen über die besondere Wertschätzung und die öffentliche Wahrnehmung.

Das Sponsoringkonzept beinhaltet eine Checkliste mit Bewertungskriterien, auf deren Basis über Förderungen entschieden wird. Diese Checkliste wird im Rahmen der jährlichen Budgetaufstellung überprüft, mit der Unternehmensstrategie abgeglichen und ggf. aktualisiert.

3. Stiftungsarbeit, Crowdfunding, Corporate Volunteering

Um der gesellschaftlichen Verantwortung langfristig und zielorientiert gerecht zu werden, wurde 2010, zum 150-jährigen Bestehen der Hannoverschen Volksbank, die Stiftung Hannoversche Volksbank ins Leben gerufen.

In 2024 wurden fünf Projekte mit 19.000 Euro finanziell unterstützt.

Zusätzlich nutzt die Hannoversche Volksbank intensiv die Fördermöglichkeiten der VR-Stiftung der Volksbanken und Raiffeisenbanken in Norddeutschland sowie der Stiftung Niedersächsischer Volksbanken und Raiffeisenbanken für Projekte im Geschäftsgebiet. Über diesen Weg konnten in 2024 14 Projekte mit mehr als 200.000 Euro unterstützt werden.

Die Crowdfunding-Plattform wurde im Jahr 2017 bei uns eingeführt. In 2024 wurden insgesamt 25 Projekte darauf vorgestellt. 24 Projekte erreichten ihr Fundingziel. Insgesamt wurden



120.000 Euro gesammelt. Es wurden z.B. von einem Ruderverein Spenden für die Instandsetzung eines Bootes gesammelt, es konnte neue Einsatzkleidung für ehrenamtliche Mitglieder einer DLRG-Ortsgruppe angeschafft werden, und ein Schützenverein konnte die Ausstattung des Schießstandes mit moderner Schieß- und Auswertetechnik finanzieren. Im Rahmen des Co-Fundings hat die Hannoversche Volksbank mit 36.800 Euro zum Erfolg der Projekte beitragen.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hannoverschen Volksbank engagieren sich weiterhin: Im Rahmen des vom Freiwilligenzentrum Hannover organisierten "Social Day" sind sieben Mitarbeiterinnen einen Tag in soziale Themen eingetaucht. Hierfür wurden sie von der Hannoverschen Volksbank freigestellt.

Unter dem Motto "HanVB engagiert" können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Projekte vorstellen und sich um eine finanzielle Hilfe der Bank bewerben. Wichtig dabei ist der aktive Einsatz der Angestellten der Hannoverschen Volksbank. Vier Mitarbeitende nutzten das Angebot. Ihre Projekte wurden mit insgesamt 1.800 Euro unterstützt.

2024 hat die Hannoversche Volksbank durch Spenden, Ausschüttungen der Stiftung Hannoversche Volksbank, der VR-Stiftung und der Stiftung Niedersächsischer Volksbanken und Raiffeisenbanken, Reinerträge aus der Gewinnsparlotterie sowie Sponsoringmaßnahmen Projekte in einem Gesamtvolumen von mehr als 1,3 Millionen Euro unterstützt.

4. Schwerpunkt " SDG 13, Maßnahmen zum Klimaschutz" und "SGD 9, Industrie, Innovation und Infrastruktur"

Im Jahr 2024 hat die Hannoversche Volksbank die Aktion #zusammenwald weiter fortgeführt und 7.000 neue Bäume gepflanzt.

Mit 38 Elektroladepunkten auf den Kundenparkplätzen der Hannoverschen Volksbank wollen wir einen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität in der Region leisten. Wir wollen damit unsere Kundinnen und Kunden, Mitglieder und Besucher anregen auf Elektromobilität umzusteigen und während der Bankbesuche von der Ladeinfrastruktur zu profitieren.

Eine laufende Analyse der Risiken erfolgt durch die enge Begleitung der Projekte und eine intensive Medienbeobachtung. Aktuell wurden keine Risiken identifiziert.

Das Management ist grundsätzlich für den jährlich stattfinden Strategie- und Planungsprozess eingebunden. Quartalsweise erfolgt der Abgleich im Rahmen der Ergebnis-Vorschau-Rechnung und durch die regelmäßige Berichterstattung an den zuständigen Ressortvorstand und bei Notwendigkeiten an den Gesamtvorstand.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Der unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert Hannoversche Volksbank 202: (Quelle Geschäftsbericht 2024)

Bilanzsumme: 8.817,97 Mio. Euro

Eigenkapital: 458,3 Mio

Gewinnabhängige Steuern: 15,18 Mio. Euro

Personalaufwand: 81 Mio. Euro

davon Löhne und Gehälter: 60 Mio. Euro

davon Sozialabgaben: 21 Mio. Euro

Jahresüberschuss: 16,87 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 offen gelegt werden.

Die wichtigsten Gesetze und sonstigen Vorschriften, die für das Geschäftsmodell und die Kernprodukte und Dienstleistungen eines Kreditinstituts in Deutschland relevant sind, umfassen unter anderem:

Kreditwesengesetz (KWG): Dieses Gesetz regelt die Erlaubnis und die Aufsicht über Kreditinstitute in Deutschland. Es legt die Anforderungen an die Erbringung von Bankdienstleistungen, die Eigenkapitalausstattung und die Risikosteuerung fest.

Genossenschaftsgesetz (GenG): Für Genossenschaftsbanken ist dieses Gesetz von Bedeutung, da es die Gründung, Organisation und rechtlichen Rahmenbedingungen von Genossenschaften regelt.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Das BGB enthält allgemeine Vorschriften, die für Verträge und das Zivilrecht gelten, und ist somit auch für die Vertragsbeziehungen von Kreditinstituten von Bedeutung.

Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (Geldwäschegegesetz - GwG): Dieses Gesetz verpflichtet Kreditinstitute zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Banken müssen Maßnahmen zur Identifizierung von Kunden und zur Meldung verdächtiger Aktivitäten implementieren.

Wertpapierhandelsgesetz (WpHG): Dieses Gesetz regelt den Handel mit Wertpapieren und die Informationspflichten von Finanzdienstleistern. Es ist relevant für Kreditinstitute, die Wertpapierdienstleistungen anbieten.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Diese EU-Verordnung regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten und ist für alle Kreditinstitute von zentraler Bedeutung, da sie strenge Anforderungen an den Datenschutz stellt.

Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG): Dieses Gesetz regelt die Erbringung von Zahlungsdiensten und ist relevant für Kreditinstitute, die Zahlungsverkehrsdienstleistungen anbieten.



Kapitaladäquanzverordnung (CRR): Diese Verordnung legt die Anforderungen an die Eigenkapitalausstattung von Banken fest und ist Teil des europäischen Regelwerks zur Bankenaufsicht.

Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk): Diese Anforderungen legen die Grundsätze für ein angemessenes Risikomanagement in Banken fest. Sie umfassen Vorgaben zur Identifizierung, Bewertung, Steuerung und Überwachung von Risiken.

Digital Operational Resilience Act (DORA): Die Verordnung soll die digitale Resilienz im Finanzsektor verbessern. DORA gibt klare operative Standards vor, die digital verursachte Geschäftsunterbrechungen vermeiden und Finanzunternehmen vor Cyberbedrohungen schützen sollen.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Die CSRD verpflichtet Banken zu umfassender und standardisierter Berichterstattung über Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG).

Diese und zahlreiche weitere Gesetze und Vorschriften bilden den rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen Genossenschaftsbanken operieren müssen.

Die Hannoversche Volksbank hat keinen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren ausgeübt.

Für die frühzeitige Vertretung der Interessen der Volksbanken und Raiffeisenbanken in der Europäischen Union unterhält der Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR) eine politische Verbindungsstelle, die die Aktivitäten in Berlin und Brüssel koordiniert. Der BVR greift dazu die Anliegen der Mitgliedsbanken auf, formuliert Erwartungen an die Bundesregierung sowie die EU-Institutionen, vertritt die eigenen Standpunkte in Gremien und knüpft Allianzen mit Partnern auf europäischer und deutscher Ebene. Ziel ist es, auf allen Ebenen aktiv für das Geschäftsmodell der Genossenschaftsbank zu werben.

Um die politische Neutralität zu garantieren, vergibt die Bank keine Spenden an Regierungen, Parteien oder Politiker. Die Hannoversche Volksbank engagiert sich nicht politisch. Es wurden keine Parteispenden getätigt. Die Hannoversche Volksbank hat keine Sachleistungen zur Verfügung gestellt.

Die Hannoversche Volksbank ist Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR), Berlin.



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 Bank ist rechtmäßiges Handeln eine Grundvoraussetzung für dauerhafte und stabile Geschäftsbeziehungen sowie für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Die Compliance-Kultur der Hannoverschen Volksbank wird durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans geprägt. Die Compliance-Kultur beeinflusst die Grundhaltung, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank der Beachtung von Regeln beimessen, und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten.

Eine hohe Reputation hat einen wesentlichen Anteil am geschäftlichen Erfolg der Bank, denn ein guter Ruf ist die Grundlage für das Vertrauen der Kunden in die Bankdienstleistung. Dieses Vertrauen geht einher mit dem Vertrauen in Integrität und Fachkompetenz der Mitarbeitenden sowie in die hohe Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Deshalb sind für die Hannoversche Volksbank die dauerhafte Sicherung der Integrität der Mitarbeitenden und die Erhaltung der hohen Qualität von Dienstleistungen und Produkten wesentliche Grundlagen für die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden. Zur Aufrechterhaltung der Reputation ist es



daher für die Bank sehr wichtig, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden. Der Vorstand versteht das Thema Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe und bekennt sich ausdrücklich zu rechtmäßigem, sozialem und ethischem Handeln.

Gemäß der Institutsvergütungsverordnung hat die Bank zudem festgelegt, dass sitten- oder pflichtwidriges Verhalten mit negativen Auswirkungen für das Institut bei der variablen Vergütung berücksichtigt wird.

Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen gibt es strenge und detaillierte Richtlinie und Leitlinien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bank verfügt über eine etablierte Compliance Organisation, die insbesondere auch auf die Verhinderung von strafbaren Handlungen ausgerichtet ist. Das Thema Compliance ist im Managementsystem verankert. Zur operativen Umsetzung hat die Bank ein Beauftragtenwesen zu den Themenfeldern MaRisk und WpHG-Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz, Informationssicherheit und IKT-Risikokontrolle, Business-Continuity- und Auslagerungsmanagement implementiert. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber dem Management sowie mindestens die Erstellung von Jahresberichten. Das Compliance-Konzept der Hannoverschen Volksbank ist präventiv ausgerichtet. Es umfasst auch interne Kontrollmaßnahmen, mit denen die umfassenden organisatorischen Vorkehrungen der Bank auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und bankinternen Anforderungen überwacht werden. Hierzu leiten wir auf Basis von Risikoanalysen regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen Überwachungshandlungen ab, welche systematisch in Überwachungsplänen dokumentiert werden. Des Weiteren sind Berichtswege an Vorstand und Aufsichtsorgan implementiert, um regelmäßig und gegebenenfalls anlassbezogen über Risiken sowie die Ergebnisse der Überwachungshandlungen zu berichten.

Die Hannoversche Volksbank führt jährlich eine unternehmensweite Gefährdungsanalyse auf Basis der gesetzlichen Regelungen durch, bei der die Risiken hinsichtlich strafbbarer Handlungen ausführlich beleuchtet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem zum Themenbereich Betrug geschult. Die Bank hat gem. Hinweisgeberschutzgesetz ein Hinweisgebersystem implementiert, welches es den Mitarbeitenden erlaubt, Verdachtsmomente für Gesetzesverstöße oder sonstige strafbare Handlungen innerhalb der Bank zu melden. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für potenzielle Interessenkonflikte zu sensibilisieren und ihnen Wege zur Vermeidung und Lösung von Interessenkonflikten aufzuzeigen besteht eine Richtlinie zu Interessenkonflikten sowie zu Regelungen zur Annahme von Geschenken, Einladungen sonstigen Zuwendungen sowie Erbschaften und Vollmachten. Diese stellen sicher, dass die gesetzlichen und marktüblichen Standards eingehalten werden. In 2023 wurde ein Beschwerdeverfahren im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetztes eingerichtet. Dies kann mit der entsprechenden Verfahrensbeschreibung der Website der Hannoverschen Volksbank entnommen werden <https://www.hannoversche-volksbank.de/service/rechtliche-hinweise/kundeninformationen-zum-beschwerdemanagement.html>



In 2024 wurden keine Sanktionen wegen Korruption oder anderen Verstößen verhängt.

Die Beauftragtenfunktionen führen regelmäßige Audits durch, um die Einhaltung von Vorschriften und internen Standards zu überprüfen. Diese Audits helfen dabei, Verstöße zu identifizieren und sicherzustellen, dass die festgelegten Prozesse eingehalten werden. Im Bereich Geldwäsche- und Betrugsprävention ist ein Monitoring-System implementiert, das die kontinuierliche Überwachung von Transaktionen und Aktivitäten ermöglicht. Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, um ein Bewusstsein für Compliance-Anforderungen und unrechtmäßiges Verhalten zu schaffen.

Die Hannoversche Volksbank hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das es Mitarbeitern ermöglicht, Verstöße oder unethisches Verhalten zu melden, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen. Kunden können das Beschwerdemanagementsystem der Bank nutzen. In vielen Prozessen wird das Vier-Augen-Prinzip angewendet oder ist aufsichtsrechtlich vorgeschrieben. Dies erhöht die Transparenz und reduziert das Risiko von Fehlern oder absichtlichem Fehlverhalten.

Wenn Verstöße gegen externe Regeln oder interne Standards festgestellt werden, ergreift die Bank Maßnahmen zur Behebung. Diese können die Durchführung von Schulungen, die Anpassung von Prozessen oder sogar disziplinarische Maßnahmen gegen betroffene Mitarbeiter umfassen.

Die Hannoversche Volksbank führt regelmäßige Risikobewertungen durch, um potenzielle Schwachstellen zu identifizieren. Basierend auf diesen Bewertungen werden Strategien und Prozesse angepasst, um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Zudem hat die Bank Berichterstattungssysteme eingerichtet, um die Ergebnisse von Audits, Schulungen und Monitoring-Aktivitäten zu dokumentieren.

Das Management der Hannoverschen Volksbank nimmt seine Verantwortung für die Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Anforderungen sehr ernst und übt durch seine Vorbildfunktion einen großen Einfluss auf die Unternehmenskultur und das Verhalten der Mitarbeitenden aus.

Das Management hat klare Richtlinien und Standards definiert, die die Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden und die Einhaltung von Vorschriften festlegen. Diese Richtlinien und Standards werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Zur Überwachung und Durchsetzung der Compliance-Richtlinien hat das Management einen Bereich Compliance eingerichtet. Regelmäßige- und Ad-hoc-Berichterstattungen an die Geschäftsleitung sind definiert.

Im Falle von Verstößen gegen Gesetze oder interne Richtlinien stellt das Management sicher, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden. Durch diese Maßnahmen wird sichergestellt, dass unrechtmäßiges Verhalten frühzeitig erkannt und verhindert wird, und dass die Organisation in der Lage ist, auf Verstöße angemessen zu reagieren.

Verantwortlich für Compliance ist Michael Walter, Bereichsleiter Compliance



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 2024 keine Fälle bekannt geworden. Fälle unrechtmäßigem Verhalten beschränken sich auf unwesentliche und nicht vorsätzliche Verstöße.

Ausweislich der Ergebnisse interner und externer Prüfungen und Audits hatte die Hannoversche Volksbank eG nur sehr wenige Compliance-relevante Verstöße zu verzeichnen. Identifizierte Schwächen führen grundsätzlich zu Maßnahmen (z.B. Schulungen, Prozessänderungen, Anpassung des internen Kontrollsystems), um die Compliance-Kultur zu stärken.

Über das Hinweisgebersystem wurden im Jahr 2024 keine Verstöße gemeldet. Die qualitativen Ziele, wie z. B gesetzeskonformes Verhalten und fristgerechte Umsetzung von gesetzlichen Änderungen wurden im Berichtsjahr 2024 weitgehend erreicht. Mindestens jährlich und bei Bedarf auch anlassbezogen erfolgt eine Bestandsaufnahme aller für die Hannoversche Volksbank relevanten rechtlichen Regelungen und Vorgaben. Aufbauend auf dieser Bestandsaufnahme erfolgt eine Bewertung der kunden-, produkt- und transaktionsbezogenen Risiken. Hierbei werden insbesondere die Bereiche Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, Prozesse, Personal, Produkte, Dienstleistungen, Vertriebswege und die IT/ Organisation berücksichtigt. Für 2024 ergab die Risikoanalyse ein überwiegend geringes oder mittleres Risiko in Bezug auf die Einhaltung von rechtlichen Risiken und Vorgaben. Wesentliche Risiken wurden nicht identifiziert.

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.

32

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

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



- 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 2024 wurden keine signifikanten Risiken im Zusammenhang mit Korruption identifiziert.

In 2024 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 2024 Verstöße gegen Gesetze und/oder Vorschriften festgestellt. Aus diesen Verstößen haben sich jedoch keine Bußgelder oder sonstigen Sanktionen ergeben

