

DNK-Erklärung 2020

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Sparkasse Hannover

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Sparkasse Hannover

Unternehmenskommunikation
Petra Tute

Raschplatz 4
30161 Hannover
Deutschland

+49 (0) 511 3000 6142
+49 (0) 511 3000 951229
Petra.Tute@sparkasse-hannover.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

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

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Mit 1.666 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von 18,5 Milliarden Euro im Jahr 2020 sind wir als Sparkasse Hannover eine der größten Sparkassen Deutschlands. Wir sind in der Region Hannover nicht nur eine wichtige Arbeitgeberin. Durch unsere starke Präsenz sind wir den Menschen in unserem Geschäftsgebiet eng verbunden und unterstützen sie als persönliche Ansprechpartnerin in allen Finanzfragen. Gemäß § 2 NSpG sind wir eine Anstalt des öffentlichen Rechts, Mitglied des Sparkassenverbandes Niedersachsen (SVN), Hannover, und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV), Berlin und Bonn, angeschlossen.

Wir sind bekannt für erfolgreiche, anhaltende und vertrauensvolle Kundenbeziehungen. Seit fast 200 Jahren ist es unsere Aufgabe, die Bevölkerung, die mittelständische Wirtschaft und die öffentliche Hand in Finanzfragen zu unterstützen. Die Stärkung der finanziellen Eigenversorgung der Bürgerinnen und Bürger sowie die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung der Region sind wichtige Aufgaben unseres Geschäftsmodells. Dieser öffentliche Auftrag ist im Sparkassengesetz des Landes Niedersachsen niedergelegt und prägt unser gesamtes Geschäftsmodell. Unser Handeln orientiert sich dementsprechend am Gemeinwohl.

In allen Städten und Kommunen der Region Hannover sind wir mit Standorten präsent. Hier finden unsere etwa 679.000 Kundinnen und Kunden umfangreiche Beratungskompetenz und vielfältige Dienstleistungen rund um Finanzthemen. Darüber hinaus besteht für sie die Möglichkeit, auf vielfältigen medialen Wegen, telefonisch, per E-Mail, Livechat oder von Angesicht zu Angesicht im Rahmen einer videogestützten Beratung mit qualifizierten Beraterinnen und Beratern unseres zentralen KundenServiceCenters in Kontakt zu treten. Wir engagieren uns nachhaltig für die Region, deren Wirtschaftskraft und die hier lebenden Menschen.

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.

Als Sparkasse Hannover sind wir ein öffentlich-rechtliches Kreditinstitut. Unser Geschäftsmodell ist auf Regionalität und Gemeinwohl ausgerichtet. Fast 200 Jahre Erfahrung machen uns zu einer wichtigen Impulsgeberin für die nachhaltige Entwicklung in der Region Hannover. In unserer Unternehmensstrategie bekennen wir uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Handelns.

Basis für unser Nachhaltigkeitsengagement ist der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Mit der erstmaligen Abgabe der Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) im Jahr 2013 haben wir uns zu den Nachhaltigkeitsstandards der Bundesrepublik Deutschland bekannt. Der DNK bereitet für uns im Rahmen der Leistungsindikatoren internationale Nachhaltigkeitsstandards für Deutschland auf und strukturiert für uns als regionales Institut die diversen Nachhaltigkeitsfelder.

Wir haben bewusst keine separate Nachhaltigkeitsstrategie formuliert, sondern schon 2009 Grundsätze zur Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie aufgenommen. Auf dieser Basis geht unser Nachhaltigkeitsansatz in alle Teilstrategien ein. Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung aller Teilstrategien erfolgt automatisch die Überprüfung der Nachhaltigkeitsausrichtung auf strategischer Basis. In diesem Jahr hat sich die Sparkasse Hannover in der Unternehmensstrategie explizit auf die Schonung der Ressourcen und zum Klimaschutz verpflichtet. Außerdem wurde Nachhaltigkeit als eines der strategischen Megathemen festgelegt. Ergänzend dazu haben wir im Herbst 2020 begonnen, eine Ist-Analyse über den Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in allen Geschäftsbereichen zu erstellen. Auf dieser Basis werden wir unsere Nachhaltigkeitsausrichtung gegebenenfalls neu justieren. Ziel ist es hierbei außerdem, unser Engagement im Rahmen weiterer

nationaler oder internationaler Nachhaltigkeitsstandards zu verstetigen und noch weiter offenzulegen.

Bei Entscheidungen wägen wir stets die ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte sorgfältig ab und erfüllen auch auf diesem Wege unseren gemeinwohlorientierten Auftrag. Unser Ziel ist es, die Sparkasse Hannover als regionale Marktführerin dauerhaft zu positionieren und sie konsequent auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Dieses Ziel wollen wir erreichen, indem wir den Klimaschutz und das Energiesparen in der Region stärken, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, unseren Kundinnen und Kunden nachhaltige Produkte und bedarfsorientierte Beratung anbieten und als Finanzinstitut im Ganzen verantwortlich agieren. Dazu gehören für uns eine hohe Kundenorientierung und nachhaltige betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Verbindung mit unserem Engagement für Gesellschaft und Wirtschaft in der Region Hannover. Kundenzufriedenheit und die daraus entstehende stabile positive Bindung an die Sparkasse Hannover sichern ein nachhaltiges Wachstum. Gemeinwohl- und Gewinnorientierung sind für uns kein Widerspruch.

Bei der Ausformulierung von Grundsätzen zur Nachhaltigkeit haben wir das allgemeine Verständnis von Nachhaltigkeit für uns konkretisiert. Unser Nachhaltigkeitsengagement richtet sich an drei Leitfragen aus:

- Was soll strikt vermieden werden?
- Was soll verbessert werden?
- Was soll deutlich gefördert werden?

Zu jeder Fragestellung haben wir grundlegende Kriterien erarbeitet, die für die Entscheidungsfindung in Bezug auf Nachhaltigkeit genutzt werden. Eine Liste von Ausschlusskriterien für wesentliche Entscheidungspunkte definiert deren Bewertung hinsichtlich ihrer „Nachhaltigkeit“. Die Kriterien betreffen unsere Handlungsfelder:

- Produkte (z.B. das Wertpapiergeschäft, die Finanzierung von Energieeffizienzmaßnahmen und regenerativen Energien, Baufinanzierungen),
- den Bankbetrieb,
- das Personal sowie
- das gesellschaftliche Engagement (unter Kriterium 10 finden Sie nähere Informationen zur Anwendung der Ausschlusskriterien im Depot A).

Auf dieser Basis hat unsere Geschäftsführung in 2020 den Weg zur Klimaneutralität in unserem Geschäftsbetrieb gelegt. Ab 2021 werden wir klimaneutral wirtschaften, um unseren Beitrag für eine auch in Zukunft lebenswerte Region Hannover zu leisten.

Darüber hinaus haben wir in unserem Kerngeschäft, der Kundenberatung, einen Fokus auf die Anlageberatung gelegt und unsere Anlageberaterinnen und

-berater umfangreich zum Themenspektrum Nachhaltigkeit geschult.

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.

Unsere Geschäftsphilosophie zielt darauf ab, die Zukunftsfähigkeit, den Wohlstand und die Attraktivität der Region Hannover zu sichern und zu fördern. Das ist nur möglich, wenn wir auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Region stärken und sorgfältig mit den natürlichen Ressourcen umgehen. Die Stadt Hannover, die 2018 den Deutschen Nachhaltigkeitspreis gewonnen hat, möchte mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie entscheidende Schritte vorangehen. In diesem Zuge verstehen wir uns als „gute Bürgerin“, die ihren aktiven Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Region Hannover leistet. Den Klimaschutz und das Energiesparen in Betrieben, Kommunen und Privathaushalten zu fördern sowie neue Mobilitätskonzepte oder innovative Bau- und Wohnformen zu erproben, wird umso eher gelingen, wenn Finanzinstitute wie die Sparkasse Hannover als kompetente Partner diese Entwicklungen mit passenden Produkt- und Serviceangeboten unterstützen.

Aus diesem Grund stehen wir in einem engen Austausch mit der Region Hannover und unterstützen den „Masterplan 100 % für den Klimaschutz“ für eine klimaneutrale Region bis 2050. Hier haben wir in diesem Jahr die von uns mit erarbeitete „Klimaschutzklärung Hannover 2035“ unterzeichnet, die die Klimaneutralität der Stadt Hannover für 2035 anstrebt.

Nachhaltigkeit begreifen wir als Möglichkeit, unseren Geschäftserfolg dauerhaft sicherzustellen. Dabei finanzieren wir nachhaltige Investitionen unserer privaten und gewerblichen Kunden. Wir ermöglichen unseren Kundinnen und Kunden ihrerseits ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Region Hannover in Form von nachhaltigen Geldanlagen zu leisten, zum Beispiel durch die Anlage in unserem nachhaltigen Sparkassenbrief N+ und unterstützen die gesellschaftliche Entwicklung im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements. Damit leisten wir unseren Beitrag zur Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft auf vielfältige Weise. Unser unternehmerisches Selbstverständnis schließt dabei ein, dass wir als Unternehmen vielfältige aktive Impulse für Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner sowie Beschäftigte setzen.

Die aktuellen globalen Herausforderungen wie Klimawandel, Knappheit und

Endlichkeit von Ressourcen, aber auch der demografische Wandel und das wachsende Gefälle zwischen Arm und Reich erfordern es, bestehende gesellschaftliche und unternehmerische Denkmuster zu hinterfragen und ein Umdenken zu fördern. Wir übernehmen hier Verantwortung und streben ein nachhaltiges Geschäftsmodell an, das diesen Herausforderungen gerecht wird. Als öffentlich-rechtliches Institut nehmen wir hier eine besondere Rolle ein, die eng gekoppelt ist an unsere langfristige und tiefe Bindung zur Region Hannover. Die Herausforderungen sehen wir als Chance, einen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Ansprüchen in Übereinstimmung zu bringen und so Gemeinwohlorientierung und Wirtschaftstätigkeit auf ein breites Fundament zu stellen. Deswegen setzen wir uns mit den veränderten Umweltfaktoren, Marktgegebenheiten und daraus resultierenden sozialen Anforderungen auseinander.

Im Rahmen unserer von der imug Beratungsgesellschaft erstellten Materiality-Studie haben wir als wesentliche Handlungsfelder die Bereiche „Kundenbeziehungen/nachhaltige Produkte“, „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Leistungen für Mitarbeiter/attraktiver Arbeitgeber“ identifiziert. Daher arbeiten wir intensiv an der Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität. Auch mit unseren Produkten und Dienstleistungen wollen wir die Lebensbedingungen im eigenen Umfeld verbessern, die ökonomische Entwicklung der regionalen Wirtschaft und den Zusammenhalt der Gesellschaft stärken. Im Bereich der Kreditfinanzierung bieten wir unseren Kundinnen und Kunden über die Bereitstellung öffentlicher Fördermittel günstige Finanzierungsmöglichkeiten nachhaltiger Investitionen an. Über unseren Sparkassenbrief N+ und weitere nachhaltige Wertpapierprodukte geben wir unseren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, zielgerichtet nachhaltige Investitionen zu unterstützen. Dieses Angebot wird sukzessive ausgebaut. Risiken sehen wir hieraus für unsere Sparkasse nicht.

Auch wenn im Rahmen der Materiality-Studie der Betriebsökologie nur eine geringe Wichtigkeit zugeschrieben wurde, spielt für uns die Betrachtung unserer CO₂-Emissionen als negative Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebes dennoch eine Rolle. Aus unserer Sicht – bestätigt durch die Ermittlung unserer CO₂-Emissionen mit Hilfe des „KlimAktiv CO₂-Rechners für Unternehmen“ der imug-Beratungsgesellschaft - liegen negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit vor allem im Verbrauch der Ressource Strom sowie den Emissionen aus der Wärmegewinnung für unsere Gebäude und aus unserer Mobilität. Diese Emissionen reduzieren wir durch die sukzessive Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf alternative Antriebe. Auf unseren Gebäuden rüsten wir dort, wo es technisch und rechtlich möglich ist, sukzessive Photovoltaikanlagen auf den Dächern nach. In 2020 wurde so z.B. auf unserem komplett sanierten Kundencenter in Garbsen-Mitte eine Photovoltaikanlage mit einer Jahresleistung in Höhe von etwa 25.000 Kilowattstunden und eine öffentlich zugängliche E-Ladestation für Elektrofahrzeuge installiert.

Da wir ausschließlich Finanzdienstleistungen erbringen, sehen wir in unserer Geschäftstätigkeit keine schwerwiegenden Umweltrisiken. Als Mitglied der Klima-Allianz Hannover beteiligen wir uns am Energieeffizienz-Netzwerk der Region Hannover. Hier tauschen wir uns mit anderen hannoverschen Unternehmen über Erfahrungen, gute Lösungen und neue Technologien aus, um Energieeffizienzsteigerung zu erreichen. Einen weiteren positiven Effekt wollen wir über die Sensibilisierung unserer Kundinnen und Kunden und der Bewohnerinnen und Bewohner der Region Hannover erzielen, indem wir uns an Nachhaltigkeitsaktivitäten beteiligen, zum Beispiel die Earth Hour, und über Veranstaltungen und Informationsformate in unseren sozialen Medien diverse Nachhaltigkeitsfacetten aufzeigen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Sparkasse Hannover verfolgt einen aktiven und ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz. „Nachhaltigkeit“ wurde 2020 vom Vorstand als eines der Schlüsselthemen des Unternehmens in den Fokus gesetzt. Dies bedeutet, dass bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf unser Nachhaltigkeitsengagement betrachtet werden müssen. Die Nachhaltigkeitsleistungen werden in den vier von uns definierten Handlungsfeldern erbracht: Produkte, Bankbetrieb, Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement (siehe auch Verständnis der Nachhaltigkeit in Kriterium 1). Für die vier Handlungsfelder dienen strategische Ziele als Grundlage für die jeweiligen operativen Planungen. Diese vier Handlungsfelder haben für unsere Sparkasse einen gleichen Stellenwert. Daher haben wir bisher bewusst keine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele vorgenommen.

Um den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsbemühungen auch in der strategischen Gesamtbanksteuerung wiederzugeben und quantitativ zu messen, wird seit 2017 ein Nachhaltigkeitsindikator aus vier Kernindikatoren erstellt und vierteljährlich direkt an den Vorstand berichtet. Die Messgröße „Nachhaltigkeit“ der Balanced Scorecard umfasst analog zur strategischen Ausrichtung unsere vier Nachhaltigkeitssäulen:

- Produkte,
- Bankbetrieb,
- Mitarbeiter und
- Gesellschaftliches Engagement.

Als strategische Ziele fließen hier ein:

- Steigerung des Vertriebs Erfolgs unseres nachhaltigen Produktes Sparkassenbrief N+,
- Reduzierung unserer CO₂-Emissionen,
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit,
- Konstante Ausschüttungshöhe unserer Fördergelder.

Die Kennzahlen geben den aktuellen Stand und den Zielwert für 2024 wieder. Vierteljährlich erhebt das Nachhaltigkeitsmanagement die aktuelle Zielerreichung und berichtet diese direkt an den Vorstand. Hieraus kann unser Management Handlungsbedarf ableiten und strategische Themenschwerpunkte festlegen. In diesem Jahr haben wir die Zusammensetzung der Teilbeiträge für die Bereiche Mitarbeiter und Produkte überarbeitet. Hier sollen in Zukunft nicht nur die bisherigen Faktoren einfließen, sondern sie sollen um den Vertriebs Erfolg aller unserer nachhaltigen Anlageprodukte sowie im Bereich Mitarbeiter um die Segmente Ausbildung, Weiterbildung, Mitarbeiterbindung und der Anteil weiblicher Führungskräfte ergänzt werden.

Die ursprünglich geplante Klimaschutzleitlinie haben wir im Jahr 2020 zugunsten einer ganzheitlichen Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsausrichtung zurückgestellt. In diesem Rahmen werden wir auch über künftige Ziele und Maßnahmen diskutieren. Außerdem wollen wir im Zuge der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsausrichtung definieren, zu welchen Zielen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) unsere Aktivitäten schwerpunktmäßig einzahlen. Diese Diskussion wird aber erst in 2021 erfolgen.

Mit dem Vorstandsbeschluss der Klimaneutralität ab dem Jahr 2021 leisten wir einen großen Beitrag zum Ziel 13 der Sustainable Development Goals: Maßnahmen zum Klimaschutz. Auch in den Feldern Bankbetrieb und Produkte sind wir in 2020 stetig in die Umsetzung von mehr Klimaschutz gegangen: Bei den Sanierungen der Standorte Lindener Markt als Pilot, Garbsen-Mitte und Holzwiesen zu „BeratungsCentern der Zukunft“ sind Nachhaltigkeitsanforderungen sowohl beim Bau als auch bei der Innenausstattung erfüllt worden. Diese werden auch bei künftigen Sanierungen und Umgestaltungen umgesetzt werden.

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.

Unsere Wertschöpfungskette als Finanzdienstleister besteht im Wesentlichen aus der Annahme und Verwaltung von Geldeinlagen, der Vergabe von Krediten

und der Versorgung der Bevölkerung mit Finanzdienstleistungen. Den größten Teil davon erbringen wir selbst. Daher beurteilen wir den Nachhaltigkeitseffekt unserer klassischen Wertschöpfungskette als eher gering.

Nachhaltigkeitskriterien sind bei der Sparkasse Hannover aber in allen Prozessen verankert (siehe Kriterium 1).

Im Rahmen unserer Finanzdienstleistungen wollen wir Produkte anbieten und Dienstleistungen vermitteln, die einen positiven Nachhaltigkeitsnutzen aufweisen und Produkte mit einem eventuell negativen Nachhaltigkeitseinfluss vermeiden (vgl. Kriterium 10 und Leistungsindikator G4-FS11). Unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen weiten wir sukzessive aus, so dass ein immer größerer Anteil der angelegten Kundengelder einen nachhaltigen Impact aufweist. Dieses nutzen wir aktiv, um mit unseren Kundinnen und Kunden aber auch der interessierten Öffentlichkeit, über Nachhaltigkeitsaspekte zu kommunizieren. Hier haben wir im November 2020 eine Nachhaltigkeitswoche eines lokalen Radiosenders unterstützt und dabei im Rahmen von Interviews zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen auf die vielfältigen Facetten der Nachhaltigkeit aufmerksam gemacht.

Zu unseren Produkten erfolgt eine qualifizierte Beratung durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind Dreh- und Angelpunkt unserer Wertschöpfungskette. Wir wollen gut ausgebildete, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren können und die gesund und leistungsfähig sind. Bereits in der Berufsausbildung informieren wir unsere jungen Kolleginnen und Kollegen über Nachhaltigkeitsaspekte und sensibilisieren sie zu sozialen und ökologischen Themen. Uns ist bewusst, dass wir im Rahmen unserer Beratung unsere Kundinnen und Kunden ebenfalls für Nachhaltigkeitsthemen gewinnen können, sehen aber keine expliziten sozialen und ökologischen Probleme, die wir damit verursachen.

Für den Betrieb der Sparkasse Hannover nehmen wir Dienstleistungen Dritter in Anspruch, beziehen Materialien wie Papier, Büromöbel, technische Ausstattung und Energie zum Betrieb der BeratungsCenter und Bürogebäude. Durch unseren regionalen Bezug arbeiten wir bevorzugt mit Partnern aus der Region Hannover zusammen. Dadurch stehen unsere Lieferanten und Dienstleister unter deutscher Rechtsprechung.

Darüber hinaus gelten für den Einkauf von Produkten – wie beispielsweise Papier und Werbegeschenke – und den Bezug von Dienstleistungen strikte Richtlinien, welche die Aspekte der Wertschöpfungskette konsequent aufgreifen und sowohl Mindeststandards als auch Ausschlusskriterien umfassen. Darin ist unser Bestreben, umwelt- und sozialgerechte Lieferungen und Leistungen zu beziehen, klar definiert. Unsere Auftragnehmer werden durch eine Selbstverpflichtung dazu angehalten, keine umwelt- und gesundheitsschädlichen Produkte zu liefern oder zu verwenden.

In unseren Einkaufsrichtlinien setzen wir zudem die Einhaltung von

Menschenrechten gemäß International Labour Organisation (ILO) fest und verpflichten unsere Auftragnehmer, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit einzuhalten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen zu schützen, die Arbeitszeit angemessen zu begrenzen und gesetzliche Vorgaben zu Mindestlöhnen und Gesundheitsschutz einzuhalten.

Durch die vertragliche Verpflichtung unserer Lieferanten schätzen wir auch hier die ökologischen und sozialen Risiken als gering ein. Eine aktive Überprüfung der Einhaltung der Selbstverpflichtung erfolgt durch uns aufgrund der geringen Risikoeinschätzung nicht.

Diese festgelegten Kriterien werden im Zuge der Einkaufsstrategie berücksichtigt und führen dazu, dass bei der Auswahl von Produkten Nachhaltigkeitsaspekte in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. So werden zum Beispiel für unsere sanierten und modernisierten BeratungsCenter seit diesem Jahr Möbel mit dem österreichischen Umweltzertifikat „Der blaue Engel“ erworben. Auch der aus natürlich vorkommenden, mineralischen Komponenten hergestellte Bodenbelag konnte mit der „Blaue Engel“-Zertifizierung erworben werden. Mit dieser Erfahrung der Verfügbarkeit nachhaltiger Ausstattungsmittel fördern wir den bewussten Einkauf im eigenen Haus und schaffen zusätzlich eine Sensibilität für das Thema Nachhaltigkeit bei unseren Geschäftspartnern (siehe auch Kriterium 17).

Soziale und ökologische Probleme auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette sind uns 2020 nicht bekannt geworden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

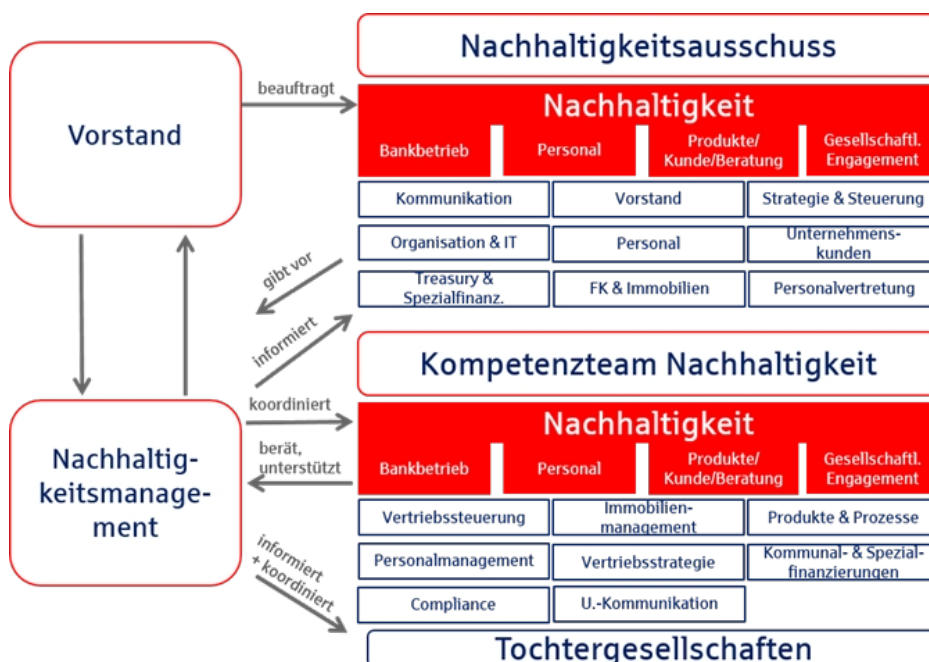
5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Zur Sicherstellung und Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen haben wir ein Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Es übernimmt bei der Umsetzung der definierten strategischen Ziele die Beratungs-, Steuerungs- und Koordinationsaufgabe und ist in der Abteilung Unternehmenskommunikation angesiedelt.

Die strategischen Entscheidungen werden vom Vorstand getroffen. Der Nachhaltigkeitsausschuss, der vom Vorstandsvorsitzenden geleitet wird, diskutiert und verabschiedet Entscheidungsvorlagen. Im Nachhaltigkeitsausschuss sind außerdem Bereichsleiter unserer 2. Führungsebene aus allen Kernbereichen (siehe unten) vertreten. Auf Arbeitsebene sorgt unter der Koordination unseres Nachhaltigkeitsmanagements das Kompetenzteam Nachhaltigkeit mit Spezialisten und Referenten aus allen relevanten Fachbereichen für die Vernetzung der Thematik innerhalb der Sparkasse Hannover.

Die Struktur des Nachhaltigkeitsmanagements hat sich in den letzten Jahren bewährt und ist gut in der Sparkasse etabliert.



6. Regeln und Prozesse

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

Das Nachhaltigkeitsmanagement informiert das Kompetenzteam Nachhaltigkeit und den Nachhaltigkeitsausschuss regelmäßig und umfassend über wesentliche interne und externe Entwicklungen.

Zur Sensibilisierung der Beteiligten und der Entscheidungsträger enthalten in unserem Haus alle Unterlagen für Vorstandsentscheidungen eine Aussage über deren Nachhaltigkeitsauswirkung. Hier müssen die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeitswirkungen der Beschlussvorlage eingeschätzt und mit einer Gesamtnachhaltigkeitsbewertung ergänzt werden.

Seit 2017 informiert die Balanced Scorecard mit der Messgröße „Nachhaltigkeit“ anhand von vier Nachhaltigkeitskennzahlen quartalsweise über die aggregierte Nachhaltigkeitsleistung der Sparkasse Hannover direkt an den Vorstand. In diesem Jahr haben wir für die zwei Nachhaltigkeitskennzahlen der Bereiche Produkte und Personal einen Modifizierungsvorschlag erstellt, um sie so den geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. Die Entscheidung über die Modifizierung wird allerdings erst in 2021 erfolgen.

Zusätzlich helfen systematische Markt- und Kundenbefragungen, Produkte und Dienstleistungen anzupassen und die eigene Arbeit aus Kundenperspektive zu reflektieren. Seit 2013 sind Aspekte der Nachhaltigkeit in einen Teil der Befragungen integriert, um Verbesserungspotenziale aufzudecken. Durch die regelmäßige Erhebung der Daten können wir unsere Entwicklung aus Sicht unserer Kundinnen und Kunden nachvollziehen.

Im August 2020 haben wir eine mehrteilige Studie zum „Klimaschutz in der Region Hannover – Wie klimabewusst lebt die Region“ in Auftrag gegeben. Die Bürgerinnen und Bürger der Region Hannover haben uns darin widerspiegelt, dass der Klimaschutz im Alltag der Menschen angekommen ist.

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.

Wir berichten jährlich durch die Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Hier kommunizieren wir eine Vielzahl an Leistungsindikatoren, die unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit nicht nur sichtbar, sondern auch überprüfbar und vergleichbar machen – sowohl extern als auch intern.

Seit 2017 berichten wir für unsere interne Planung und Kontrolle in der Balanced Scorecard über die Messgröße „Nachhaltigkeit“. Sie besteht aus vier Kennzahlen aus den Bereichen Kunden/Beratung, Personal, Bankbetrieb und gesellschaftliches Engagement. Diese Messgröße wird vierteljährlich direkt an den Vorstand berichtet und darüber hinaus auch an unseren Verwaltungsrat. Hier fließen ein: der Vertriebserfolg unseres nachhaltigen Produktes Sparkassenbrief N+, unsere CO₂-Emissionen, die Mitarbeiterzufriedenheit und das Volumen unserer bereitgestellten Fördergelder. In diesem Jahr haben wir erstmalig einen Modifizierungsvorschlag für die Nachhaltigkeitskennzahlen der Bereiche Produkte und Personal erstellt. Die Kennzahl im Bereich Produkte soll in Zukunft zum Beispiel nicht nur den Vertriebserfolg unseres nachhaltigen Produktes Sparkassenbrief N+ abbilden, sondern auch die Entscheidungen unserer Kundinnen und Kunden beinhalten, die für sich eine Anlage aus unserem deutlich ausgeweiteten Produktsegment Nachhaltige Geldanlagen ausgewählt haben.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Sparkasse Hannover überprüft anhand der Kennzahlen den Stand der Zielerreichung und diskutiert gegebenenfalls die Anpassung von Maßnahmen im Kompetenzteam und in den Sitzungen des Nachhaltigkeitsausschusses (siehe hierzu Kriterium 5).

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.

Entsprechend der Leitlinien unserer Geschäftspolitik handeln wir im Interesse unserer Kundinnen und Kunden sowie der örtlichen Gemeinschaft: Fair. Menschlich. Nah. Unternehmen und Selbstständigen ermöglichen wir durch die Vergabe von Krediten Investitionen, die Arbeitsplätze schaffen beziehungsweise sichern, und so auch der Region zugutekommen. Über unsere Stiftungen und mit unseren zahlreichen Förderungen leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung des öffentlichen Lebens. Wir fördern Wachstum, das ökonomisch, sozial und ökologisch tragfähig ist, um so künftigen Generationen eine gute Perspektive zu bieten. In diesem Jahr konnten wir durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie insbesondere im Hinblick auf unsere Firmen- und Geschäftskunden diese Leitlinien erlebbar machen. Hier haben wir alle unsere Anstrengungen darauf ausgerichtet, unsere Kundinnen und Kunden über die sich oft kurzfristig ändernden Regelungen zu wirtschaftlichen Hilfen des Staates zu informieren und schnell und unbürokratisch bei wirtschaftlichen Engpässen zu helfen. Zum Beispiel haben wir mit mehreren Sonderausgaben unseres Firmenkundennewsletters, einer Checkliste mit konkreten Handlungsempfehlungen für gewerbliche Kunden oder der Beteiligung an der Initiative #supportyourlocal regionale Unternehmen unterstützt.

Unser Verhaltenskodex umfasst die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit, die durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse konkretisiert werden. So bestärken wir alle Beschäftigten, hierarchieunabhängig ihr geschäftliches Handeln nachhaltig auszurichten und unternehmerische Mitverantwortung zu übernehmen. Die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien im eigenen Geschäftsbetrieb, in Beratung, Produktentwicklung, Personalpolitik und im gesellschaftlichen Engagement wird explizit hervorgehoben. Der Verhaltenskodex enthält eigene Kapitel zu Interessenkonflikten, Kapitalmarkt-Compliance, Geldwäscheprevention und Finanzsanktionen, Betrug, Bestechung und Korruption, Vertraulichkeit und Geheimhaltung von Daten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Qualität, Nachhaltigkeit und Kommunikation.

Im Kundengeschäft setzen wir das in der gesamten Sparkassengruppe verankerte Konzept einer ganzheitlichen Finanzberatung um. Das Verständnis einer ganzheitlichen Beratung umfasst auch die Berücksichtigung sozialer, ökologischer und sonstiger ethischer Werte unserer Kundinnen und Kunden. Wir bieten Aussagen zur Nachhaltigkeit von Finanzprodukten und zu unseren Nachhaltigkeitsleistungen an, vermeiden aber eine „belehrende“ Haltung.

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 Sparkasse Hannover unterliegt als tarifgebundenes Unternehmen dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Besonderer Teil Sparkassen“ (TVöD-S). Vorstand und Personalrat haben in mehreren Dienstvereinbarungen die Ausgestaltung der tariflichen Regelungen vereinbart. Damit haben wir die Rahmenbedingungen für eine transparente Vergütung unserer Beschäftigten geschaffen. Der TVöD-S beinhaltet darüber hinaus die Sparkassensonderzahlung, deren Ausgestaltung ebenfalls in einer Dienstvereinbarung geregelt ist.

Der Großteil unserer Führungskräfte wird außertariflich entlohnt. Die Regelungen des Arbeitsvertrages orientieren sich am TVöD-S. Die Vorstandsverträge basieren auf den Empfehlungen des Sparkassenverbandes Niedersachsen über die Ausgestaltung der Vorstandsverträge.

Zusätzlich partizipieren die Beschäftigten an einer übertariflichen Unternehmenserfolgsprämie. Basis bildet hierfür ein Zielsystem aus mehreren heterogenen Planwerten. Nachhaltigkeitsziele und –maßnahmen werden auf dieser Ebene nicht explizit benannt, sind aber in ihrer Wirkung auf die Gesamtzielerreichung integriert.

In unseren Mitarbeiter-Jahresgesprächen vereinbaren unsere Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle quantitative und qualitative Ziele. In die individuelle Vereinbarung können je nach Tätigkeitsbereich individuelle Nachhaltigkeitsziele eingebunden werden. Diese sind aber nicht zwingend vorgegeben.

Unsere in der Balanced Scorecard dokumentierten Nachhaltigkeitsziele sind bewusst auf Gesamthausebene formuliert. Es ist nicht vorgesehen, diese an Anreizsysteme zu knüpfen.

Unser Verwaltungsrat hat in der Vergangenheit in unregelmäßigen Abständen Stellungnahmen zum nachhaltigen Engagement der Sparkasse eingefordert. Hier konnten wir ausführlich Auskunft über unser nachhaltiges Engagement geben. Darüber hinaus informieren wir unseren Verwaltungsrat jährlich mit Hilfe unserer nichtfinanziellen Erklärung über den aktuellen Sachstand unserer

Nachhaltigkeitsbemühungen. Eine standardisierte Kommunikation über Nachhaltigkeitsziele erfolgt bisher nicht. Für ihre Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates ausschließlich eine Aufwandsentschädigung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Alle Beschäftigten, einschließlich des Vorstandes und der Führungskräfte, erhalten unternehmenserfolgsabhängig eine variable Vergütung in geringem Umfang. So ist sichergestellt, dass es keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gibt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschließlich eine Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit.

Es gibt keine vertraglich geregelten Abfindungsansprüche. Mögliche Abfindungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen den im Intranet veröffentlichten Grundsätzen für die Zusage von Abfindungen. Über eine mögliche Abfindung eines Vorstandsmitglieds entscheidet der Verwaltungsrat.

Zusätzliche Altersvorsorgebeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind tariflich vereinbart. Die Regelungen für die Vorstände sind in der Sparkassen-Vorstands-Versorgungsordnung geregelt. Es existiert kein Leistungsbezug.

Wer von unseren Beschäftigten die Sparkasse Hannover als Arbeitgeberin oder Ausbilderin weiterempfiehlt, erhält – sollte es zu einer Neueinstellung und

somit zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommen – eine Prämie.

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.

Entsprechend der oben genannten Definition beträgt die Jahresvergütung des
höchstbezahlten Beschäftigten das 10,9-Fache in Bezug auf das mittlere Niveau
der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten.

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 vielfältigen Erwartungen unserer Anspruchsgruppen und die daraus
abzuleitenden Impulse stellen wertvolle Anregungen dar, die uns unterstützen,
unser Nachhaltigkeitsmanagement laufend zu verbessern, Chancen zu nutzen
und Risiken zu vermeiden. Wir definieren unsere Anspruchsgruppen aus dem
täglichen Umgang über die Nähe zum Kerngeschäft und über das Maß der
Betroffenheit durch unsere Unternehmensentscheidungen. Eine spezielle
Methodik nutzen wir für die Definition der Anspruchsgruppen nicht.

Wesentliche Anspruchsgruppen sind für die Sparkasse Hannover:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und
Bürger der Region Hannover, Verwaltungsratsmitglieder der Sparkasse
Hannover, Vertreter der regionalen Politik und Entscheidungsträger, relevante
Nichtregierungsorganisationen, Nachhaltigkeitsexperten in der Region,
Verbundunternehmen, der Sparkassenverband Niedersachsen und der Deutsche
Sparkassen- und Giroverband.

Intern erfolgt die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
über persönliche Gespräche, direkte Anschreiben oder über das Intranet. Alle
Führungskräfte wurden speziell für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und

ihre besondere Rolle bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit herausgestellt.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Führungskräftefeedbacks beziehen die Beschäftigten in die Geschäftsprozesse ein. Im November und Dezember 2020 haben wir im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine Gesundheitsumfrage durchgeführt. Die nächste große Mitarbeiterbefragung ist für das Jahr 2021 geplant. Alle Befragungen sind freiwillig, und die sehr gute Beteiligungsquote zeigt uns, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern die Chance nutzen, Rückmeldungen zu den unterschiedlichen Themen zu geben. Mithilfe von Freitextfeldern geben wir unseren Beschäftigten über die standardisierten Fragen hinaus Raum für Impulse. Ansonsten steht für aktuelle Ideen unser Mitarbeiterimpulssystem zur Verfügung.

In der externen Kommunikation setzen wir – neben den klassischen Kanälen wie Internet, Fachmedien oder Newsletter – einen Fokus auf Veranstaltungen, die ihren Themenschwerpunkt auf Nachhaltigkeitsaspekte legen. Aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen haben wir in 2020 keine entsprechenden Präsenzveranstaltungen durchgeführt. Dafür haben wir Erfahrungen in Webinaren gesammelt und werden diese im Folgejahr 2021 für Kundenwebinare zum Thema Nachhaltigkeit nutzen.

Inzwischen haben wir über unseren Auftritt in den sozialen Medien eine gute Reichweite bei unseren internetaffinen Kundinnen und Kunden erreicht. Allein über unseren Facebook-Auftritt mit rund 280 eigenen Beiträgen in 2020 haben wir insgesamt rund 10 Millionen Menschen erreicht. In den sozialen Medien präsentieren wir uns, unsere Werte und Leistungen und treten in einen offenen Dialog mit der Öffentlichkeit. Diesen Auftritt nutzen wir auch, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach außen zu tragen und Impulse unserer Kundinnen und Kunden aufzunehmen.

Die Kommunikation mit unseren Kundinnen und Kunden erfolgt sowohl im direkten Gespräch als auch über Kundenbefragungen. Zudem gibt es ein Beschwerdemanagement. Die daraus abzuleitenden Impulse unserer Kundinnen und Kunden werden in der Weiterentwicklung der Kundenorientierung berücksichtigt. Die Erkenntnisse fließen zusätzlich über die strategische Umfeldanalyse in den Strategieprozess ein und werden in der operativen Jahresplanung verarbeitet.

Alle Impulse aus diesen diversen Kanälen zu Nachhaltigkeitsthemen laufen im Nachhaltigkeitsmanagement zusammen und fließen in die tägliche Arbeit ein. Die lokale Politik ist über das Aufsichtsorgan der Sparkasse Hannover, den Verwaltungsrat, regelmäßig informiert und vertritt Stadt und Region Hannover als Träger der Sparkasse Hannover.

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.

Dieses Jahr haben wir intensiv genutzt, Anliegen verschiedener Stakeholder-Gruppen einzuholen.

Nach der zuletzt im Jahr 2018 erfolgten Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das nächste Personalbarometer für 2021 geplant. Mit dieser Befragung erheben wir regelmäßig ein „Stimmungsbild“ aus unserer Sparkasse.

Dafür haben wir in diesem Jahr die Rückmeldungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unserem Führungs- und Wirkungsfeedback von Ende 2019 zur erlebten Führung und Zusammenarbeit auf Grundlage unserer Führungsleitlinien ausgewertet. Auf dessen Basis schloss sich 2020 abteilungsbezogen der offene Dialog über Führung und Verbesserungspotenziale an.

Die jährliche Schulung unserer Auszubildenden, in der sie ihre Impulse zur Nachhaltigkeit in der Sparkasse Hannover einbringen können, musste Corona-bedingt auf Februar 2021 verschoben werden. Unabhängig davon steht das generelle Mitarbeiterimpulssystem auch unseren Auszubildenden offen.

Im Rahmen des Impulsmanagements haben uns aus dem Kreis unserer Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel Impulse zu den Themen nachhaltige Verpflegung in unserer Kantine oder die dezentrale Bereitstellung von E-Fahrzeugen für Dienstfahrten erreicht. Die Impulse wurden durch das Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam mit den Fachabteilungen im Hinblick auf Wirksamkeit und Realisierbarkeit bewertet. Beispielsweise führte der Impuls zur nachhaltigen Verpflegung dazu, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser über den Einkauf und die Zubereitung der verarbeiteten Lebensmittel zu informieren. Unsere Kundinnen und Kunden befragen wir regelmäßig zu ihren Wahrnehmungen und Anforderungen. Im Fokus der Befragungen steht die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden mit der Beratung und mit der Abwicklung einzelner Geschäftsvorfälle. In diesem Jahr

haben wir im Rahmen der Pilotierung eines Systems zur permanenten Messung der Kundenzufriedenheit eine Kundenbefragung durchgeführt. Im Zentrum standen die Fragen: Wie zufrieden sind unsere Kundinnen und Kunden mit unseren Leistungen und Produkten, und was müssen wir verändern, damit wir künftig die Zahl unserer „Fans“ steigern können? 2.262 Rückmeldungen haben wichtige Punkte identifiziert, in denen wir das Kundenerlebnis verbessern können. Dabei werden individuelle Themen einzelner Beraterinnen oder Berater sowie von Teams ebenso geklärt wie eventuelle strukturelle Probleme unserer Prozesse. Beispielsweise haben wir den Weg für Kunden vereinfacht, auf das pushTan-Verfahren im Onlinebanking umzustellen. Aufgrund der Erkenntnisse im Pilottest wurde entschieden, das Befragungssystem schrittweise flächendeckend in der Sparkasse einzuführen.

Darüber hinaus haben wir in der mehrstufigen Studie „Klimaschutz in der Region Hannover – Wie Klimabewusst lebt die Region?“ in Kooperation mit der Stadt und der Region Hannover Bürgerinnen und Bürger der Region Hannover befragen lassen, was sie an Klima- und Umwelthemen bewegt und interessiert. Die Hauptideen daraus waren, dass, unabhängig vom Alter der Befragten, bei allen der Klimaschutz im Alltag angekommen ist. Mobilität, Müllvermeidung und Konsum werden dabei besonders häufig mit Klimaschutz in der Region Hannover in Verbindung gebracht. Allerdings ist den Befragten die Verbindung von Finanzen und Klimaschutz weiterhin weitgehend unklar. Für 2021 planen wir daher Informationsformate für unterschiedliche Kundengruppen zum Thema Nachhaltigkeit und nachhaltige Geldanlagen. Zum Start haben wir bereits unsere sozialen Kanäle für die Sensibilisierung für Umwelt- und Klimaschutzthemen genutzt. Unsere Studienergebnisse haben wir hier genauso zielgruppengerecht aufbereitet wie ausgewählte Umweltthemen in Form unseres Klimaquiz.

Über unsere Auftritte in den sozialen Medien erreichen uns darüber hinaus regelmäßig und oft kurzfristig relevante Impulse, anhand derer wir einen Eindruck darüber erhalten, welche Themen unsere Kundinnen und Kunden aktuell bewegen. 2020 gab es, wie auch schon im Vorjahr, keine Themenschwerpunkte. Vereinzelt haben uns Impulse zum Rückbau der Standorte mit Kasse, zu Warte- und Bearbeitungszeiten, zu unseren Girokontenpreisen, zur S-Kreditkampagne und zu unserer Nachhaltigkeitsserie erreicht. Positiv wurden Formate mit Kolleginnen und Kollegen aus unserer Belegschaft sowie die Serie #gemeinsamfuerhannover wahrgenommen. In dieser Serie zeigten wir exemplarisch unser Krisen-Engagement für die regionale Wirtschaft während der Corona-Pandemie.

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.

Unsere Nachhaltigkeitsleistungen sollen zukünftig noch stärker im Kerngeschäft erbracht werden. Insgesamt ist es dabei schwierig, Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen zu messen und damit die Auswirkungen unserer wesentlichen Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte darzustellen. In 2020 haben wir unser Angebot an nachhaltigen Geldanlagen stetig weiter ausgebaut. Uns ist bewusst, dass wir als Teil des Finanzwesens durch die Finanzierung nachhaltiger Prozesse, Technologien und Unternehmen einen wichtigen Hebel darstellen können. Auch von unseren Kundinnen und Kunden wird Nachhaltigkeit bei Investments und Anlagen immer stärker nachgefragt. In der privaten Baufinanzierung und Immobilienvermittlung nehmen wir das Thema Klimaschutz verstärkt auf. Unsere seit 2017 bestehende Kooperation mit der Klimaschutzagentur Region Hannover haben wir weitergeführt und den auslaufenden Vertrag verlängert. Unsere privaten Kundinnen und Kunden erhalten im Rahmen der Baufinanzierungsberatung bei Interesse Beratungsgutscheine der Klimaschutzagentur für eine kostenlose Vor-Ort-Beratung. Bei der Energieberatung und der Hauskaufberatung geht es um Modernisierungsmöglichkeiten, Einsparpotenziale und den Einsatz erneuerbarer Energien. Mit dem gezielten Hinweis auf Beratungsangebote der Klimaschutzagentur (z.B. Energie-Effizienz-Check oder Solar-Check), auf Veranstaltungen mit „Best-Practice-Beispielen“ und auf passende Förderprogramme wollen wir unsere Kundinnen und Kunden unterstützen, in Energieeffizienz zu investieren, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Durch diese Kooperation mit einer kompetenten Partnerin im Bereich Klimaschutz ergänzen wir unser Angebot, sensibilisieren unsere Kundinnen und Kunden für die Thematik und fördern den Klimaschutz in der Region.

Mit unseren Eigenanlagen – dem Depot A – haben wir direkten Einfluss darauf, wie die Investitionen getätigt werden. Unsere seit 2013 definierten strikten Ausschlusskriterien haben wir 2019 überarbeitet und weiter präzisiert. Daraus hervorgegangen sind unsere umfassenden „Nachhaltigkeitsleitlinien“ für den Eigenhandel. Auf Basis dieser Nachhaltigkeitsleitlinien erstellt für uns jährlich die imug Beratungsgesellschaft eine Blacklist mit Emittenten, die gegen unsere Anlagepolitik verstoßen und in die wir dementsprechend nicht investieren

wollen. Wir haben uns zu einer jährlichen Überprüfung und gegebenenfalls Überarbeitung dieser Nachhaltigkeitsleitlinien verpflichtet. Die diesjährige Überprüfung hat die aktuellen Filterkriterien für Unternehmensaktivitäten und -verhalten bestätigt. Neu wurde das Filterkriterium Arctic Drilling und Fracking integriert, das von der Ratingagentur imug neu eingeführt worden ist. Geschäftsmodelle, die überwiegend auf der Öl- und Gasgewinnung aus Fracking oder in arktischen Gebieten bestehen, werden wir nicht unterstützen.

Auch unseren nachhaltigen Sparkassenbrief N+ bieten wir unseren Kundinnen und Kunden weiterhin für die Geldanlage an. Bei diesem hauseigenen nachhaltigen Produkt wird sichergestellt, dass das Geld unserer Kundinnen und Kunden ausschließlich in Kredite investiert wird, die einen nachhaltigen Verwendungszweck haben. Diese Mittelverwendung wird dokumentiert und jährlich veröffentlicht. In Verbindung mit dem Sparkassenbrief N+ haben wir uns als weiteren Beitrag verpflichtet, jährlich 100.000 Euro für die Förderung von Umweltschutzprojekten in der Region Hannover zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich erhöhen wir für jeweils 10 Millionen Euro angelegte Kundengelder in unserem Sparkassenbrief N+ unseren Fördertopf für ausgewählte Umweltprojekte in unserem Geschäftsgebiet um 1.000 Euro. Das ermöglicht uns, vielfältige wertvolle Projekte zu unterstützen. So fördern wir beispielsweise die Anschaffung von Lastenrädern für Kleinunternehmer oder unterstützen die Fortbildungen von pädagogischen Fach- und Lehrkräften in Kitas, Horten und Grundschulen zum Thema Klimaschutz und Ernährung im Rahmen der „Multiplikatorenfortbildung „Klimaschutz und Ernährung“. Das Aktionsprogramm der Landeshauptstadt und Region Hannover mit dem Titel „Gute Lebensmittel für Alle“ und die Anlage von Blühstreifen und einer Modellgartenanlage sind weitere Beispiele unserer Förderung.

Die imug Beratungsgesellschaft überprüft jährlich für den Sparkassenbrief N+, ob wir als Kreditinstitut nachhaltig wirtschaften, die Einlagen in nachhaltige Projekte investieren und ob wir über die Mittelverwendung transparent berichten. Das bescheinigt sie uns mit dem Label „imug-Nachhaltigkeitscheck“.

Unseren Kundinnen und Kunden bieten wir in Beratungsgesprächen die Nachhaltigkeitsfonds der Deka-Gruppe und andere ausgewählte nachhaltige Fonds als Produktalternativen an. Dieses Angebot bauen wir sukzessive aus.

Bei dieser Art von Wertschöpfung von Finanzdienstleistungen ist der Aspekt der Ressourcennutzung als eher gering einzustufen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements arbeiten wir mit einem kleinen Team aus allen relevanten Fachabteilungen zusammen. Da hier alle Fäden in wenigen Händen zusammenlaufen, haben wir auf die Formulierung eines impliziten Innovationsprozesses für Nachhaltigkeitsthemen verzichtet. Die permanente Weiterbildung wird u.a. durch die Teilnahme an Fachseminaren und (Online-) Veranstaltungen sowie das Lesen von Fachliteratur und Fachnewslettern sichergestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Unsere Eigenanlagen werden zu 100% einem Screening nach unseren Nachhaltigkeitsleitlinien unterzogen. Diese beinhalten Filter für kritische Unternehmensaktivitäten sowie Filter für kontroverses Unternehmensverhalten. Zur Beurteilung kritischer Unternehmensaktivitäten ziehen wir Filter zu diversen Bereichen heran, wie z.B. Rüstung, Kohle, Teersande und Ölschiefer, Atomkraft und Glücksspiel. Den Bereich Arctic Drilling und Fracking haben wir in unserer Überarbeitung im Jahr 2020 ergänzt. Bei Adressen, die aufgrund ihrer geringen Größe oder mangels Börsennotiz nicht dem untersuchten Anlageuniversum unseres externen Partners unterliegen, finden die von uns formulierten Ausschlusskriterien ebenfalls Anwendung.

Ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsleitlinien ist es, nicht nur in nachhaltig wirtschaftende Unternehmen zu investieren, sondern wir wollen durch gezielte Geldanlagen Unternehmen unterstützen, die sich nach unseren Kriterien zu nachhaltigen Unternehmen entwickeln oder noch nachhaltiger in ihrem wirtschaftlichen Handeln werden wollen als bisher. Unsere neuen Leitlinien sind zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten und am Jahresende bereits zum ersten Mal überarbeitet und weiterentwickelt worden. Darüber hinaus haben wir zur Analyse der Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsleitlinien einen sogenannten Portfoliocheck beauftragt. Einmal jährlich analysiert die Ratingagentur imug die den Filterkriterien unterliegenden Depot-A-Portfolien. Durch den Vergleich unserer Nachhaltigkeitsperformance im Zeitverlauf sowie im Vergleich mit einer Benchmark können wir wichtige Erkenntnisse zur Wirksamkeit und eventuellem Handlungsbedarf erkennen.

Die imug Beratungsgesellschaft liefert uns hierzu regelmäßig eine Liste mit nicht investierbaren Unternehmen („Blacklist“) aus der Vigeo-Eiris-Datenbank, die Unternehmen enthält, welche gegen die Nachhaltigkeitsleitlinien der Sparkasse Hannover verstoßen. Neuanlagen in diese Unternehmen erfolgen nicht; bestehende Positionen werden veräußert oder laufen aus. Im Laufe des Jahres 2020 wurden vor dem Hintergrund der aktualisierten Blacklist Papiere zweier Emittenten veräußert: eine über das Filterkriterium „kontroverse Waffen“ und eine über das Kriterium „Tabak“.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als regionaler Finanzdienstleister sind die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit und die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen eher gering. Wo Anknüpfungspunkte zu Ressourcenverbräuchen und Umweltauswirkungen bestehen, nehmen wir unsere Verantwortung wahr. Als wesentliche Verbräuche sind der Papierverbrauch und die Nutzung von Energie im Bankbetrieb festzumachen. Unser Ziel ist es, den Papierverbrauch und den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Konkrete Informationen zu den Verbräuchen finden Sie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 13.

Über die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden seit 2014 die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt jährlich mittels folgender Kennzahlen erhoben: Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Papierverbrauch, Mobilität und Abfallaufkommen. Seit 2017 sind dabei unsere Tochterunternehmen MarktServices Nord GmbH, FacilityServices Hannover GmbH und Sparkassen FinanzServices Hannover GmbH integriert.

Als einer von vier Nachhaltigkeitsindikatoren für die Balanced Scorecard „Nachhaltigkeit“ fließen die CO₂-Emissionen des Bankbetriebs in die Bewertung ein. Diese wird unter anderem an den Vorstand berichtet (siehe hierzu auch Kriterium 3).

12. Ressourcenmanagement

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

Für ein Finanzinstitut ist der Bankbetrieb der wesentliche Ansatzpunkt, um ökologische Aspekte zu thematisieren. Unsere strategischen Ziele sind dabei zum einen, den Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankbetrieb zu verringern und die CO₂-Bilanz des Arbeitens zu verbessern. Zum anderen sollen die Beschäftigten für ein umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisiert und aktiv in die Maßnahmen und deren Umsetzung einbezogen werden. Wir streben dabei ein hohes Maß an interner und externer Transparenz über unsere Umweltleistungen an.

Im Rahmen unseres Management-Ansatzes über die Balanced Scorecard und die darin enthaltene Messgröße zum Ressourcen-Management (CO₂-Emissionen) haben wir im Laufe der vergangenen Jahre zur Verbesserung unserer Ressourcen-Effizienz diverse Einzelmaßnahmen beschlossen und umgesetzt.

Als Basis haben wir uns gegenüber der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover in einer Vereinbarung verpflichtet, möglichst keine Treibhausgase mehr zu emittieren und den Endenergieverbrauch gegenüber dem Bezugsjahr 1990 zu halbieren. Die ursprüngliche Vereinbarung sah die Klimaneutralität für das Jahr 2050 vor. Diese Vereinbarung wurde von der Stadt auf 2035 vorgezogen. Ergänzend zu dieser Vereinbarung haben wir uns in 2020 aber entschieden, schon ab dem Jahr 2021 klimaneutral zu wirtschaften. Als ersten Schritt dazu haben wir 2020 beschlossen, ab 2021 nur noch Ökostrom und Ökogas für alle unsere Gebäude zu nutzen und bereits entsprechende Lieferverträge abgeschlossen.

Für die Festlegung von quantitativen Zielen benötigen wir eine valide und umfassende Datenbasis zu Verbräuchen. Hier bereiten wir in 2020 für 2021 die eigene Ablesung unserer Verbrauchszähler vor und etablieren so für die Zukunft einen einheitlichen und kompletten Erhebungsrhythmus zum Jahresanfang. So wollen wir eine deutliche Verbesserung der Datenqualität erreichen.

Zum Zeitpunkt der Erstellung der DNK-Erklärung waren noch nicht alle

Energieverbrauchswerte für das Jahr 2020 verfügbar. Dies betrifft insbesondere die Wärmeverbräuche in den gemischt genutzten Objekten, also den Standorten, wo die Sparkasse Hannover nicht allein über einen Hauptzähler beliefert wird. Hier erfolgt die Verteilung der Energieverbräuche auf die verschiedenen Gebäudenutzer in der Regel über zusätzliche Wärmemengenzähler, die durch einen Messstellendienstleister abgelesen werden. Dieser Prozess ist zeitintensiv, da der Dienstleister erst dann mit seiner Arbeit beginnt, wenn die Abrechnung des Energielieferanten vorliegt. Einen ähnlichen Zeitverzug gibt es in Objekten, in denen die Sparkasse nur Mieter ist, da die Verbrauchswerte im Bereich Wärme zum Teil erst mit der Betriebskostenabrechnung des Vermieters zur Verfügung stehen. Für Standorte, an denen die Verbrauchswerte für 2020 noch nicht vorlagen, wurde der letzte zur Verfügung stehende Verbrauchswert eingesetzt.

Die Reduktion des Papierverbrauchs erfolgt primär über die vermehrte Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Einen Beitrag dazu versprechen wir uns konkret durch den internen Einsatz von iPads und generell dem mobilen Arbeiten. Bei den Geschäftspapieren soll eine Reduktion erfolgen. Der Papierverbrauch ist in den vergangenen Jahren nicht wie gewünscht gesunken, was auch aus neuen Regularien und Vorschriften des Gesetzgebers und der BaFin resultiert. Das Thema bleibt nach wie vor im Fokus der Betrachtung.

Im Zuge von Energieaudits betrachten wir in regelmäßigen Abständen ausgewählte Standorte der Sparkasse Hannover einschließlich ihrer technischen Ausrüstungen (Aufzugstechnik, Raumluftechnik, Wärme- und Heiztechnik). In diesem Jahr waren keine Regelaudits vorgesehen. Erst im Jahr 2023 stehen neue Energieaudits an. Ergänzend wurde in 2020 ein Auditbericht für das von unserer Tochtergesellschaft MarktServices Nord GmbH genutzte Gebäude in der Hans-Böckler-Allee erstellt. Investitionsvorschläge aus der Auditierung werden geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt.

Aber auch kleinere Ansatzpunkte werden analysiert und Maßnahmen zur Reduktion von Umweltauswirkungen eingeführt und umgesetzt. Hier geht es um den Wasserverbrauch, das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch um unseren eigenen Fuhrpark. Mit unserer im Jahr 2018 überarbeiteten Dienstwagenrichtlinie gelten bei Auslaufen bestehender Verträge deutlich klimafreundlichere Anforderungen bei der Anschaffung von Dienstwagen. Wir bestellen nur noch Hybrid- und reine Elektrofahrzeuge. Als Auswirkung der neuen Richtlinie sind 2020 weitere fünf Dienstwagen durch Plug-In-Hybridfahrzeuge und ein Dienstwagen durch ein reines Elektrofahrzeug ersetzt worden. Auch unser eigener Fuhrpark wird nach und nach klimafreundlicher ausgerichtet. Bei dienstlich erforderlichen Fahrten, bei denen öffentliche Verkehrsmittel nicht in Frage kommen, sind unsere mittlerweile drei E-Fahrzeuge sehr beliebt. Unseren Fuhrpark haben wir bereits 2019 um vier Hybridfahrzeuge ergänzt. Wir gehen davon aus, dass wir spätestens in 2022 in unserem Fahrzeugpool der dienstlich genutzten Fahrzeuge nur noch mit reinen Elektrofahrzeugen unterwegs sein werden und selbst auf Hybridtechnik

verzichten können. Dafür bauen wir die Ladeinfrastruktur am Raschplatz und auch an dezentralen Standorten (in 2020 in Garbsen-Mitte) weiter aus.

Da wir bisher keine konkreten Ziele formuliert haben, ist die Ermittlung einer Zielerreichung nicht möglich.

Aus unseren Geschäftsbeziehungen und Produkten und Dienstleistungen ergeben sich nach unserer Wahrnehmung keine wesentlichen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme. Einen expliziten Due-Diligence-Prozess zur Identifikation von Risiken haben wir aufgrund unserer Ausrichtung auf Dienstleistungen nicht durchgeführt. Bei unseren Eigenanlagen schließen wir konkret Anlagen aus, bei denen eklatante Umweltverschmutzungen festgestellt wurden (siehe hierzu Leistungsindikator G4-FS11).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Da Verpackungsmaterialien in unserer Wertschöpfungskette eine untergeordnete Bedeutung haben, verfügen wir über keine Messung der verbrauchten Verpackungsmaterialien. Relevant ist für uns eher der Papierverbrauch insgesamt, den wir im Blick haben.

Verbrauch von Kopier- und Geschäftspapier (2020): 85 t
>> Bezugsobjekt ist das Gesamthaus.

Wir arbeiten mit 100% recyceltem Kopierpapier mit FSC- Siegel und EU Ecolabel.

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

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

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

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Unser Energiemanagement war bisher von unterschiedlichen Abrechnungszeitpunkten geprägt. Mit der Zusammenführung der Strom- und Gaslieferung durch einen Versorger ab 2021 soll es hier eine Optimierung geben. Bereits für die Verbräuche 2020 soll es, bedingt durch das Ende der bisherigen Lieferverträge zum 31.12.2020, einen einheitlichen Stichtag für die Ablesungen geben.

Zum Zeitpunkt der Erstellung der DNK-Erklärung waren noch nicht alle Verbrauchswerte für das Jahr 2020 verfügbar. Dies betrifft insbesondere die Wärmeverbräuche in den gemischt genutzten Objekten, also an den Standorten, wo die Sparkasse nicht allein über einen Hauptzähler beliefert wird. Hier erfolgt die Verteilung der Energieverbräuche auf die verschiedenen Gebäudenutzer in der Regel über zusätzliche Wärmemengenzähler, die durch

einen Messstellendienstleister abgelesen werden. Dieser Prozess ist zeitintensiv, da der Dienstleister erst dann mit seiner Arbeit beginnt, wenn die Abrechnung des Energielieferanten vorliegt. Einen ähnlichen Zeitverzug gibt es in Objekten, in denen die Sparkasse nur Mieter ist, da die Verbrauchswerte im Bereich Wärme zum Teil erst mit der Betriebskostenabrechnung des Vermieters zur Verfügung stehen. Für Standorte, an denen die Verbrauchswerte für 2020 noch nicht vorlagen, wurde der letzte zur Verfügung stehende Verbrauchswert eingesetzt.

Im Jahr 2020 haben wir 8.114.399 kWh Strom verbraucht. Noch bis zum Jahresende beziehen wir unseren Strom von unterschiedlichen Partnern in unserem Geschäftsgebiet. Im Durchschnitt liegt folgender Energiemix unserem Stromverbrauch zugrunde:

- fossile Energieträger: 27,60 %
- Kernenergie: 7,1 %
- Erneuerbare Energieträger: 65,2 %

Neben Strom haben wir 2020 folgende Kraftstoffe bzw. Energie bezogen:

- Gas: 3.548.797 kWh
- Fernwärme: 3.645.129 kWh

>> Bezugsobjekte sind alle zentral abgerechneten Standorte der Sparkasse Hannover.

Im Rahmen unserer Mitarbeitermobilität sind darüber hinaus Kraftstoffe aus nicht erneuerbaren Quellen verbraucht worden. Da die Abrechnung nicht nach der Menge an getankten Litern sondern nach gefahrenen Kilometern erfolgt, liegen uns hierzu keine Angaben vor.

Außerdem haben wir an einem Standort eine Holzpellettheizung im Einsatz und haben im Dezember 2019 5,0 t Holzpellets zuzüglich einer Lieferung von 5,04 t im Juni 2020 gekauft.

Zurzeit haben wir in Hämelerwald und in Garbsen zwei Photovoltaikanlagen im Betrieb, von denen die letztgenannte Ende 2020 ans Netz gegangen ist. Die Anlage in Hämelerwald hat in 2020 1.444 kWh ins Stromnetz eingespeist.

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.

An dieser Stelle berichten wir über die Entwicklung des Stromverbrauchs als ein Beispiel der Veränderung des Energieverbrauchs. Seit 2016 konnten wir den Stromverbrauch sukzessive reduzieren. Die Entwicklung unseres Stromverbrauchs seit 2011 (in kWh) verdeutlicht dies:

2011: 12.849.737
2012: 12.426.298
2013: 11.336.077
2014: 9.352.000
2015: 9.152.447
2016: 10.343.422
2017: 9.559.015
2018: 8.833.681
2019: 8.245.281
2020: 8.114.399

Es ist uns aktuell keine differenzierte Darstellung möglich, welche Einsparungen aus Initiativen zur Energieeinsparung resultieren.

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wir haben 2020 insgesamt 8.198 Kubikmeter Trinkwasser in unseren
Standorten verbraucht. Das Leitungswasser der Region Hannover wird nach
Aussage des Gesundheitsamtes der Region Hannover zum größten Teil aus
dem Grundwasser, in geringen Mengen aus Quellwasser im Deister gewonnen.
Zudem wird Wasser aus den Talsperren Söse und Grane im Harz für die
Trinkwasserversorgung genutzt. Insgesamt 16 Versorgungsunternehmen sind
in der Region Hannover für die Aufbereitung und Einspeisung des Wassers in
das Leitungsnetz zuständig und versorgen uns an unseren Standorten mit
Trinkwasser. Eine konkretere Aufschlüsselung der Wasserquellen liegt uns
nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Wir führen unseren gesamten Abfall der geregelten Entsorgung zu. Unterschiedliche Fachfirmen übernehmen dabei die fachgerechte Verwertung. Eine Information über die konkreten Entsorgungsverfahren erhalten wir dabei nicht.

Die Entsorgung über PreZero im Jahr 2020 teilt sich auf in:

- Elektroschrott: 0,565 Tonnen
- gemischte Datenträger: 0,103 Tonnen
- gemischte Verpackungen: 0,53 Tonnen

- Papier/Akten Sparkasse Hannover: 125,291 Tonnen
- Papier/Akten FacilityServices Hannover GmbH: 15,103 Tonnen.

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 Reduktion von CO₂-Emissionen ist eine der großen Herausforderungen einer globalisierten Welt, um den Klimawandel zu stoppen und die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu beschränken.

Auch wir wollen unseren Beitrag dazu leisten. Unsere wichtigsten Emissionsquellen sehen wir in dem Verbrauch von Strom, der Erzeugung von Wärme und der Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als ersten wichtigen Schritt haben wir dafür 2014 eine erste CO₂-Bilanz erstellt, die sowohl unsere Verbräuche als auch die Mitarbeitermobilität einbezieht. Ebenfalls 2014 haben wir uns über den „Masterplan 100 % für den Klimaschutz“ der Region Hannover dazu verpflichtet, bis 2035 möglichst keine Treibhausgase mehr zu emittieren. Zusätzlich haben wir in 2020 beschlossen, ab 2021 CO₂-neutral zu wirtschaften. Den wesentlichen Beitrag wird hierzu die Umstellung unseres Bezugs von Strom und Gas auf Ökostrom und Ökogas in 2021 leisten. Darüber hinaus verfolgen wir weiterhin die folgenden konkreten Maßnahmen:

- Ausbau der E-Mobilität im eigenen Fuhrpark. Sukzessive ist bei Auslaufen der bestehenden Verträge von Poolfahrzeugen der Austausch von Kraftfahrzeugen mit Verbrennungsmotor durch Elektroautos bzw. Plug-in-Hybriden vorgesehen.
- Installation von Ladesäulen für Elektroautos an ausgewählten Standorten.
- Prüfung der Installation von Photovoltaikanlagen auf ausgewählten eigenen Immobilien.
- Motivierung der Beschäftigten zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch die kostengünstige Bezugsberechtigung des Jobtickets im Firmenabonnement.

Einen weiteren positiven Effekt bei der Reduzierung unserer Emissionen ist der diesjährigen Corona-Pandemie zuzuschreiben. Um Ansteckungsrisiken zu reduzieren, haben wir vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsbereiche auch die Tätigkeit im Homeoffice zulassen, das dezentrale Arbeiten ermöglicht. Zuletzt 700 Kolleginnen und Kollegen konnten so den Weg zur Arbeit deutlich reduzieren und haben so Emissionen und Zeit

eingespart.

Außerdem sanieren wir BeratungsCenter der Sparkasse Hannover nach neuesten energetischen Standards in Verbindung mit unserem Ziel, CO₂-Emissionen und Kosten zu sparen. Im Jahr 2020 haben wir die Standorte Holzwassen (057), Lindener Markt (011) und Garbsen-Mitte (235) umgebaut. Am letztgenannten Standort erfolgte der Bau einer Photovoltaikanlage und die Errichtung einer E-Ladesäule. Auf der Filiale Lindener Markt soll ebenfalls eine Photovoltaikanlage installiert werden.

Folgende Ziele haben wir bereits erreicht:

- Umstellung von Prozessen durch Digitalisierung: So können Dienstreisen durch den Vorzug von Video- und Telefonkonferenzen vermieden oder Beratungstermine in unserer Direktfiliale online angeboten werden.
- Dienstreisen erfolgen grundsätzlich mit der Bahn. Reisen mit anderen Verkehrsmitteln wie
- dem PKW und dem Flugzeug stellen Ausnahmen dar, die einer gesonderten Genehmigung
- bedürfen.
- Festlegung alternativer Antriebsarten bei der Bestellung von Dienstfahrzeugen – in 2020
- sind weitere sieben Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor durch Plug-in Hybrid-Fahrzeuge
- ersetzt worden.
- Installation von drei Ladesäulen für Elektroautos in Langenhagen, Großburgwedel und Garbsen sowie die Förderung von zwei Ladesäulen in Gehrden. Zudem konnten in 2020 die Planungen für die umfangreiche Erweiterung der Ladeinfrastruktur inkl. Lastmanagement am Raschplatz abgeschlossen werden.

Auf unserem Weg zur Klimaneutralität versuchen wir weiterhin den Anteil an erneuerbaren Energiequellen kontinuierlich auszubauen. Im Vergleich zu 2015 ließ sich der Anteil um 66 Prozent auf 65,2 Prozent erhöhen.

Die Emissionsdaten, Berechnungsgrundlage usw. finden sich in den Leistungsindikatoren zu Kriterium 13.

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.

Für die Berechnung unserer CO₂-Bilanz nutzen wir den "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen" der imug-Beratungsgesellschaft. Der Rechner berücksichtigt neben CO₂ alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls 1. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials im Verhältnis zu CO₂ in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

Gemäß den Berechnungen des CO₂-Rechners haben wir 712,44 Tonnen CO₂-Äquivalente als direkte Emissionen (Scope 1) verursacht. Hier fließen maßgeblich die direkten Emissionen unseres Fuhrparks ein.

Als biogene CO₂-Emissionen haben wir 1,61 Tonnen CO₂-Äquivalente verursacht.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Gemäß den Berechnungen des CO₂-Rechners haben wir 2.831 Tonnen CO₂-Äquivalente als indirekte Emissionen aus bereitgestellter Energie (Scope 2) verursacht.

Die Berechnung der CO₂-Bilanz erfolgt über den von der imug-Beratungsgesellschaft angebotenen "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen".

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.

Gemäß den Berechnungen des CO₂-Rechners haben wir 2.231 Tonnen CO₂-Äquivalente als weitere indirekte Emissionen (Scope 3) verursacht. Hier fließen maßgeblich die Emissionen durch den Arbeitsweg unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Im Rahmen des Scope 3 haben wir keine biogenen CO₂-Emissionen auszuweisen.

Die Berechnung der CO₂-Bilanz erfolgt über den von der imug-Beratungsgesellschaft angebotenen "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen".

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die THG-Emissionen werden in diesem Umfang (Scope) seit 2015 erhoben. Da wir die Qualität der erhobenen Daten sukzessive verbessern und unsere Datenbasis kontinuierlich ausbauen, ist ein Vergleich der ermittelten Emissionen mit denen der Vorjahre nicht zielführend. Bei entsprechend größeren Projekten wird das Ausmaß der Emissionssenkung ermittelt (zuletzt bei der Sanierung unseres Hauptgebäudes am Raschplatz). Unser Ziel ist es, mit einer verbesserten Datenbasis eine generelle Vergleichbarkeit herbeizuführen.

Die Berechnung der CO₂-Bilanz erfolgt über den von der imug-Beratungsgesellschaft angebotenen "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen". Der Rechner berücksichtigt neben CO₂ alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls 1. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials im Verhältnis zu CO₂ in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

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.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Hannover Gruppe sind in Deutschland beschäftigt. Da Deutschland als ILO-Mitgliedstaat (Internationale Arbeitsorganisation) alle Kern- oder Menschenrechtsübereinkommen ratifiziert hat und in die nationale Rechtsprechung einbindet, gelten diese internationalen Standards für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin unterliegen wir außerdem dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Besonderer Teil Sparkassen“ (TVöD-S). Unser Geschäftsgebiet ist auf die Region Hannover begrenzt. Diese Rahmenbedingungen stellen für uns die konzeptionelle Grundlage für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten. Weitere Anknüpfungspunkte lassen sich in unseren Führungsleitlinien und dem Unternehmensleitbild festmachen, die unter Einbindung des Vorstandes erstellt wurden. Aufgrund der nationalen Tätigkeit und der geltenden gesetzlichen Vorschriften sehen wir keine wesentlichen Risiken für die Verletzung von Arbeitnehmerrechten durch unsere Geschäftstätigkeit.

Über das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) ist eine Basis für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Sparkasse geregelt. Der Personalrat achtet auf die Einhaltung der Rechte der Mitarbeiterschaft und ist Ansprechpartner für jeden Beschäftigten bei Unstimmigkeiten.

Die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Vereinbarungen und Regelungen ist für uns selbstverständlich. Zudem ist uns eine Positionierung als attraktive Arbeitgeberin besonders wichtig. Die Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität sowohl bei den eigenen als auch bei den potenziell Beschäftigten ist ein entscheidender Faktor für den zukünftigen Erfolg der Sparkasse Hannover – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des steigenden Wettbewerbs von Unternehmen um Fachkräfte

am stark umkämpften Arbeitsmarkt. Wir sehen Beschäftigte nicht nur als Arbeitskräfte, sondern ganzheitlich als Individuen, die die Herausforderungen zu meistern haben, Privates und Berufliches im Einklang zu managen. Uns geht es darum, die individuellen Belange der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen zu vereinen. Das erfordert sowohl einen ernsthaften Umgang mit den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch eine wertschätzende und klare Kommunikation. Die Führungskräfte werden qualifiziert, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Außerdem haben wir betriebliche Instrumente und Regelungen, die über gesetzliche und tarifliche Normen hinausgehen und somit die Arbeitgeberattraktivität fördern, z. B. flexible Arbeitszeitregelungen, Sabbatical, Umwandlung von Gehalt in Freizeit, Arbeitsplatzgarantie, Förderung nebenberuflicher Weiterbildungen, betriebsbedingter Ausschluss von Beendigungskündigungen, Jobticket. Zielsetzung ist ein stabiles Wir-Gefühl und eine hohe Identifikation unserer Beschäftigten mit der Sparkasse Hannover als Basis für eine dauerhafte Zusammenarbeit.

Dabei ist uns die Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig. Die bisherige Beteiligung an Befragungen zeigt uns, dass unsere Beschäftigten diese Möglichkeit gerne nutzen. Daher sehen wir keine Notwendigkeit, quantitative und zeitliche Ziele in Bezug auf die Beteiligung im Unternehmen zu definieren.

In diesem Zusammenhang ist für uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Indikator, denn sie unterstützt uns in unserer Positionsbestimmung. Die Beschäftigten können im Rahmen des Personalbarometers und des Führungs- und Wirkungsfeedbacks regelmäßig Rückmeldungen zu ihrer Zufriedenheit geben. In der Zeit vom 18. November bis zum 6. Dezember 2019 wurde das Führungs- und Wirkungsfeedback durchgeführt, dessen Ergebnisse in diesem Jahr ausgewertet vorlagen. 77 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Rahmen des Führungsfeedbacks ihre direkte Führungskraft bewertet. Im Vordergrund des Führungsfeedbacks steht die Kommunikation zwischen den Führungskräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In abteilungsbezogenen Gesprächsrunden wurden deshalb die Ergebnisse der Befragung reflektiert und über eventuell notwendige Veränderungen in der Zusammenarbeit gesprochen. Die nächste Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit (Personalbarometer) ist für das Jahr 2021 geplant.

Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens können die Beschäftigten Ideen für Optimierungen und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv beteiligen. Sie nutzen diese Möglichkeit bereits für unterschiedliche Themen aus dem Feld der Nachhaltigkeit, sodass Anregungen hier direkt auch wieder in die Gestaltung des Nachhaltigkeits-managements einfließen. Auch über unser Kompetenzteam, unsere Auszubildenden und sonstige direkte Kontaktaufnahmen mit dem Nachhaltigkeitsmanagement können unsere Kolleginnen und Kollegen Impulse setzen.

Darüber hinaus fördern wir ausdrücklich und aktiv das ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten und Ruheständler.

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.

Im Jahr 2018 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. Damit sind wir die Selbstverpflichtung eingegangen, in der Organisation ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Beschäftigten sollen Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Für uns gilt es im Miteinander nach Gemeinsamkeiten und Talenten zu suchen und nicht nach Defiziten.

Die Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität widerspricht unserem Selbstverständnis. Wir erheben aus diesem Grund auch nicht, ob unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) sind für die Beschäftigten verpflichtend und werden konsequent umgesetzt. Im Falle möglicher Verstöße können sich die Beschäftigten – auch anonym – an unsere Gleichstellungsbeauftragte oder die interne Beratungsstelle wenden.

Die angemessene Bezahlung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen wir über den TVöD-S sicher, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Diese Regelungen des Tarifvertrages werden für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diversen Dienstvereinbarungen noch konkretisiert.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts unterliegen wir dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz. Deshalb erstellen wir alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan, in dem wir erheben, in welchen Funktionen und Vergütungsgruppen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Wir formulieren für den Zeitraum von drei Jahren differenzierte Planwerte auf Basis einer angenommenen Fluktuation und überprüfen die Planzahlen jährlich. Da wir diese Faktoren nur bedingt beeinflussen können, haben wir keine konkreten Ziele festgelegt. Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte

berücksichtigen bei jeder neuen Stellenbesetzung die festgelegten Planwerte.

In unserer höchsten Führungsebene, dem Vorstand, haben wir mit 67 Prozent Frauen und 33 Prozent Männern ein für viele Finanzinstitute ungewöhnliches Geschlechterverhältnis. In den weiteren Führungsebenen sind Frauen allerdings unterrepräsentiert: In der Führungsebene unterhalb des Vorstands (Bereichsleitung) liegt der Frauenanteil bei 25 Prozent und in der nächsten Leitungsebene (Vertriebsdirektion und Abteilungsleitung) liegt er jeweils bei 27 Prozent. Somit konnte der Anteil der Frauen in beiden Führungsebenen erhöht werden.

Eine weitere Unterrepräsentanz von Frauen findet sich in der Funktionsgruppe der Finanzexpertinnen und -experten – hier liegt ihr Anteil bei 28 Prozent (Stand: 30.06.2020). Auch in der Funktionsgruppe der Fachberaterinnen und -berater in der Entgeltgruppe 10 liegt der Anteil von Frauen bei 40 Prozent (Stand: 30.06.2020). Bei Funktionen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, liegt in Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren ein besonderes Augenmerk des Personalbereichs und der Gleichstellungsbeauftragten auf der Besetzung mit einer Frau.

Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können. Dabei helfen flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitmöglichkeiten, die Möglichkeit Teilzeit zu befristen, die Möglichkeit mobil zu arbeiten sowie unsere Eltern-Kind-Arbeitsplätze. Seit dem 1.6.2020 können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich ihre wöchentliche Arbeitszeit festlegen. Diese Festlegung können sie jedes Jahr neu treffen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können seit dem 1. August 2018 das Angebot unserer Partnerin „Fluxx Notfallbetreuung“ der Landeshauptstadt Hannover für Kinder und unterstützungsbedürftige Angehörige nutzen. Die ausgebildeten Betreuungskräfte kommen hierfür in die Familien und leisten auch Fahrdienste.

Gerade auch in diesem schwierigen Jahr der Corona-Pandemie haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern während der Lockdown-Phase mobiles Arbeiten und eine besondere zeitliche Flexibilität zur Erbringung ihrer Arbeit angeboten. Je nach individueller Situation besteht die Möglichkeit im Programm „Geld in Freizeit“ Arbeitszeit in freie Tage oder Stunden zu wandeln. Die staatliche Entschädigung für Eltern mit Kindern bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr, die keine Notbetreuung in Anspruch nehmen und daher selbst zu Hause bleiben, stocken wir aus eigenen Mitteln auf 95 beziehungsweise 90 Prozent auf.

Generell gibt es für junge Eltern eine Arbeitsplatzgarantie: Wer sein Kind bis zu einem Jahr lang zu Hause betreut, hat einen Anspruch zur Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz, sofern die Rückkehr mit mindestens 20 Wochenstunden erfolgt. Für Führungskräfte gilt eine Mindeststundenzahl von 25 Wochenstunden. Dieses Angebot gibt es auch für Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Führen in Teilzeit ist möglich.

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.

Unsere Personalpolitik zielt darauf, angesichts des demografischen Wandels und sich verändernder Berufs- und Lebensbiografien die Zukunftsfähigkeit unserer Sparkasse sicherzustellen. Dafür werden die Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt, eingebracht und genutzt. Die Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebensentwürfen und -anforderungen unserer Beschäftigten über alle Lebensphasen hinweg ist uns wichtig. Dazu gehört es, Karriereperspektiven aufzuzeigen und zu realisieren. Dies wurde im Konzept „Ganzheitliche Beratung Personal“ und in unserer Personalstrategie festgeschrieben und ist heute fester Bestandteil unseres operativen Personalgeschäftes.

Eingebettet in ein potenzialorientiertes Personalentwicklungssystem stehen zielgruppen-gerechte Instrumente und Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zur Verfügung, über die mit dem Personalrat Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden.

Mit umfassenden Qualifizierungsprogrammen werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf veränderte Aufgaben und neue Herausforderungen vorbereitet.

Wir sehen uns als verantwortungsvollen Ausbildungsbetrieb und werden unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin aus eigener Kraft ausbilden und qualifizieren. Wie auch in den letzten Jahren haben wir uns das Ziel gesetzt, alle eingestellten Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu übernehmen.

Unser Ausbildungskonzept beinhaltet, neben der praktischen und theoretischen Ausbildung, den Part "Persönlichkeitsentwicklung", in dem unsere Auszubildenden Selbstorganisation, Stressbewältigung und eigene Achtsamkeit lernen. Das Themenfeld Nachhaltigkeit ist ebenfalls ein Bestandteil des Ausbildungsplans unserer Auszubildenden.

Bei der digitalen Transformation begleiten wir unsere Führungskräfte und

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir sie persönlich und fachlich qualifizieren. Zum Beispiel haben wir dazu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit iPads ausgestattet und für die Nutzung qualifiziert.

Mit Blick auf die Personalpolitik in Zeiten des demografischen Wandels werden wir uns auch in Zukunft als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Uns ist bewusst, dass das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten bis zum Jahr 2030 auf knapp 50 Jahre steigen wird. In Hinblick darauf sind die Themen Transfer des Wissens und Gesunderhaltung unserer Beschäftigten Herausforderungen, denen wir uns stellen.

Wir schützen und fördern aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden alle Maßnahmen zum Thema „aktiv und gesund im Beruf“ koordiniert. Auf die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen und den Lockdown im Jahr 2020 haben wir u.a. mit unserer Reihe „#StarkdurchdieKrise“ reagiert, die u.a. eine Videoreihe mit Übungen und Informationen zur Resilienz am Arbeitsplatz sowie Webinare zu den Themen Stress, Ernährung und Schlafen in der Pandemie beinhaltete. In Zusammenarbeit mit unserem Beratungsservice fand vom 05.-09.Oktober die „Erste digitale Gesundheitswoche - Leben und Arbeiten in der Pandemie“ in der Sparkasse Hannover mit 16 digitalen Veranstaltungen (Webinare, Vorträge und Seminare) zum Umgang mit der Pandemie statt.

In Zusammenarbeit mit der Firma Health Vision GmbH wurde vom 23.11.-04.12.2020 eine Gesamthaus-Befragung zur Gefährdungsbeurteilung durchgeführt mit einer Teilnehmerquote von 72%. Die Auswertung und Ableitung weiterer Maßnahmen sind für das erste Quartal 2021 vorgesehen.

Auch wenn die Auswirkungen der Corona Pandemie im Mittelpunkt der Aktivitäten von BGM, Beratungsservice und Betriebsärztin standen, wurden wichtige Angebote wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement weiter angeboten.

Teil des Gesundheitsmanagements ist darüber hinaus ein besonderer Beratungsservice, der auf drei zentrale Lebensbereiche eingeht: Arbeit – Gesundheit – persönliches Lebensumfeld. Belastungen und Störungen in diesen drei Bereichen können sich negativ auf die Lebenszufriedenheit, aber auch auf die Leistungsfähigkeit auswirken. Die Beratung durch eine Diplom-Pädagogin erfolgt individuell zu verschiedenen Themen, für die die Betroffenen Lösungen finden möchten. Das reicht von Konflikten mit Kolleginnen oder Kollegen über Arbeitsüberlastung und Stress hin zu Abhängigkeiten (beispielsweise Tabletten-, Alkohol- oder Kaufsucht) oder Problemen in der Ehe, Familie oder Beziehung.

Über die Betriebsärztin erhalten unsere Beschäftigten regelmäßig das Angebot kostenloser Gripeschutzimpfungen und Sehtests für Bildschirmbrillen, deren

Finanzierung unser Unternehmen trägt. Weitere konkrete Bausteine zur medizinischen Vorsorge (Darmkrebs, Blutzucker, Schilddrüsen Screening) und zur Arbeitssicherheit sind beziehungsweise werden entwickelt.

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.

Im Jahr 2020 haben wir 10 Arbeits- und 20 Wegeunfälle mit in der Regel leichten Verletzungen dokumentiert. Hauptursache der Unfälle waren in 24 Fällen Sturz- und Rutschunfälle.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote lag 2020 bei 5,3 Prozent.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Krankheitsursachen unserer Angestellten sind uns nicht bekannt. Daher haben wir keine arbeitsbedingten Erkrankungen dokumentiert. Uns sind keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen bekannt.

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.

Mit dem Personalrat wurden unter anderem Dienstvereinbarungen zu den Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Beruf und Familie“, „Sucht“ und „Flexible Arbeitszeitgestaltung“ abgeschlossen.

Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) haben wir einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet. Er tagt vier Mal im Jahr und dient dem Austausch und der Diskussion von Arbeitssicherheitsthemen sowie der Vorbereitung von Entscheidungen. Aufgrund der Corona-Situation haben die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses über die quartalsweisen Termine hinaus in kürzeren Abständen stattgefunden. Beherrschendes Thema waren die Arbeitsschutzstandards, die sich neben unseren eigenen Regelungen aus der Niedersächsischen Corona-Verordnung ergeben haben. Unser Arbeitsschutzausschuss besteht aus dem Beauftragten für Arbeitsschutz, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, unserer Betriebsärztin, dem Personalrat, einem Vertreter unserer Sicherheitsbeauftragten sowie optional unserer Schwerbehindertenbeauftragten. Zusätzlich nehmen Vertreter der Funktionen BeratungsService für Mitarbeiter, des Gesundheitsmanagements und der Abteilung Immobilienmanagement regelmäßig am Arbeitsschutzausschuss teil.

Außerdem haben wir in allen unseren Organisationseinheiten jeweils eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter als Sicherheitsbeauftragte/-n, die bzw. der Anfragen unserer Beschäftigten bündelt und die Führungskräfte zum Thema Arbeitsschutz unterstützt.

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.

Den Beschäftigten steht jährlich ein umfassendes internes Bildungsangebot zur Verfügung mit sowohl fachlich orientierten Seminaren wie auch Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung. Darüber hinaus wird das Bildungsangebot des Sparkassenverbandes Niedersachsen aktiv genutzt und der Besuch von Seminaren externer Anbieter im Rahmen individueller Gegebenheiten ermöglicht. Im Jahr 2020 haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 10.570 (Stand 15.12.2020) Weiterbildungstage in Präsenzveranstaltungen und digitalen Formaten sowie in WebBasedTrainings genutzt. Hinzu kommen noch eine Vielzahl von E-Learnings und Webcasts, die im Selbststudium absolviert wurden. Eine genaue Kennzahl der durchschnittlichen Jahresstunden pro Beschäftigtem wird nicht ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Am 31.12.2020 waren 1.666 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 15 Nationen in unserer Sparkasse beschäftigt – 685 männliche (41,12 Prozent) und 981 weibliche (58,88 Prozent).

Die Altersstruktur sah folgendermaßen aus:

| Altersgruppe | Ergebnisse | Anteil |
|--------------|------------|---------|
| unter 20 | 17 | 1,02 % |
| 20 - 29 | 188 | 11,28 % |
| 30 - 39 | 286 | 17,17 % |
| 40 - 49 | 400 | 24,01 % |
| 50 - 59 | 637 | 38,24 % |
| 60 und älter | 138 | 8,28 % |
| Gesamt | 1.666 | 100 % |

Das Geschlechterverhältnis in unseren 3 Führungsebenen beträgt:

| Führungsebene | Anzahl weiblich | Anteil weiblich | Anzahl männlich | Anteil männlich |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vorstand | 2 | 67% | 1 | 33% |
| Bereichsleitung | 4 | 25% | 12 | 75% |
| 3. Führungsebene | 23 | 27% | 62 | 73% |

Die Schwerbehindertenquote für 2020 beträgt 4 Prozent.

Die Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität widerspricht unserem Selbstverständnis (vgl. Kriterium 15). Wir erheben aus diesem Grund auch nicht, ob unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben oder nicht.

Der Verwaltungsrat als Kontrollgremium setzt sich per 31.12.2020 wie folgt zusammen: 6 Frauen (33,3 Prozent) und 12 Männer (66,7 Prozent):

| Altersgruppe | Ergebnisse | Anteil |
|--------------|------------|--------|
| unter 20 | 0 | 0 % |
| 20 - 29 | 2 | 11,1 % |
| 30 - 39 | 3 | 16,7 % |
| 40 - 49 | 2 | 11,1 % |
| 50 - 59 | 9 | 50,0 % |
| 60 und älter | 2 | 11,1 % |
| Gesamt | 18 | 100% |

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.

Es wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

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.

Als regional tätige Finanzdienstleisterin bieten wir unsere Produkte und Dienstleistungen ausschließlich in der Region Hannover an. Wir arbeiten nur mit deutschen Geschäftspartnern zusammen und weisen keine Lieferkette im klassischen Sinne auf. Somit ist die Einhaltung von Menschenrechten bei uns weitestgehend sichergestellt. Das Risiko, dass durch unsere Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen auftreten, ist als sehr gering einzuschätzen. Daher liegt für die Sparkasse Hannover kein gesondertes Konzept zur Achtung der Menschenrechte vor.

Wo Berührungspunkte auftreten, haben wir über strikte Ausschlusskriterien (Depot A) und Lieferantenbedingungen (Einkauf) die Möglichkeit von Verstößen gegen Menschenrechte so weit wie für uns möglich eingeschränkt. Uns sind bisher keine Verstöße bekannt geworden.

Konkrete Nachhaltigkeitsanforderungen in den Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten (Auftragnehmer) sind Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die Sparkasse Hannover Gruppe strebt mit den formulierten Erwartungen einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit ihren Lieferanten an. Wir übernehmen damit nicht nur Verantwortung für die Umwelt und Gesellschaft, sondern auch gegenüber dem Auftragnehmer. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten die Menschenrechte anerkennen und einhalten. Grundlegend sind dabei die Normen der ILO (siehe hierzu auch Kriterium 4).

Der Verstoß gegen Menschenrechte ist als ein Ausschlusskriterium für Anlagen im Depot A verankert. Unsere Eigenanlagen werden einem Screening nach den formulierten Ausschlusskriterien unterzogen. Unter Anwendung dieser Kriterien trennen wir uns von Titeln (Investments), bei denen Verstöße bekannt sind oder werden (siehe Kriterium 10 und Leistungsindikator G4-FS11). Die imug-Unternehmensberatung liefert hierzu regelmäßig sogenannte Blacklists aus der Vigeo-Eiris-Datenbank, die Unternehmen enthält, die gegen unsere Ausschlusskriterien verstoßen. Das Screening hat bisher keine Titel ergeben, bei denen Verstöße gegen Menschenrechte vorlagen.

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“.

Unsere Eigenanlagen sind durch einen Nachhaltigkeitsfilter abgedeckt und werden durch unabhängiges Research überprüft (vgl. Leistungsindikator G4-FS11). Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut finanzieren wir Investitionen von Unternehmen überwiegend aus der Region Hannover. Eine gesonderte Prüfung unter Menschenrechtsaspekten wird nicht vorgenommen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle unsere Geschäftsstandorte befinden sich in Deutschland in der Region Hannover. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen.

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.

Branchenbezogen ist der Nachhaltigkeitseinfluss durch Lieferantenmanagement im Sinne einer klassischen Wertschöpfungskette bei Finanzinstituten sehr

gering. Als Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements stellen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten (Auftragnehmer) konkrete Bedingungen für die Geschäftsbeziehungen dar und beinhalten die Kernforderungen der ILO. Diese werden von allen neuen und bisherigen Lieferanten gezeichnet.

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.

Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette sind nicht bekannt geworden. Deshalb ergab sich auch nicht die Notwendigkeit, Lieferanten zu überprüfen.

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.

In der Region Hannover zählen wir zu den großen Arbeitgeberinnen und starken Ausbildungsbetrieben. Der gesellschaftlichen Bedeutung als Arbeitgeberin sind wir uns bewusst und haben mit unserer Personalstrategie

einen verlässlichen strategischen Rahmen für den Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen.

Ihrem Geschäftsmodell gemäß übernehmen Sparkassen gesellschaftliche Verantwortung. Sie fördern Wachstum, das ökonomisch, ökologisch und sozial tragfähig ist, um so auch künftigen Generationen eine gute Perspektive zu bieten. Wir sind Teil der Marke „Sparkasse“ und ihres Wertekanons. Wir stehen unseren Kundinnen und Kunden als verlässliche Partnerin in jeder Lebensphase zur Seite. Unsere betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbinden wir mit wirtschafts- und gesellschaftspolitischem Einsatz. Neben einer Ausschüttung an unseren Träger unterstützen wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements Hunderte gemeinnützige Institutionen, Vereine und Initiativen in der Region Hannover. Darüber hinaus begrüßen wir ausdrücklich das ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten und Ruheständler.

Ziel ist es, durch unser umfassendes Engagement die Entwicklung des öffentlichen Lebens in all seinen unterschiedlichen Facetten zu fördern und so zur Lebensqualität, Vielfalt und Leistungsfähigkeit der Region Hannover beizutragen. Dabei bewerten wir die geförderten Projekte auch hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitswirkung. Für unser gesellschaftliches Engagement haben wir folgende Förderbereiche definiert:

- Bildung und Soziales
- Wissenschaft und Wirtschaft
- Umwelt
- Kunst und Kultur
- Sport

Für die unterschiedlichen Förderbereiche gelten Leitgedanken in Form von Förderkriterien, die sowohl den Antragstellern wie auch uns eine Orientierung bei der Vergabe der Mittel bieten und auf unserer Homepage allen Interessierten zugänglich sind. So ist es uns wichtig, Projekte zu fördern, die in ihrem Bereich innovativ sind und die zu einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Entwicklung beitragen, indem sie etwas deutlich verbessern, verändern oder bewegen. Über unser Förderengagement berichten wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitskennziffer in unserer Balanced Scorecard. Hier dokumentieren wir auch einen Zielwert für wesentliche Bereiche des Förderengagements. Über die Höhe der Beiträge berichten wir transparent und regelmäßig. Dem Risiko, den breiten Ansprüchen der Gesellschaft an unser Engagement nicht gerecht werden zu können, begegnen wir mit unseren Förderrichtlinien und unseren breit aufgestellten Leistungen in den verschiedenen Förderbereichen. Eine gesonderte Risikoanalyse gibt es an der Stelle nicht. Mögliche Risiken werden direkt bei der Projektvergabe betrachtet.

Unsere Geschäftsführung hat unsere Förderleitlinien beschlossen und hat damit die Basis für unser gesellschaftliches Engagement gelegt. Darüber hinaus entscheidet ein Förderausschuss unter Beteiligung unseres

Vorstandsvorsitzenden über größere Förderengagements. Immer wieder berichten wir über einige ausgewählte Förderprojekte auf unserer Website. Junge Menschen begeben sich auf Entdeckungsreise und berichten eindrucksvoll und spannend in Text, Bild und Ton über unser gesellschaftliches Engagement.

Über unseren Sparkassenbrief N+ fördern wir ausgewählte Umweltprojekte in unserem Geschäftsgebiet mit 100.000 Euro jährlich, einer Summe, die für jeweils 10 Millionen Euro Absatz um 1.000 Euro erhöht wird. Die Verwendung dieser Förderungen wird dokumentiert (siehe hierzu Kriterium 10). Einige aktuelle Beispiele unserer Förderung: Wir bezuschussen Lastenräder für Kleinunternehmer, unterstützen die Anlage einer Modellanlage Mikrogarten mit Blühstreifen, fördern die Aufstellung von Solarbänken in der Region sowie die Multiplikatorenfortbildung „Klimaschutz und Ernährung“.

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.

Unser unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter Wert

| | | |
|---|--------------|-----------------|
| Bilanzsumme | | 18.520 Mio. EUR |
| Eigenkapital und Fonds für allgemeine Bankrisiken | | 1.390 Mio. EUR |
| Steuern vom Einkommen und vom Ertrag | | 34 Mio. EUR |
| Personalaufwand | | 117 Mio. EUR |
| - davon Löhne und Gehälter | 92 Mio. EUR | |
| - davon soziale Abgaben und Aufwendungen | 25 Mio. EUR | |
| | | |
| Ausschüttung und Förderausgaben (inkl. Töchter) | | 2,2 Mio. EUR |
| Ausschüttung an die Trägerin | Ausgesetzt | 0 EUR |
| Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen | | 2,2 Mio. EUR |
| davon: | | |
| - Bildung, Soziales | 0,4 Mio. EUR | |
| - Kunst, Kultur | 0,7 Mio. EUR | |
| - Umwelt | 0,2 Mio. EUR | |
| - Sport | 0,6 Mio. EUR | |
| - Forschung, Wirtschaft, Wissenschaft | 0,2 Mio. EUR | |
| - Sonstiges, ohne Schwerpunkt | 0,1 Mio. EUR | |

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Sparkasse Hannover ist Mitglied des Sparkassenverbandes Niedersachsen (SVN). Der SVN gehört wie die anderen regionalen Sparkassen- und Giroverbände zu den Trägern des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV). Der DSGV nimmt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Direkt bringen wir uns nicht in Gesetzgebungsverfahren ein.

Wir tätigen keine Spenden oder Zuwendungen an Bundes- und Landesregierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene

Einrichtungen.

Als Anstalt öffentlichen Rechts ist die Region Hannover unsere Trägerin. Normalerweise nehmen wir Ausschüttungen an unsere Trägerin vor. In 2021 haben wir entschieden, die Ausschüttung für 2020 aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auszusetzen. Der Bevölkerung der Region Hannover kommen aber im Rahmen unserer Spendentätigkeit bei vielfältigen Aktionen Gelder zugute (vgl. Kriterium 18).

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.

Wir tätigen keine Spenden oder Zuwendungen an Bundes- und Landesregierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundene Einrichtungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Sparkasse Hannover unterliegt vielfältigen Rechtsvorschriften, insbesondere dem Bankaufsichtsrecht mit dem Kreditwesengesetz (KWG), dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) und weiteren einschlägigen Rechtsvorschriften. Aber auch das Niedersächsische Sparkassengesetz und das Niedersächsische Personalvertretungsrecht enthalten gesetzliche Vorgaben

anhand derer wir offenlegen, welche Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten besonders von Korruption existieren und wie diese Systeme geprüft werden. Wir stellen dar, wie Korruption aufgedeckt, verhindert und sanktioniert wird.

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben gewährleisten wir durch eine klare konzeptionelle Verankerung von Compliance-Prinzipien in der Satzung der Sparkasse Hannover, den Geschäftsordnungen des Verwaltungsrats und des Vorstands, im Verhaltenskodex sowie durch das Compliance-Handbuch. Dazu kommen jährliche Mitarbeiterunterweisungen, Schulungsmaßnahmen, Lernprogramme und Rundschreiben zu den Themen Kapitalmarkt-Compliance, Geldwäsche und Betrugsprävention für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sensibilisierung. Die Einhaltung der Vorschriften und Richtlinien wird vom Compliance-Beauftragten der Sparkasse Hannover und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwacht.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2011 wurde die Abteilung „Compliance“ zu einer eigenständigen Einheit zusammengefasst. Dies entspricht den aufsichtsrechtlichen Vorgaben, welche die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) formuliert hat.

Um Präventivmaßnahmen zur Aufdeckung von strafbaren Handlungen besser koordinieren und optimieren zu können, wurde 2011 eine sogenannte „Zentrale Stelle“ geschaffen. Die „Zentrale Stelle“ erfüllt die Anforderungen

- des Gesetzes über das Kreditwesen (§ 25h KWG),
- des Geldwäschegesetzes (GWG),
- des Strafgesetzbuches (StGB),
- sowie der Auslegungs- und Anwendungshinweise der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen in der jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus gibt es interne Regelungen zur Meldung von strafbaren Handlungen, ein internes Hinweisgebersystem und interne Regelungen zur Annahme von Geschenken und Vorteilen. Die rechtliche Grenze bildet hierfür das Verbot der Bestechung und Bestechlichkeit im wirtschaftlichen Verkehr und die Vermeidung von Interessenkonflikten bei Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden.

Die Compliance-Abteilung hat die Funktion, auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung wesentlicher rechtlichen Regelungen und Vorgaben und entsprechender Kontrollen hinzuwirken. Sie ist außerdem präventiv beratend im Rahmen von Maßnahmen und Projekten und auch bei der Einführung von Produkten und Prozessen tätig. Auch unterstützt und berät sie die Geschäftsleitung hinsichtlich der Einhaltung dieser rechtlichen

Regelungen und Vorgaben.

Jährlich, anlassbezogen auch unterjährig, erfolgt die Erstellung einer Risikoanalyse mit der Beurteilung der Risiken aus der Nichteinhaltung gesetzlicher Bestimmungen und sonstiger Vorgaben sowie die Beurteilung der Angemessenheit und Wirksamkeit der Regelungen und Vorgaben. Die Risiko- und Gefährdungsanalyse und der Compliance-Jahresbericht werden dem Vorstand zur Kenntnisnahme und Bewilligung vorgelegt. Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse durch die Compliance- und Geldwäschebeauftragten werden Themen wie Geldwäsche, Korruption, Bestechung und Terrorismusfinanzierung risikoorientiert bewertet. Für 2020 wurden keine Risiken festgestellt.

Mit dem Compliance-Konzept zielen wir darauf ab, dass sich unsere Beschäftigten gesetzes- und richtlinienkonform verhalten. Ziel ist es, gegen Korruption und Bestechung präventiv vorzugehen und so permanent gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicherzustellen. Das Thema Compliance wird im Finanzwesen bereits streng reguliert. Wir kommen diesem Anspruch, Bestechung und Korruption entschieden entgegenzuwirken und präventiv zuvorkommen, durch alle oben genannten Maßnahmen nach, weshalb wir es aktuell für nicht erforderlich ansehen, weitere quantifizierbare Ziele zu setzen. Auch sind jegliche daraus resultierenden Risiken für die Gesellschaft, wie zum Beispiel Untreue und Unterschlagung, aber auch für die Sparkasse Hannover schon im Vorfeld aktiv zu minimieren beziehungsweise gänzlich auszuschließen. Für 2020 wurden keine maßgeblichen Risiken festgestellt. Darauf basierend wurden im Berichtsjahr keine Korruptionsverfahren gegen die Sparkasse Hannover eröffnet. Es wurden keine Bußgelder verhängt. Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich und von Vorschriften in Bezug auf Werbung hat es im Berichtszeitraum ebenfalls nicht gegeben. Es wurden auch keine materiell-rechtlichen Verstöße gegen das Umweltrecht festgestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der anlassbezogenen, mindestens jährlichen Risikoanalyse durch die Compliance-Abteilung werden Themen wie Geldwäsche, Korruption, Bestechung oder Terrorismusfinanzierung risikoorientiert bewertet. Für 2020 wurden keine maßgeblichen Risiken festgestellt. In die Risikoanalyse werden alle Standorte der Sparkasse Hannover einbezogen.

Darüber hinaus gibt es interne Regelungen zur Annahme von Geschenken und Vorteilen. Die rechtliche Grenze bildet hierfür das Verbot der Bestechung und Bestechlichkeit im wirtschaftlichen Verkehr und die Vermeidung von Interessenkonflikten bei Beschäftigten, Geschäftspartnern und Kunden. Erhebliche Korruptionsrisiken sehen wir nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

2020 sind der Sparkasse Korruptionsvorfälle – mit oder ohne Beteiligung eines ihrer Angestellten und/oder Geschäftspartner – nicht bekannt geworden. Es wurden keine entsprechenden Korruptionsverfahren gegen die Sparkasse Hannover eröffnet.

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.

Es wurden keine Bußgelder verhängt. Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen aufgrund der Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Werbung hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. Es wurden auch keine materiell-rechtlichen Verstöße gegen das Umweltrecht aufgedeckt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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