



Sparkasse
Hannover

Verhaltenskodex

Sparkasse Hannover Gruppe

Gliederung

1. Vorwort des Vorstands
2. Risikokultur
3. Compliance nach § 25a KWG
4. Interessenkonflikte
5. Kapitalmarkt-Compliance
6. Geldwäscheprävention und Finanzsanktionen
7. Betrug, Bestechung und Korruption
8. Vertraulichkeit und Geheimhaltung von Daten
9. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
10. Qualität
11. Nachhaltigkeit
12. Kommunikation
13. Den Grundsätzen des Verhaltenskodex verpflichtet

1. Vorwort des Vorstands

Als regional tätige und erfolgreiche Sparkasse fühlen wir uns unserer Region und den Menschen, die hier leben und arbeiten, in besonderem Maße verpflichtet. Über die Jahre hinweg haben wir uns einen ausgezeichneten Ruf erworben.

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln auf der Basis unseres Wertekansons **Fair. Menschlich. Nah.** bildet die Grundvoraussetzung unseres Erfolges und ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Diese ist geprägt durch Leitlinien und Normen, durch unsere Geschichte, durch Erfahrenes und Erlebtes. Unsere Unternehmenskultur hat stets den Menschen im Blick. Dabei steht sie für nachhaltige betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit und gelebte gesellschaftspolitische Verantwortung. Mit unseren digitalen Produkten und Services, die wir kontinuierlich ausbauen, erfüllen wir die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden langfristig, ohne den Charakter unserer Sparkasse mit einer besonderen Kundennähe zu verlieren.

Der Verhaltenskodex der Sparkasse Hannover soll unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigen und dafür die notwendige Orientierung geben. Er nennt Ziele und Prinzipien und fasst zusammen, wie wir uns verhalten müssen, um stets den gültigen rechtlichen Regelungen und unseren eigenen internen Anforderungen gerecht zu werden. Er dient dem Schutz unseres Hauses, unserer Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partner und Beschäftigten. Konkretisiert wird unser Verhaltenskodex durch entsprechende Leitlinien, Anweisungen und Prozesse. Bei Zweifeln hinsichtlich korrekten Verhaltens können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen darüber sprechen. Ihre Führungskräfte stehen ihnen mit Rat zur Seite. Oder sie nehmen Kontakt mit den Ansprechpartnerinnen und -partnern von Compliance oder dem Hinweisgebersystem auf.

Der Verhaltenskodex gilt einheitlich für die Sparkasse Hannover. Das heißt er ist verbindlich für den Vorstand, die Geschäftsführer, die Führungskräfte und alle Beschäftigten der Sparkasse Hannover. Er gilt im Grundsatz auch für die relevanten Töchter der Sparkasse Hannover. Die detaillierte Ausgestaltung obliegt der jeweiligen Geschäftsführung.

In allen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns haben wir Gesetze, aufsichtsrechtliche Bestimmungen, Verordnungen und vergleichbare Vorschriften zu beachten sowie mit Risiken in der Sparkasse Hannover verantwortungsbewusst umzugehen. Die persönliche Integrität unserer Beschäftigten ist ein entscheidender Beitrag, um Rechtsrisiken zu vermeiden und zur dauerhaft positiven Entwicklung und hohen Reputation unserer Sparkasse Hannover beizutragen.

Dr. Heinrich Jagau Kerstin Berghoff-Ising Marina Barth Jens Bratherig

2. Risikokultur

Im Rahmen unseres Kunden- und Eigengeschäfts gehen wir bewusst Risiken ein, um Erträge zu generieren. Unter Risiken verstehen wir dabei ungünstige zukünftige Entwicklungen, die sich nachteilig auf Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Sparkasse Hannover auswirken können. Der professionelle und verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken ist für uns ein entscheidender Erfolgsfaktor und Voraussetzung für die Sicherheit unserer Kundeneinlagen. Daher hat ein aktives Risikomanagement einen hohen Stellenwert in unserer Geschäftspolitik. Es gewährleistet einen angemessenen Umgang mit allen für die Sparkasse Hannover wesentlichen Risiken.

Grundlage für das Risikomanagement sind unsere Unternehmensstrategie und die darauf aufbauende Risikostrategie. Die Risikostrategie ist in Teilrisikostrategien für Adressen-, Marktpreis-, Liquiditäts- und operationelle Risiken untergliedert. Der Vorstand hat die strategische Ausrichtung der Geschäftstätigkeit unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit in diesen Strategien festgelegt (sog. Risikoappetit). Bei einem günstigen Chance-Risiko-Profil gehen wir verantwortungsbewusst Risiken ein. Im ungünstigen Fall streben wir eine Verminderung oder Kompensation von Risiken an. Leitlinie ist immer, dass die eingegangenen Risiken für uns verkraftbar sein müssen. Daher unterliegen unsere Risikotragfähigkeit und die daraus abgeleiteten Limite sowie mögliche Risikokonzentrationen einer besonderen Beachtung.

3. Compliance nach § 25a KWG

Unser Ziel ist es, alle gesetzlichen und aufsichtsrechtlich geforderten Maßnahmen zur Einhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben zu beachten und umzusetzen. Angesichts der ständig steigenden Zahl gesetzlicher Vorschriften und aufsichtsrechtlicher Anforderungen, die sich auf die Geschäftstätigkeit unserer Sparkasse und unserer Kundinnen und Kunden auswirken, wollen wir das haftungsrechtliche, aufsichtsrechtliche und wettbewerbliche Risiko von Regelverstößen in unserem und im Interesse unserer Beschäftigten überwachen und reduzieren.

Ziel der Compliancefunktion nach §25a KWG (MaRisk-Compliance) ist es insbesondere, auf die Einhaltung solcher rechtlicher Regelungen und Vorgaben hinzuwirken, deren Nichteinhaltung zu einer Vermögensgefährdung unserer Sparkasse infolge von Schadensersatzansprüchen, Geldstrafen, Bußgeldern oder Nichtigkeit von Verträgen führen kann. Compliance nach MaRisk achtet darauf, dass keine Regelungslücken in unserer Sparkasse auftreten und identifiziert regelmäßig und anlassbezogen die Risiken aus der Nichteinhaltung wesentlicher gesetzlicher Regelungen und Vorgaben.

4. Interessenkonflikte

Wir verpflichten uns zu Transparenz und Integrität. Wir handeln im Interesse unserer Kundinnen und Kunden und unseres Hauses. Geschäftsbeziehungen basieren auf sachlichen und objektiven Kriterien. Wir lassen uns nicht von persönlichen Interessen oder Beziehungen leiten.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Interessenkonflikte zwischen uns als Sparkasse Hannover, den Beschäftigten und unseren Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partnern auszuschließen beziehungsweise frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Werden Interessenkonflikte erkannt, kommunizieren

wir offen und leiten gemeinsam mit den verantwortlichen Stellen geeignete Maßnahmen ein. Eine für unsere Kundinnen und Kunden passende und effiziente Lösung ist dabei unser grundsätzliches Ziel.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihre Arbeitskraft der Sparkasse. Nebentätigkeiten müssen daher immer im Einklang mit den betrieblichen Belangen stehen. Jede geplante Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der Sparkasse als Arbeitgeberin rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen der Sparkasse zu beeinträchtigen, kann die Arbeitgeberin die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen.

5. Kapitalmarkt-Compliance

Sämtliche Formen der Marktmanipulation sind untersagt. Wir führen keine Mitarbeitergeschäfte und Eigengeschäfte zur Vorteilsgewinnung durch, die Zweifel an der Vertrauenswürdigkeit unserer Sparkasse oder unseren Beschäftigten auslösen. Verstöße melden wir unverzüglich an die zuständigen internen und externen Stellen.

Vertrauliche Informationen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit von unseren Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern oder von Dritten erhalten, können Insiderinformationen sein. Sie unterliegen damit gesetzlichen Restriktionen und erfordern spezielle Maßnahmen. Vorgaben und entsprechende Prozesse regeln den Umgang mit Insiderinformationen. Definierte und eingerichtete Vertraulichkeitsbereiche verhindern den Austausch von vertraulichen Informationen oder lassen sie im Falle eines geschäftlichen Erfordernisses kontrolliert zu. Insiderinformationen zur Vorteilsgewinnung zu nutzen, ist strikt verboten.

Informationen zu bewertungserheblichen Umständen verbreiten wir nicht. Veröffentlichungspflichtige Informationen hingegen, die auf den Börsen- oder Marktpreis eines Finanzinstrumentes einwirken können, werden adäquat weitergegeben.

Um unsere hohen Qualitätsansprüche zu erfüllen, sind alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäft mit Finanzinstrumenten ausgewiesene Fachleute und werden regelmäßig fort- und weitergebildet. Wir erfüllen die Beratungspflichten gemäß den gesetzlichen Anforderungen und haben darüber hinaus eigene Beratungsstandards festgelegt.

Die Kenntnisse und Erfahrungen der einzelnen Kundinnen und Kunden werden in jeder Beratung berücksichtigt und für sie nachvollziehbar dokumentiert. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten alle mit einer Anlageberatung in Verbindung stehenden Informationen und Unterlagen in klarer und verständlicher Form. Wir informieren ausdrücklich über Kosten, Nebenkosten und Preise. Zuwendungen, die wir von Verbundpartnerinnen und -partnern oder durch Vermittlungen bekommen, legen wir unseren Kundinnen und Kunden offen. Sollte eine Zuwendung unsere Objektivität und Unabhängigkeit beeinflussen können, nehmen wir diese nicht an.

Alle getroffenen Regelungen und damit verbundene Maßnahmen werden auf ihre Einhaltung stetig von uns überwacht.

6. Geldwäscheprävention und Finanzsanktionen

Eines unserer Ziele ist es, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit zu verhindern. Wir beteiligen uns daher aktiv an internationalen, regionalen und lokalen Aktivitäten zur Bekämpfung von Finanzkriminalität wie Geldwäsche und Finanzierung terroristischer und anderer krimineller Aktivitäten.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden von uns die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen konsequent umgesetzt. Unsere Risiken, die aus der Geldwäsche und der Nichtbeachtung von Finanzsanktionen resultieren, werden aktiv von uns bewertet und gesteuert.

Bei der Ausführung von Transaktionen achten wir auf entsprechende Verdachtsmomente. Im Falle eines Verdachts, stellen wir unverzüglich Kontakt zu den verantwortlichen Stellen her und leiten alle erforderlichen Maßnahmen ein. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei der Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen und Konsequenzen die volle Unterstützung unserer Führungskräfte.

7. Betrug, Bestechung und Korruption

Unsere Reputation ist ein hohes Gut. Wir dulden keine Art des Betruges, der Bestechung oder der Korruption. Materielle oder moralische Abhängigkeiten dürfen bei unseren Entscheidungen keine Rolle spielen. Wir verpflichten uns, jegliche Art von Verstößen aufzudecken und entsprechend zu sanktionieren.

Geschenke und Einladungen dürfen von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der Vorstandsmitglieder nur angenommen werden, solange sie in Art und Menge angemessen sind, keinen persönlichen Vorteil gewähren und die Objektivität zu keiner Zeit beeinträchtigen. Die Annahme von Geschenken und Einladungen ist im Rahmen der bestehenden Regelungen anzuzeigen bzw. zu genehmigen. Geschenke beziehungsweise Zuwendungen einzufordern, ist jedem Einzelnen untersagt. Die Annahme von Geldgeschenken ist ausnahmslos untersagt.

Geschäftliche Erfolge erzielen wir ausschließlich durch die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte. So wie wir weder direkt noch indirekt Angebote annehmen, die unsere Objektivität gefährden könnten, so machen wir auch keine, die den Anschein einer Einflussnahme erwecken könnten.

Unsere grundsätzlich regional und temporär begrenzten Fördermittel werden nach einheitlichen Grundsätzen ausschließlich an soziale, wirtschaftliche, wissenschaftliche, kulturelle und sportliche Institutionen, Projekte und Aktivitäten vergeben. Wir achten darauf, dass durch unser Engagement nur legale und zulässige Zwecke gefördert werden, welche einen unmittelbaren Nutzen für das Gemeinwohl in unserer Region haben. Förderungen dürfen nicht als Gegenleistungen für Entscheidungen einer Unternehmensvertreterin/eines Unternehmensvertreters angeboten oder gewährt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kompetenzen zur Vergabe bzw. Anweisung von Spenden- und Sponsoringmitteln sowie Mitteln aus dem Reinertrag haben, dürfen Vereinen, Verbänden und Institutionen, in denen sie ehrenamtlich tätig sind, keine Fördermittel zuwenden.

8. Vertraulichkeit und Geheimhaltung von Daten

Wir wollen unseren externen wie internen Kundinnen und Kunden die bestmöglichen Leistungen anbieten. Dafür erheben wir vollständige, aktuelle und korrekte Informationen. Wir schätzen das Vertrauen, das uns unsere Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Geschäftspartnerinnen und -partner mit der Überlassung ihrer Daten entgegenbringen. Wir gehen verantwortungsvoll und streng vertraulich mit den Daten um. Die Anforderungen datenschutzrechtlicher Regelungen - unter Berücksichtigung unseres Versprechens auf Wahrung des Bankgeheimnisses - werden von uns eingehalten und umgesetzt. Wir gewährleisten die unabdingbaren Datenschutzrechte und beachten damit verbundene Weisungen unserer Kundinnen und Kunden.

Wir haben Prozesse, Maßnahmen und Kontrollen eingerichtet, um Daten zu schützen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, aktiv Bank-, Daten- und Geschäftsgeheimnisse auch über ihre berufliche Tätigkeit hinaus zu wahren und sich regelmäßig mit den gesetzlichen und angewiesenen Geheimhaltungspflichten vertraut zu machen.

Unsere Verarbeitungssysteme und Verarbeitungsverfahren sichern wir angemessen gegen Gefahren von Datenverlust, Datenzerstörung und Datenmissbrauch.

9. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere Botschafter. Wesentliche Voraussetzungen unseres Erfolges sind ihre hohe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie ihre ausgeprägte Kundenorientierung. In ihren unterschiedlichen Begabungen und Fähigkeiten liegt die Basis ihres Erfolges.

Die Benachteiligung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität widerspricht unserem Selbstverständnis. Wir dulden keinerlei körperliche, sexuelle, rassistische, psychische, verbale oder andere Art der Belästigung beziehungsweise sozialen Fehlverhaltens. Die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betrachten wir als unsere Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Maßnahmen, die sich aus dem AGG ergeben, setzen wir konsequent um.

Wir fördern und fordern unsere Beschäftigten und geben ihrer Kreativität und ihrem Engagement einen Rahmen, der ihnen Begeisterung an der Arbeit und der Sparkasse Erfolg ermöglicht. Zahlreiche Aus- und Fortbildungsangebote gewährleisten ihnen hohe fachliche wie soziale Qualität.

Gesellschaftliche Verantwortung ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit vielfältigen Maßnahmen bei ihrer gemeinnützigen Arbeit.

Unsere Führungskräfte übernehmen dabei eine verantwortliche Rolle als Vorbild und Gestalter von Kommunikations- und Veränderungsprozessen. Das Führungsverhalten wird anhand klarer Führungsleitlinien regelmäßig von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewertet.

9.1 Beruf und Familie

Die Balance von Beruf, Familie und Privatleben ist ein Gewinn. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für unsere Sparkasse. Daher schaffen wir Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte sowie ein größeres Maß an Flexibilität für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leisten damit einen wichtigen Beitrag, um langfristig hochqualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden.

Vielfältige Angebote erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitvarianten, Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Pflege von nahen Angehörigen, Krippenplätze und Kinderbetreuungszuschüsse (entfallen ab 30.09.2018), Eltern- und Kind-Büros sowie wechselnde Kinderbetreuungsangebote.

9.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Sparkasse Hannover schützt und fördert aktiv die Gesundheit ihrer Beschäftigten durch Maßnahmen zur medizinischen Vorsorge, zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheitsförderung durch Bewegung, Ernährung und Stressabbau sowie das Angebot eines Beratungsservices und den Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses von „gesundem Führen“.

Daneben schaffen Regelungen für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken (Betriebliches Eingliederungsmanagement), für den Umgang mit Suchterkrankungen und zur Überfallprävention und -nachsorge weitere wichtige Rahmenbedingungen für „aktiv und gesund im Beruf“.

9.3 Chancengerechtigkeit

Neben der Zielsetzung über Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für ein chancengerechtes Arbeitsumfeld weitere Rahmenbedingungen zu schaffen. Dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Hannover die gleichen Möglichkeiten haben sich zu entwickeln, sich zu engagieren und ihren Beitrag zum geschäftlichen Erfolg zu leisten, ist nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch eine Chance.

Mit dem Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz wollen wir ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter in verantwortungsvollen Positionen herstellen. Dazu arbeiten wir gemeinsam an der Chancengerechtigkeit, das heißt vor allem Personalentscheidungen chancengerecht zu gestalten, indem Rollenklischees bewusst überwunden werden, Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, ihnen Mut zu machen und unsere Führungskräfte für ihre besondere Verantwortung zu sensibilisieren.

9.4 Digitalisierung

Die Digitalisierung im Bankengeschäft geht immer rasanter voran. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien und -verfahren verändern interne und externe Prozesse ebenso wie die Beziehung zu Kundinnen und Kunden, Mitbewerberinnen und -bewerbern, externen Partnerinnen und Partnern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie wirken sich auch auf die Kultur der Sparkasse Hannover aus.

Durch eine systematische Digitalisierung erfüllen wir langfristig die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden. Dabei bleiben wir unserem Anspruch, Sparkasse zu sein, weiterhin gerecht: Wir sind nah an der Kundin und am Kunden - auch in der digitalen Welt.

In diesem Veränderungsprozess sind technologische Anwendungen nur Werkzeuge. Wir wünschen uns vor allem von unseren Beschäftigten eine Haltung: Neugier und Offenheit gegenüber den neuen Technologien sowie Veränderungsbereitschaft, diese neuen Wege zu gehen. Der digitale Fitnessgrad unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der entscheidende Faktor für unsere Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit.

Wir wünschen uns auch eine hohe Aufmerksamkeit gegenüber Missbrauchsrisiken die durch Entwicklungen in der digitalen Welt entstehen.

10. Qualität

Ein hoher Qualitätsanspruch prägt unsere tägliche Arbeit. Unsere Kundinnen und Kunden stehen mit ihren Zielen und Bedürfnissen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten, unabhängig auf welchem Weg sie uns ansprechen. Dabei ist uns bewusst, dass unsere Kundinnen und Kunden entscheiden, was Qualität in Beratung, Dienstleistung, Produkten und Prozessen und im Miteinander ist. Unser Ziel: 100 % Kundenzufriedenheit - extern und intern.

Unsere Leistungsversprechen sind dabei Anspruch und Ansporn an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich anhand dieser Versprechen messen zu lassen.

Die persönliche Kundenbeziehung ist uns wichtig. Daher haben unsere Kundinnen und Kunden Beraterinnen und Berater, die sich um ihre Wünsche kümmern. Zusätzlich sorgen Spezialistinnen und Spezialisten auch bei besonderen Herausforderungen dafür, dass Kundinnen und Kunden bestens beraten werden. Wir sind die Ansprechpartnerin vor Ort. Menschlichkeit, Professionalität und ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe sind für uns selbstverständlich. Über die BeratungsCenter und das KundenServiceCenter hinaus, bieten wir unseren Kundinnen und Kunden rund um die Uhr ein attraktives Multikanalangebot.

Unsere Kundinnen und Kunden vertrauen auf uns und unsere Leistungen. Ihre Anregungen, Kritik und Wünsche nehmen wir ernst. Wir haben daher eine Beschwerdestelle eingerichtet, [Maßnahmen zum Beschwerdemanagement](#) implementiert und in unseren Beschwerdemanagement-Grundsätzen dokumentiert. Hinweise betrachten wir als Chance, uns im Sinne einer Qualitätsführerschaft aktiv laufend zu verbessern.

11. Nachhaltigkeit

Unternehmerische Verantwortung und nachhaltige Ausrichtung unseres Handelns gehören zu unserem Selbstverständnis. Wir wirtschaften langfristig. Bei Entscheidungen wägen wir stets die ökonomischen, ökologischen und sozialen Folgen sorgfältig ab. Wir berücksichtigen in unseren Geschäftsaktivitäten wichtige Nachhaltigkeitskriterien.

In unserem eigenen Geschäftsbetrieb sind wir stets bestrebt, die natürlichen Ressourcen zu schützen, umweltfreundliche Lösungen zu finden und so unsere Auswirkungen auf unsere Umwelt zu verbessern.

Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden auch explizit nachhaltige Bankprodukte an, die ausgewiesenen Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. In der Beratung bieten wir Transparenz über soziale und ökologische Aspekte von Geldanlagen und Finanzierungen.

In unserer Personalarbeit unterstützen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, langfristig arbeitsfähig, motiviert und veränderungsbereit zu sein. Wir beachten ihre Potenziale und Bedürfnisse, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen verändern.

Durch unser gesellschaftliches Engagement schaffen wir in der Region einen Mehrwert, der den Menschen dort zu Gute kommt. Wir begrüßen auch nachdrücklich das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern dieses keinen Widerspruch zu betrieblichen Interessen darstellt.

12. Kommunikation

Um erfolgreich handeln zu können, sind wir auf das Vertrauen und die Informiertheit verschiedener interner wie externer Öffentlichkeiten angewiesen. Eine transparente, zeitnahe und verlässliche interne wie externe Kommunikation ist wesentlicher Bestandteil unserer gelebten Unternehmenskultur.

Alle Informationen, die wir zur Verfügung stellen, entsprechen der Wahrheit und unseren Qualitätsansprüchen. Eine bewusste Fehlinformation ist für uns nicht akzeptabel.

Unsere Kundinnen und Kunden und Partnerinnen und Partner erhalten auf geeignetem Weg und in verständlicher, korrekter Form die Informationen, die sie für ihre Geschäftsentscheidungen benötigen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren wir umfassend und frühzeitig über Zielsetzungen, Unternehmensdaten und Pläne. Wir machen Entscheidungen transparent und stellen die für die tägliche Arbeit erforderlichen Informationen und Anweisungen empfängerorientiert und rechtzeitig zur Verfügung.

Informationen an die externe Öffentlichkeit dürfen nur von autorisierten Personen weitergegeben werden. Dies gilt auch für soziale Netze. Bei Anfragen von Ermittlungsbehörden ist umgehend die Rechtsabteilung einzubeziehen.

13. Den Grundsätzen des Verhaltenskodex verpflichtet

Wir als Sparkasse Hannover leben vom Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden, unserer Partnerinnen und Partner, unserer Beschäftigten. Unser Verhaltenskodex steht für Integrität, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Respekt. Vorstand und Verwaltungsrat der Sparkasse Hannover stehen uneingeschränkt hinter dem Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Sparkasse Hannover und im Grundsatz auch für ihre relevanten Töchter. Die mit dem Kodex verbundenen Ziele können wir nur erreichen, wenn alle Beteiligten mitwirken. Jede/Jeder Einzelne der Sparkasse ist somit persönlich gefordert, sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen und bei allen Prozessen, Entscheidungen und Alltagsaktivitäten nach dem Kodex sowie den internen Leitlinien und Anweisungen zu handeln. Die Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion.

Verstöße gegen die Grundsätze können dazu führen, dass sich Beschäftigte wie auch die Sparkasse Hannover sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen. Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen darstellen, führen zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen durch die Sparkasse Hannover.

Damit aus kleinen Problemen keine großen entstehen, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zweifelsfragen hinsichtlich korrekten Verhaltens oder bei potentiellen Verstößen angehalten, umgehend die direkte Führungskraft anzusprechen. Ist dies in einem Fall nicht gewollt, stehen den Beschäftigten als weitere Kontaktstellen das interne Hinweisgebersystem oder der Compliance-Bereich der Sparkasse Hannover zur Verfügung. Damit haben sie auch die Möglichkeit mit einer neutralen, außenstehenden Person über Ihre Beobachtungen zu sprechen.

